

Favoriser l'inclusion des **personnes étudiantes en situation de handicap** en contexte de stage et en insertion à l'emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux

Rapport final | Phase 1

Décembre 2025



Rédaction principale

Rémi Paré-Beauchemin, M. Sc., Ps. Éd., coordonnateur de recherche à l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES) et doctorant à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.

Michelle Thibault, M. Éd., auxiliaire de recherche à l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES) et doctorante à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.

Joëlle Lepage, M. Ps. Éd., coordonnatrice du Centre RBC d'expertise universitaire en santé mentale.

Julie Lane, Ph. D., M.A., professeure agrégée au Département d'études sur l'adaptation scolaire et sociale à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, directrice du Centre RBC d'expertise universitaire en santé mentale et codirectrice de l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES).

Référence suggérée :

Paré-Beauchemin, R., Thibault, M., Lepage, J. et Lane, J. (2025). *Favoriser l'inclusion des personnes étudiantes en situation de handicap en contexte de stage et en insertion à l'emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux : Rapport final (phase I)*. Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES).

Graphisme

Audrey-Anne Marcotte, responsable des communications à l'OSMÉES

Pour nous contacter :

Site web : <https://osmees.ca/>

Courriel : osmees@usherbrooke.ca

Remerciements

Nous remercions tous les membres du comité consultatif du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l’Estrie – CHUS) qui a guidé ce projet depuis ses débuts : Andrée-Anne Courchesne, chef de service par intérim du service enseignement, Direction de la coordination de la mission universitaire, CIUSSS de l’Estrie – CHUS; Julien Desautels, coordonnateur – Enseignement et mobilisation des connaissances, Direction de la coordination de la mission universitaire, CIUSSS de l’Estrie – CHUS; Ariane Gilbert, agente de planification, de programmation et de recherche, service enseignement, Direction de la coordination de la mission universitaire, CIUSSS de l’Estrie – CHUS; Raphaël Gosselin-Proulx, chef de service, service du soutien à la santé et réintégration au travail | Lésions professionnelles et programmes spéciaux, Direction des ressources humaines, CIUSSS de l’Estrie – CHUS; Sonia Doiron, conseillère à l’équité, la diversité et l’inclusion (EDI), Coordination partenaires ressources humaines et santé bien-être, Direction des ressources humaines, CIUSSS de l’Estrie – CHUS; Patricia Dionne, professeure agrégée au Département d’orientation professionnelle, UdeS; Stéphanie Breton, professeure agrégée au Département de pédagogie, UdeS; Anne-Marie Côté, conseillère, Programme pour l’inclusion des personnes étudiantes en situation de handicap, UdeS; Christiane Bergeron Leclerc, professeure à l’Unité d’enseignement en travail social, UQAC; et Claude Pauline, chercheuse au Centre de recherche pour l’inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH).

Nous remercions le Réseau universitaire intégré de santé et de services sociaux (RUISSS) de l’Université de Sherbrooke pour la subvention octroyée (50 000 \$ de juillet 2024 à juillet 2025) visant à réaliser la phase 1 de ce projet.

Table des matières

Synthèse	7
1 Introduction	10
1.1 Problématique.....	10
1.2 Objectifs du projet.....	12
2 Méthodologie.....	13
2.1 Mise sur pied d'un comité de suivi	13
2.2 Collecte de données	14
3 Résultats : Neuf groupes de recommandations	15
3.1 Développer les connaissances et les compétences des PÉSH.....	15
3.2 Mettre en place des conditions favorables au dévoilement de la situation de handicap par les PÉSH.....	18
3.3 Offrir un accompagnement individualisé et du soutien aux PÉSH avant, pendant et après leur stage	21
3.4 Ajuster les conditions de stage et les travaux.....	25
3.5 Cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur	28
3.6 Cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseure.....	31
3.7 Former et soutenir les personnes superviseures de stage	33
3.8 Favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées	36
3.9 Développer et implanter des politiques organisationnelles et gouvernementales pour mieux soutenir les PÉSH	38
4 Proposition de pistes d'action	41
4.1 Favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées	42
4.2 Offrir des mesures d'accommodements pour favoriser le développement des compétences des PÉSH	42
4.2.1 Permettre de la flexibilité dans l'horaire du stage	42
4.2.2 Adapter l'environnement physique du stage.....	43
4.2.3 Offrir et permettre l'utilisation d'aides matérielles, technologiques et humaines	43
4.2.4 Offrir de la flexibilité dans la forme, le contenu, les consignes ou la correction des travaux	44

4.3	Planifier un accompagnement individualisé avant, pendant et après le stage avec les PÉSH.....	44
4.4	Former et soutenir les personnes superviseuses de stage	46
4.5	Cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur	47
4.6	Développer et offrir des activités pour considérer les besoins des PÉSH en ce qui concerne leurs connaissances et leurs compétences.....	48
5	Limites et visées futures du projet	49
6	Conclusion	50
7	Références.....	52
Annexe A.....		59
	Recension exploratoire des écrits scientifiques et de la littérature grise	59
	Entrevues de groupe	59
	Questionnaires en ligne.....	60
Annexe B		62
	Liste de pratiques pédagogiques pour les personnes superviseuses de stage ^{9,10,12,16,19,25,28,31,48}	62
Annexe C		64
	Classement des pistes de recommandations en ordre d'importance selon les PÉSH et les personnes superviseuses de stage	64
Annexe D		66
	Identification des groupes ayant mentionné chacune des recommandations	66

Liste des abréviations

CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
EDI	Équité, diversité et inclusion
OSMÉES	Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur
PÉSH	Personnes étudiantes en situation de handicap
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
RUISSS	Réseau universitaire intégré de soins et de services sociaux
UdeS	Université de Sherbrooke

Synthèse

Introduction

Au Québec, les universités et les cégeps accueillent un nombre croissant de personnes étudiantes en situation de handicap (PÉSH) et ont l'obligation légale de favoriser leur inclusion et leur réussite. Pour cela, ces établissements mettent en place diverses mesures d'accommodements pendant le parcours académique. Toutefois, ces mesures demeurent rares en stage, malgré les nombreux défis rencontrés par les PÉSH : gestion du stress, difficultés relationnelles, manque de compétences adaptatives, présence de préjugés et risque de stigmatisation ou de discrimination, absence de services, etc. La continuité de ces mesures lors de l'entrée en emploi est également un défi, ce qui influence la capacité du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) à attirer et à retenir ces personnes. Il est essentiel d'optimiser cette situation afin d'offrir aux PÉSH un environnement propice à la pleine expression de leur potentiel, tant durant leurs études que lors de leurs stages et de leur insertion professionnelle.

Ce projet propose donc un accompagnement (par l'OSMÉES) dans la mise en place de mesures pour favoriser l'inclusion des PÉSH lors de leur stage et de leur insertion professionnelle dans le RSSS. Ce projet se déroule en trois phases : 1) réaliser un portrait de la situation et des besoins; 2) accompagner la mise en place des mesures et activités et les évaluer afin de planifier leur mise à l'échelle; et 3) accompagner la mise à l'échelle dans l'ensemble du RUISSS. **Le présent rapport vise à présenter les résultats de la première phase.**

Cette première phase s'est déroulée en Estrie, en collaboration avec le CIUSSS de l'Estrie – CHUS et se décline en deux objectifs spécifiques :

- 1- Réaliser un portrait de la situation et des besoins; et
- 2- Identifier les balises et les mesures à mettre en place et les activités pour en favoriser l'appropriation.

Méthodologie

Tableau 1. Description synthèse de la méthodologie utilisée

Comité de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Mise sur pied d'un comité interdisciplinaire avec le CIUSSS de l'Estrie – CHUS et l'UdeS pour guider et assurer le bon déroulement du projet et la validation des étapes clés.
Méthodes de collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> • Recension exploratoire des écrits scientifiques et de la littérature grise.
	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues de groupe avec : a) des personnes gestionnaires et professionnelles au CIUSSS de l'Estrie – CHUS; b) des personnes conseillères à l'inclusion des PÉSH à l'UdeS; c) des personnes conseillères à l'inclusion des personnes employées en situation de handicap au CIUSSS de l'Estrie – CHUS; d) des personnes coordonnant les stages à l'UdeS; et e) des personnes coordonnant les stages dans différents cégeps en Estrie.
	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaires en ligne complétés par : a) des PÉSH; et b) des personnes superviseuses de stage.

Résultats et pistes d'action

Neuf groupes de recommandations ont été identifiés : 1) développer les connaissances et les compétences des PÉSH; 2) mettre en place des conditions favorables au dévoilement de la situation de handicap par les PÉSH; 3) offrir un accompagnement individualisé et du soutien aux PÉSH avant, pendant et après leur stage; 4) ajuster les conditions de stage et les travaux; 5) cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage, d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur; 6) cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseuse; 7) former et soutenir les personnes superviseuses de stage; 8) favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées; et 9) développer et implanter des politiques organisationnelles et gouvernementales pour mieux soutenir les PÉSH.

À la lumière de ces résultats, six pistes d'actions sont proposées, lesquelles ont été ordonnées selon le nombre de sources les ayant identifiées et l'importance que leur ont attribué les personnes superviseuses de stage et les PÉSH : 1) favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées; 2) offrir des mesures d'accommodements; 3) planifier un accompagnement individualisé avant,

pendant et après le stage avec les PÉSH; 4) former et soutenir les personnes superviseuses de stage; 5) cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur; et 6) développer et offrir des activités pour adresser les besoins des PÉSH en ce qui concerne leurs connaissances et leurs compétences. Ces pistes d'action couvrent de multiples acteurs et milieux, allant des PÉSH jusqu'au Gouvernement du Québec, en passant par les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur, ce qui souligne une responsabilité partagée en ce qui concerne la réussite et l'inclusion des PÉSH.

1 Introduction

1.1 Problématique

Les universités et les cégeps accueillent de plus en plus de personnes étudiantes qui sont en situation de handicap (ex. : handicap physique, troubles de santé mentale, troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles d'apprentissage), ce qui mène ces établissements à mettre en place des mesures d'accommodements pendant leurs études. En effet, selon l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap^{1,2}, le nombre de personnes étudiantes en situation de handicap (PÉSH) à l'université qui ont consulté les services d'accueil et de soutien de leur établissement est en augmentation au Québec : leur nombre est passé de 8 201 PÉSH en 2013-2014 à 28 930 PÉSH en 2023-2024. La récente enquête provinciale de l'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES) conduite en novembre 2024 auprès de 32 212 personnes étudiantes de 77 établissements collégiaux et universitaires au Québec révèle aussi que 26,7% et 27,6% des personnes étudiantes se déclarent en situation de handicap au cégep et à l'université³. Cette étude révèle d'ailleurs que, comparativement aux personnes étudiantes qui ne sont pas en situation de handicap, les PÉSH sont d'une fois et demie à trois fois plus nombreuses à présenter une santé mentale languissante ou des symptômes anxieux et dépressifs modérés à sévères, et ce, tant au collégial qu'à l'université.

Les collèges et les universités ont d'ailleurs l'obligation légale d'intégrer et de soutenir la réussite des PÉSH⁴⁻⁷. Les accommodements sont accordés dans les cours et principalement pour les examens (ex. : passation d'un examen dans un local isolé, temps supplémentaire accordé pour remettre un travail). Bien que ces mesures répondent aux besoins de plusieurs, il importe de poursuivre les efforts afin de maximiser leurs retombées pour offrir aux personnes étudiantes un environnement leur permettant de s'épanouir⁸, et ce, non seulement pendant leurs études, mais également lors de leurs stages et de leur insertion professionnelle.

Les PÉSH rapportent plusieurs défis en stage, notamment en lien avec la gestion du stress, la gestion du temps, la gestion de la concentration, la gestion d'énergie, les communications orales et les relations humaines^{9,10}. Comparativement aux personnes

étudiantes qui ne sont pas en situation de handicap, dès l'entrée sur le marché du travail, les PÉSH rapportent plus de stress, ce qui peut entraîner un impact sur leur santé, leur bien-être et leur choix de carrière¹¹. Ainsi, même si toutes les personnes étudiantes vivent des défis et des situations générant du stress lors de leurs stages, ces défis et ces situations peuvent être encore plus nombreux pour les PÉSH¹². Par la suite, à l'entrée sur le marché du travail, la littérature scientifique fait référence à des disparités en lien avec l'accès à l'emploi, le revenu et la stabilité d'emploi : les PÉSH sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel et d'avoir un revenu moindre, ce qui augmente leur vulnérabilité sociale^{9,13}.

Par ailleurs, une étude démontrait en 2019 que peu de mesures d'accommodements étaient mises en place lors des stages, entraînant ainsi des effets négatifs sur le vécu des personnes étudiantes¹⁴, voire sur leur réussite en stage. Au niveau canadien, le personnel accueillant les stagiaires dans les milieux de stage reçoit peu de ressources et de formation pour soutenir les PÉSH durant leur stage et leur transition à l'emploi¹⁵. De plus, plusieurs actrices et acteurs des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Réseau universitaire intégré de soins et de services sociaux (RUISSS) de l'Université de Sherbrooke (UdeS) font également le constat que de telles mesures d'accommodements ne sont pas fréquemment mises en place dans leur établissement ou ne sont pas mises en place de manière optimale. Cette situation fait en sorte que certaines personnes étudiantes habituées à de telles mesures au fil de leur formation peuvent être déstabilisées et vivre un choc au moment de leur stage ou de leur entrée en emploi dans ces établissements.

Cette situation souligne l'écart qui existe entre les établissements d'enseignement supérieur et les milieux de stage et d'emploi pour la mise en place de mesures d'accommodements. Ainsi, certaines personnes gestionnaires ou superviseuses de stage peuvent être déstabilisées et ne pas savoir comment soutenir ces PÉSH de manière à favoriser leur inclusion et leur bien-être en stage ou lors de leur entrée en emploi. De plus, plusieurs personnes étudiantes n'osent pas toujours exprimer leurs besoins ou dévoiler leurs handicaps afin d'éviter d'être stigmatisées ou d'être considérées comme ayant « triché » en raison de leurs accommodements^{9,14,16}. Ce type de discrimination suivant le dévoilement serait d'autant plus présent dans les milieux d'emploi public, comme mentionné dans plusieurs études américaines⁹. En ne dévoilant

pas leur situation de handicap, les PÉSH ne peuvent alors pas bénéficier de mesures d'accommodements, ce qui peut en retour influencer négativement leur vécu en stage^{13,16}. En raison de ces difficultés, certaines PÉSH viennent alors à quitter leur stage, lequel est souvent un prérequis pour l'obtention de leur diplôme⁴ ou leur emploi. Cette situation contribue directement aux enjeux d'attraction et de rétention de ces personnes dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Par ailleurs, les mesures d'accommodements mises en place par les établissements d'enseignement supérieur mettent de l'avant certains principes, dont le fait qu'elles doivent être justes, équitables et raisonnables. La compréhension de ces principes par les membres du personnel est toutefois inégale. Plusieurs personnes superviseuses de stage (c.-à-d. des personnes professionnelles dans les milieux de stage ou dans les établissements d'enseignement supérieur qui accompagnent, forment, supervisent et évaluent les personnes étudiantes durant leur stage) ne bénéficient pas de formations sur l'accompagnement de PÉSH ou choisissent de ne pas suivre ces formations, ce qui n'est pas bénéfique pour le changement des croyances, préjugés et attitudes envers certaines conditions de santé¹⁷. Certaines personnes étudiantes ont aussi parfois droit à des mesures d'accommodements qui peuvent être perçues comme déraisonnables ou complaisantes. Ces personnes étudiantes peuvent ensuite avoir les mêmes attentes envers leur milieu de stage ou leur nouvel employeur. De plus, les PÉSH n'ont pas toujours été invitées, pendant leur formation, à développer leur capacité d'adaptation ou des moyens concrets pour compenser leurs difficultés ou pour mettre en valeur leurs forces (ex. : l'autorégulation de leurs émotions, la gestion de l'anxiété, les stratégies d'étude et d'organisation). Leur inclusion en stage ou en emploi et le développement de leurs compétences professionnelles en sont donc d'autant plus complexes.

Suite à ces constats, l'UdeS, l'OSMÉES et le RUISSS de l'UdeS ont uni leurs forces dès l'été 2024 afin de réaliser ce projet.

1.2 Objectifs du projet

Ce projet propose un accompagnement (par l'OSMÉES) dans la mise en place de mesures pour favoriser l'inclusion des PÉSH lors de leur stage et de leur insertion

professionnelle dans le RSSS. Il est à noter que ce projet a mis un accent particulier sur la mise en place de mesures en contexte de stage considérant la présence actuelle de nombreux enjeux en ce contexte et l'absence de personnes conseillères dans le RSSS pour les PÉSH. Ce projet vise à contribuer à ce que le RSSS soit un environnement capacitant et attrayant pour ces personnes afin de favoriser leur attraction et leur rétention. Ce projet se déroule en trois phases : 1) réaliser un portrait de la situation et des besoins; 2) accompagner la mise en place des mesures et activités et les évaluer afin de planifier leur mise à l'échelle; et 3) accompagner la mise à l'échelle dans l'ensemble du RUISSS. **Les recommandations présentées dans ce rapport ne concernent que la première phase.**

Cette première phase s'est déroulée en Estrie, en collaboration avec le CIUSSS de l'Estrie – CHUS, et se décline en deux objectifs spécifiques :

- 1- Réaliser un portrait de la situation et des besoins; et
- 2- Identifier les balises et les mesures à mettre en place et les activités pour en favoriser l'appropriation.

2 Méthodologie

2.1 Mise sur pied d'un comité de suivi

Un comité de suivi du projet a été mis sur pied afin d'assurer le bon déroulement du projet et la validation des étapes clés pour mener à bien les livrables (portrait de la situation, balises et mesures à mettre en place, activités pour en favoriser l'appropriation). Ce comité est composé : 1) de la chercheuse principale, des membres de l'équipe (incluant deux personnes ayant un statut d'étudiant) et des personnes cochercheuses au présent projet; 2) des personnes gestionnaires et employées du CIUSSS de l'Estrie – CHUS telles que des chefs de service, une agente de planification, de programmation et de recherche et une conseillère à l'équité, la diversité et l'inclusion; et 3) des conseillères pour l'inclusion des PÉSH à l'UdeS.

Le comité guide les choix méthodologiques à chaque étape du projet, en identifiant les personnes à consulter et en orientant les questions pertinentes pour les

consultations. Les membres du comité jouent également un rôle central à la réalisation du deuxième objectif, en identifiant quelles actions sont à prioriser, ainsi que les stratégies concrètes pour pouvoir les actualiser. Enfin, ils participent activement à la planification de la deuxième phase du projet. Pour ce faire, quatre rencontres sont planifiées avec ce comité durant lesquelles une prise de notes s'effectue. À chacune des rencontres, un compte-rendu des discussions est produit et retourné aux membres du comité.

2.2 Collecte de données

Afin de récolter les données présentées dans ce rapport, trois méthodes de collecte ont été utilisées. Ces méthodes sont présentées de façon sommaire dans le tableau 2. Une description plus détaillée de ces méthodes et des analyses réalisées se trouve à l'annexe A.

Tableau 2. Description des méthodes de collecte de données

Stratégies de collecte	Type de données collectées	Description des données
Recension exploratoire des écrits scientifiques et de la littérature grise	<ul style="list-style-type: none"> • Obstacles à l'inclusion des PÉSH en stage ou en insertion en emploi; • Stratégies et recommandations à mettre en place pour favoriser l'inclusion ou le développement des compétences professionnelles des PÉSH en stage ou en insertion en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • 49 études primaires, recensions des écrits et documents de la littérature grise.
Entrevues de groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience des personnes participantes à accueillir des PÉSH; • Défis, enjeux et obstacles vécus en stage et en insertion professionnelle; • Facilitateurs et pistes de stratégies; • Processus de dévoilement de la situation de handicap; • Rétroactions sur des pistes de solutions qui proviennent de la recension exploratoire des écrits. 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 personnes gestionnaires et professionnelles au CIUSSS de l'Estrie – CHUS; • 4 personnes conseillères à l'inclusion des PÉSH à l'UdeS; • 5 personnes conseillères à l'inclusion des personnes employées en situation de handicap au CIUSSS de l'Estrie – CHUS; • 4 personnes coordonnant les stages à l'UdeS; • 5 personnes coordonnant les stages dans différents cégeps en Estrie.

Questionnaires en ligne composés de questions ouvertes	<ul style="list-style-type: none"> • Défis, enjeux et obstacles vécus en stage et en insertion professionnelle; • Facilitateurs et pistes de stratégies; • Processus de dévoilement de la situation de handicap; • Rétroactions sur des pistes de solutions qui proviennent de la recension exploratoire des écrits. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 PÉSH; • 7 personnes superviseuses de stage.
--	--	--

3 Résultats : Neuf groupes de recommandations

Plusieurs recommandations visant à faciliter l'inclusion en stage ou en emploi des PÉSH et le développement de leurs compétences socioprofessionnelles ont été mises en lumière par les différents écrits scientifiques et la littérature grise consultés, ainsi que par les différentes consultations réalisées. Ces recommandations concernent une diversité de parties prenantes et de milieux. Elles ont pu être regroupées en neuf catégories, lesquelles ne sont pas ordonnées en ordre d'importance ou de pertinence. Ces recommandations sont nommées et décrites dans les prochaines sections.

3.1 Développer les connaissances et les compétences des PÉSH

3.1.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés soulèvent l'importance d'accompagner les PÉSH à développer leurs connaissances et leurs compétences, par exemple mieux connaître leur situation de handicap, leurs forces et les stratégies qui fonctionnent pour elles; connaître leurs possibilités d'accommodements et leurs droits; être en mesure de faire valoir leurs droits (*self-advocacy*); cultiver leur autodétermination; ainsi que posséder diverses compétences nécessaires pour le stage ou pour l'insertion en emploi^{10,12,14,18-30}.

Cette connaissance de soi peut impliquer pour les PÉSH de mieux connaître leurs facteurs personnels (ex. : besoins, défis, diagnostic, forces) et d'identifier les outils et les stratégies qui sont efficaces pour elles^{12,19,24,25}. Une meilleure connaissance de soi pourrait être favorable pour, notamment, soutenir leur pouvoir d'agir, leur autodétermination, leur motivation et faciliter leur transition entre les études

postsecondaires et le marché de l'emploi^{12,19,25-27}. Les écrits rapportent que les PÉSH possèdent plusieurs forces qui peuvent faciliter leur réussite, par exemple leur motivation, leur empathie, leur créativité ou leur maîtrise d'une habileté peu fréquente (ex. : connaître le langage des signes)^{10,12,19,20,26,28,29}. Il est également rapporté qu'une meilleure connaissance de leurs droits et de leurs possibilités d'accommodements en stage pourrait favoriser le dévoilement de la situation de handicap et l'obtention d'accommodements chez les PÉSH³⁰. Il est ainsi recommandé que les PÉSH développent des façons efficaces d'affirmer et de faire valoir leurs droits, par exemple en déterminant le moment le plus approprié et la manière la plus optimale pour ce faire¹².

Développer certaines compétences chez les PÉSH et les encourager à mettre en œuvre certaines pratiques pourraient aussi optimiser leur expérience en stage. Les compétences à développer sont très diversifiées et peuvent se retrouver, par exemple, sur le plan des habiletés socioémotionnelles (ex. : communication, travail d'équipe, recherche de soutien, gestion du stress et des émotions), sur le plan cognitif (ex. : cultiver une vision positive, se concentrer davantage sur le processus que la finalité), sur le plan de la planification et de l'organisation (ex. : gérer son temps et ses priorités, consulter en avance les documents pertinents, se définir des objectifs personnels), sur le plan de la préparation et de la pratique (ex. : se développer une routine, pratiquer ses techniques en avance) et sur le plan de l'autodétermination^{10,12,14,18-23}.

Pour accompagner les PÉSH à développer ces connaissances et compétences, les écrits consultés suggèrent plusieurs possibilités, par exemple leur distribuer du matériel éducatif (manuels, dépliants, etc.), leur offrir des ateliers de formation, leur offrir un accompagnement personnalisé ou réaliser des bilans post-stages formatifs^{12,20,22,31-33}.

3.1.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Plusieurs personnes répondantes ont reconnu l'importance de développer les connaissances et les compétences des PÉSH. Le type de connaissances et de compétences à développer rejoint majoritairement celles nommées dans les écrits consultés (ex. : facteurs personnels, compétences socioémotionnelles, cognitives et d'organisation). Selon certaines personnes répondantes, développer l'autodétermination

et le pouvoir d'agir des PÉSH serait particulièrement pertinent, c'est-à-dire favoriser leur prise de responsabilité et leur autonomie pour les transformer en des acteurs actifs plutôt que passifs. Pour cela, un travail identitaire pourrait être nécessaire, car pour certaines PÉSH, la condition sous-jacente à leur situation de handicap se trouve au cœur de leur identité, ce qui pourrait influencer la manière dont elles approchent leur situation.

« Des fois, on a des étudiants qui vont rentrer dans notre bureau [et] qui vont dire : “Moi, je suis TDAH” ou “Ah, je suis dyslexique dysorthographique.” Et ils n'abordent pas leur situation de la même façon que l'étudiant qui arrive pis qui nous dit : “Moi, j'ai un TDAH” ou “J'ai une dyslexie dysorthographie” ». *Personne conseillère en inclusion.*

Plusieurs personnes répondantes soulignent l'importance d'accompagner les PÉSH à développer leur connaissance de soi et leur capacité d'introspection. Une meilleure connaissance de leurs forces, de leurs défis et des stratégies qui fonctionnent pour elles pourrait notamment les aider à faire face aux défis rencontrés lors de leur stage et à choisir un milieu d'emploi plus favorable. Il est néanmoins souligné que, bien que la PÉSH soit responsable du développement de ses compétences, les autres acteurs et actrices orbitant autour des PÉSH ont la responsabilité de mettre en place un contexte favorable au développement de ces compétences.

Certaines personnes répondantes invitent toutefois à la prudence quant à seulement renseigner les PÉSH sur leurs droits et leurs possibilités d'accommodements en stage, et ce, sans les accompagner davantage en ce domaine. En effet, elles soulignent le risque que certaines PÉSH pourraient venir à ressentir qu'elles ont un droit inconditionnel et automatique à certaines mesures d'accommodements, et ce, même sans évaluation de leur situation. Ceci pourrait possiblement mener à des attentes déraisonnables auprès des milieux de stage et d'emploi, voire même à un risque plus élevé de confrontations. Ces personnes répondantes recommandent ainsi de s'assurer, en addition à renseigner les PÉSH sur leurs droits, de les accompagner à bien comprendre leur situation de handicap, leurs besoins, leurs défis, leurs stratégies, les ressources disponibles et les mesures d'accommodements potentielles et requises.

3.2 Mettre en place des conditions favorables au dévoilement de la situation de handicap par les PÉSH

3.2.1 Selon la littérature scientifique et grise

Le dévoilement de la situation de handicap est une décision qui appartient aux PÉSH et qui peut soulever plusieurs questionnements quant à savoir si elles devraient divulguer, quand et quoi divulguer^{12,16,19,26}. Dans l'étude de Dollinger et al.³⁴, les PÉSH participantes mentionnent qu'elles aimeraient pouvoir s'exprimer sur les façons dont elles préfèrent que leur situation de handicap et leurs mesures d'accommodements soient dévoilées aux autres. Elles mentionnent également qu'elles préfèrent éviter de vivre de façon répétée le processus de dévoilement³⁴. Des PÉSH expriment aussi que seules leurs mesures d'accommodements devraient être partagées et non pas leur situation de handicap, à moins d'avis explicite de leur part³².

Les écrits rapportent que dévoiler sa situation de handicap peut entraîner divers bénéfices, par exemple avoir accès à des accommodements (lesquels peuvent notamment favoriser les apprentissages, l'accomplissement des tâches et la résolution de certaines problématiques³⁰), faciliter l'accompagnement par la personne superviseure de stage^a, aider l'employeur à adapter ses attentes, favoriser une relation positive avec l'employeur, ainsi que favoriser l'acceptation et la compréhension des accommodements par les collègues^{12,19,26,28,35}. Les écrits soulignent toutefois que ces bénéfices de dévoiler sont plus souvent l'exception et qu'il existe encore plusieurs risques à dévoiler une situation de handicap, tels que la stigmatisation, la discrimination, le harcèlement, la croyance chez les autres que les PÉSH reçoivent des traitements préférentiels et la perte d'opportunités d'emploi ou de promotion^{12,26}. Dans les professions axées sur la relation d'aide, l'absence de dévoilement de la situation de handicap par la personne étudiante soulève des préoccupations chez les personnes superviseures quant à la sécurité des patients et des patientes¹⁹.

Certains facteurs individuels peuvent faciliter le dévoilement des PÉSH, par exemple la confiance en soi, la capacité à s'affirmer et à faire valoir ses droits de manière adéquate, la connaissance du processus de dévoilement et de l'existence de

^a Rappel : Les personnes superviseures de stage sont les personnes professionnelles dans les milieux de stage ou dans les établissements d'enseignement supérieur qui accompagnent, forment, supervisent et évaluent les personnes étudiantes durant leur stage.

mesures d'accommodements potentielles, la connaissance des risques et des bénéfices de dévoiler et de ne pas dévoiler, ainsi que diffuser des témoignages de PÉSH quant à leur expérience de dévoiler afin de normaliser ce processus^{19,22,28,35-37}.

Des facteurs facilitants sur le plan environnemental sont, notamment, la présence d'un climat inclusif (ex. : attitudes positives envers les situations de handicap), du soutien (ex. : soutien à l'employabilité, soutien social, mesures d'accommodements), des formations, ainsi qu'une relation et une communication positives avec les employeurs^{19,20,30,38}.

En ce qui concerne les établissements d'enseignement supérieur, les PÉSH mentionnent dans les écrits consultés qu'elles souhaitent bénéficier d'un meilleur soutien de leur part. Les PÉSH proposent plusieurs pistes de recommandations aux établissements : ces derniers pourraient défendre les droits des PÉSH (*advocating for them*) auprès des milieux de stage; ils pourraient aborder avec ces milieux les défis et les bénéfices reliés au dévoilement d'une situation de handicap; ils pourraient consulter les PÉSH quant à leurs préférences sur les manières et le moment de dévoiler; ils pourraient fournir des modèles de courriels ou de conversations téléphoniques qui peuvent guider les PÉSH dans leurs démarches de dévoilement; et ils pourraient communiquer avec la personne superviseuse de stage pour l'informer des besoins des PÉSH^{22,32,37}. Il est également encouragé que les établissements d'enseignement supérieur cultivent des environnements inclusifs et équitables dans lesquels les PÉSH peuvent accéder à des ressources sans avoir à dévoiler leur situation de handicap, par exemple pouvoir rencontrer la personne responsable des stages pour discuter des modalités de stages et des accommodements potentiels ou bien rencontrer une personne conseillère en inclusion³⁴.

3.2.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Tous les groupes de personnes répondantes considèrent qu'il est important que les PÉSH puissent être accompagnées dans leur processus de dévoilement (ex. : devraient-elles dévoiler et si oui, quand et comment?) puisqu'il existe effectivement des risques à dévoiler sa situation de handicap. De plus, dévoiler dans un délai raisonnable avant le début du stage pourrait faciliter la mise en place de mesures d'accommodements, lesquelles peuvent nécessiter plusieurs démarches et des délais

dans les milieux de stage. Cependant, un défi relevé est que les établissements d'enseignement supérieur n'ont pas les ressources nécessaires pour accompagner individuellement toutes les PÉSH dans leur processus de dévoilement. Une piste de solution suggérée est d'offrir une formation ou des outils aux PÉSH pour les soutenir dans leur décision de dévoiler et pour les conseiller sur les moyens optimaux pour effectuer ce dévoilement, le cas échéant.

Malgré que des PÉSH expriment qu'il existe quelques bénéfices à dévoiler leur situation de handicap (ex. : faciliter la compréhension des collègues et ajuster leurs attentes), elles mentionnent un plus grand nombre d'inconvénients potentiels, par exemple générer des sentiments de jalousie et d'injustice en raison des mesures d'accommodements, être plus difficilement acceptées, vivre de la stigmatisation ou faire l'objet de préjugés ou de commentaires négatifs :

« Tout handicap est encore stigmatisé, même par des gens qui étudient le domaine ». *PÉSH.*

« J'ai des profs qui ont dit que les gens avec des troubles d'apprentissage ne devraient pas devenir infirmiers. J'ai d'autres profs qui aimaient les gens avec des troubles d'apprentissage pour leur créativité lors des stages. Ça joue plus fréquemment contre toi d'avoir un trouble d'apprentissage ». *PÉSH.*

À l'inverse, certaines personnes répondantes rapportent que le dévoilement de la situation de handicap entraîne plusieurs bénéfices, par exemple améliorer leur compréhension, leur ouverture et leur empathie envers les PÉSH; faciliter l'inclusion des PÉSH en stage; être mieux préparées à accueillir les PÉSH; favoriser une relation de confiance et de collaboration avec les PÉSH; ainsi que permettre d'échanger avec les PÉSH sur leurs besoins et d'identifier des stratégies et des mesures de soutien.

La majorité des personnes répondantes soulignent l'importance d'un climat sécuritaire, d'un lien de confiance, du non-jugement, du soutien et de l'ouverture à la différence pour favoriser le dévoilement de la situation de handicap, d'où l'importance de sensibiliser les milieux et les personnes superviseuses de stage à ce processus de dévoilement et aux situations de handicap. Une personne répondante souligne l'importance de rassurer les PÉSH qui postulent à un emploi que l'accès à l'emploi ne sera pas refusé en raison du dévoilement d'une situation de handicap. Pour les encourager à dévoiler, quelques PÉSH proposent les pistes de recommandations qui

suivent, dont plusieurs rejoignent celles nommées précédemment : cultiver les liens au sein du groupe de stage, effectuer de la sensibilisation sur les situations de handicap, augmenter le soutien et les services offerts par les établissements d'enseignement supérieur et les milieux de stage, accompagner les PÉSH à développer de nouvelles stratégies d'adaptation, ainsi qu'offrir des mesures d'accommodements en stage. Une PÉSH souligne aussi l'importance d'investir des efforts pour diminuer la culture de performance.

Une personne répondante suggère comme piste de stratégie de dévoiler non pas la condition ou le diagnostic qui met la personne étudiante en situation de handicap, mais plutôt de dévoiler seulement ses mesures d'accommodements, ce qui est déjà une pratique en place dans les départements de certains établissements d'enseignement supérieur.

Selon certaines personnes répondantes, des activités existent déjà pour accompagner les PÉSH avec leur dévoilement. Par exemple, au CIUSSS de l'Estrie – CHUS, des activités visent à informer sur les services existants pour les situations de handicap. À l'UdeS, il existe quelques outils, par exemple une [capsule en ligne](#) et une lettre d'information remise aux PÉSH. Toutefois, selon les propos de ces personnes répondantes, il est possible que ces activités ne soient pas implantées également dans tous les programmes ou que les services, ressources et outils disponibles ne soient pas suffisamment clairs ou visibles.

3.3 Offrir un accompagnement individualisé et du soutien aux PÉSH avant, pendant et après leur stage

3.3.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés soulèvent l'importance d'offrir un accompagnement individualisé et du soutien aux PÉSH avant, pendant et après le stage.

Avant le stage, il est recommandé de planifier une rencontre préparatoire avec les PÉSH et de s'assurer de bien arrimer le jumelage entre : 1) le milieu de stage; 2) la personne superviseuse; et 3) la PÉSH, et ce, à la lumière de leurs caractéristiques respectives. Planifier une rencontre préparatoire avec les PÉSH permettrait de cibler plusieurs objectifs, par exemple examiner les inquiétudes de la PÉSH, ses besoins et

ses défis; l'aider à mieux comprendre les tâches concrètes qu'elle devra effectuer et les aptitudes requises; clarifier les rôles, attentes et objectifs de stage; identifier des pistes de solutions et des mesures potentielles d'accommodements; permettre aux personnes représentantes des milieux de stage d'aborder leurs préoccupations et d'évaluer les mesures d'accommodements; ainsi qu'élaborer un plan d'intervention individualisé pour la PÉSH^{9,19,23,28,32,39,40}. Ces rencontres peuvent rassembler différentes personnes : la PÉSH, la personne coordonnant les stages, une personne conseillère en inclusion, une personne représentant le milieu de stage, etc.^{4,19,23,39}. Toutefois, il est important de souligner que la rencontre entre ces personnes ne peut être possible que si la PÉSH décide de dévoiler sa situation de handicap¹⁹. De plus, quoique ces rencontres pourraient se dérouler avant le début du stage, il pourrait être plus prudent selon certaines PÉSH que celles-ci se réalisent seulement après que leur stage ait été confirmé, par crainte que ce dernier leur soit refusé à la suite de cette rencontre³⁷. Au besoin, la personne coordonnant les stages peut accompagner le milieu de stage à reconnaître son obligation d'accommodement envers les PÉSH⁴.

Lors de ces rencontres préparatoires, il serait important de s'assurer de bien arrimer le choix du milieu de stage ou d'emploi, de la population ciblée par le stage, de la personne superviseure et de la PÉSH. Ceci peut s'effectuer en identifiant et en considérant les besoins, intérêts, compétences, forces, défis et objectifs de carrière des PÉSH^{19,32,39,41}, ainsi que les milieux de stage ou d'emploi qui peuvent plus facilement accompagner une PÉSH avec des besoins particuliers^{35,42}. Un pairage optimal pourrait par exemple prendre la forme d'un milieu de stage qui est spécialisé dans la situation de handicap de la PÉSH ou dans lequel des aides technologiques et matérielles sont accessibles^{10,14,19}. D'autres pistes de solutions sont de créer un répertoire de personnes superviseures de stage qui ont manifesté leur intérêt à accompagner des PÉSH, permettre qu'une même personne superviseure de stage accompagne à deux reprises la même PÉSH³⁵ et offrir la priorité aux PÉSH pour le choix du milieu de stage^{43,44}. Permettre à la PÉSH d'effectuer une période d'observation dans le milieu de stage avant le début du stage pourrait aussi contribuer à soutenir l'insertion des PÉSH dans ce milieu^{14,35}.

Pendant le stage, il est recommandé d'offrir un accompagnement ou un suivi individualisé aux PÉSH pour les soutenir en lien avec leurs besoins et leurs défis^{4,9,14,18,23,31-33,36}. Cet accompagnement permettrait aussi de s'assurer que les

mesures d'accommodements planifiées sont bien mises en place et qu'elles sont utiles et efficaces, d'adresser certains défis ponctuels et de réajuster le plan d'intervention, au besoin^{4,9,23}.

Après le stage, il est recommandé de réaliser un bilan de stage avec les PÉSH pour déterminer leurs forces, leurs intérêts, leurs motivations, leurs besoins, leurs défis, les accommodements utilisés et ceux à considérer pour les prochaines étapes (ex. : stages, transition sur le marché de l'emploi), ainsi que pour identifier si d'autres services leur seraient utiles^{20,23,35,39}. Cette rencontre pourrait également aider les PÉSH à faire du sens des expériences vécues³². Ce bilan peut notamment se faire en collaboration avec une personne conseillère en inclusion³⁹.

3.3.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Plusieurs personnes répondantes rapportent qu'il est pertinent de rencontrer les PÉSH avant leur stage pour effectuer une bonne évaluation de la situation (ex. : évaluer les forces et défis de la PÉSH, le contexte, les mesures d'accommodements).

« Ce qu'on constate, c'est [que] plus le travail se fait en amont, plus c'est favorable à trouver des solutions et à ce que l'intégration se passe de manière plus fluide dans un contexte de stage ». *Personne conseillère en inclusion.*

Lors de cette rencontre préparatoire, il serait particulièrement important d'explorer les stratégies efficaces que les PÉSH mobilisent, puisque ces PÉSH sont considérées être les personnes expertes de leur situation. Il pourrait également être pertinent de discuter si les PÉSH souhaitent dévoiler leur situation de handicap et si oui, les manières pour se faire. Une personne répondante mentionne que les personnes coordonnant les stages dans l'établissement d'enseignement supérieur sont bien placées pour faire le pont entre les besoins des PÉSH et les milieux de stage et pour soutenir les PÉSH dans la représentation de leurs intérêts. La pertinence d'inclure la personnes superviseure de stage à cette rencontre préparatoire est également soulevée par une personne répondante. Du côté des milieux de stage, bien que la pertinence de cette rencontre préparatoire soit reconnue, un défi est soulevé par rapport au réalisme de réaliser une rencontre avec chaque personne stagiaire compte tenu de leur grand nombre. Finalement, certaines personnes répondantes soulignent la pertinence de consulter en avance les personnes conseillères en inclusion de l'établissement

d'enseignement supérieur afin d'agir en prévention, plutôt que de les solliciter seulement lorsqu'une problématique survient.

Certaines personnes répondantes mentionnent la pertinence de s'assurer de bien arrimer le jumelage entre le milieu de stage, la population ciblée par le stage, la personne superviseure et la PÉSH. Une fois ce jumelage effectué, quelques personnes répondantes mentionnent que visiter ce milieu avec la PÉSH et y effectuer de l'observation avant le début du stage peut faciliter l'inclusion et la familiarisation avec le milieu.

Plusieurs personnes répondantes expriment toutefois le souci de vouloir prendre soin de la relation avec les milieux de stage et avec les personnes superviseures. Leur souci consiste à ne pas les sursolliciter, puisqu'ils n'ont pas d'obligation d'accompagner une personne stagiaire. Ceci est un défi important en raison du nombre croissant de personnes étudiantes (dont des PÉSH) à placer en stage. Il y a également le souci de trouver l'équilibre entre cultiver la transparence dans leur communication avec les milieux de stage, mais sans augmenter le risque d'un refus de stage dans le cas des PÉSH. Quelques pistes de solutions évoquées par certaines personnes répondantes sont : nommer aux milieux qu'il est possible qu'une PÉSH applique éventuellement sur leur offre de stage et donc qu'en faisant une offre de stage, ces milieux acceptent d'accueillir toute personne stagiaire, avec ou sans situation de handicap; ou bien développer des « stages hors des sentiers battus » dans des milieux novateurs où leur profession est encore en émergence, lesquels peuvent parfois mieux répondre aux besoins de personnes qui s'identifient comme neurodivergentes.

Quelques personnes répondantes soulèvent l'importance des rencontres de suivi organisées par l'établissement d'enseignement supérieur pendant le stage, tant avec les PÉSH qu'avec leur personne superviseure. Une PÉSH ajoute qu'en cours de stage, il serait important de considérer davantage leur souhait de changer de milieu de stage lorsque cette situation se présente.

Relativement aux rencontres de bilan à la suite du stage, une personne répondante des établissements d'enseignement supérieur mentionne rencontrer les PÉSH qui ont eu des difficultés en stage afin de planifier les prochaines étapes, par exemple effectuer des exercices additionnels, retourner dans les notes de cours ou pratiquer davantage en laboratoire.

3.4 Ajuster les conditions de stage et les travaux

3.4.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés soulèvent l'importance d'ajuster les conditions de stage et les travaux, par exemple offrir une flexibilité dans l'horaire de stage, adapter l'environnement physique du stage, permettre des aides matérielles ou technologiques, ainsi que faire preuve de flexibilité pour les travaux.

En ce qui concerne la flexibilité dans l'horaire de stage ou de travail, cette mesure d'accommodement a été fréquemment mentionnée dans les écrits consultés et elle est rapportée comme facilitante par les PÉSH^{28,32,45-47}. Cette mesure peut se manifester par un stage qui se réalise lors d'un quart de travail plus tranquille¹⁹, en permettant des pauses additionnelles, en offrant la possibilité d'effectuer des journées de travail plus courtes^{14,32,48} ou en réduisant le nombre d'heures de stage par semaine, tout en prolongeant sa durée afin de diminuer la charge de travail hebdomadaire^{32,35,49}. Certains écrits suggèrent aussi de permettre une interruption temporaire du stage pour laisser les PÉSH participer à des activités de mise à niveau, pour ensuite qu'elles reprennent et poursuivent leurs heures de stage³⁵. D'autres suggèrent d'offrir un stage en mode hybride ou en télétravail complet, si la nature du stage le permet^{32,37,40,44,50}.

En ce qui concerne l'adaptation de l'environnement physique du milieu de stage ou d'emploi, ceci peut répondre à différents besoins, par exemple favoriser l'accès pour une personne en fauteuil roulant, pallier des limitations visuelles ou réduire les distractions^{28,40,47}. Différents types d'adaptation peuvent être considérés, par exemple l'ajustement ergonomique du poste de travail, la modification de la disposition de l'environnement pour favoriser l'accessibilité, ainsi que la mise à disposition d'écouteurs ou d'un espace de travail calme afin de limiter la surstimulation^{12,14,28,40,44}.

En ce qui concerne les aides matérielles ou technologiques, permettre leur utilisation pourrait aider à réaliser diverses tâches en stage (ex. : gestion du temps, prise de notes, organisation, calcul de posologies)^{35,48}. Ces aides peuvent être matérielles (ex. : agenda, minuterie, aide-mémoire, supports visuels, calculatrice) ou technologiques (ex. : tablettes, téléphones intelligents, ordinateurs, logiciels [Antidote, etc.])^{14,19,44,45,47,48}. Parmi ces aides technologiques et matérielles, plusieurs peuvent provenir des stratégies que les PÉSH utilisent déjà^{19,28}. Par exemple, certaines utilisations du téléphone

intelligent pourraient aider les PÉSH dans leurs tâches, ce qui pourrait nécessiter de sensibiliser les milieux que leur utilisation pourrait parfois être permise et souhaitable¹⁹ et que leur interdiction pourrait à l'inverse rendre la réalisation de certaines tâches plus difficile pour les PÉSH, voire même générer une situation de handicap^{19,20,28}. Notons que certains éléments peuvent quand même nécessiter d'être considérés avant d'implanter certaines aides, par exemple pour assurer la confidentialité des patients et des patientes¹⁹. Enfin, pour faciliter l'utilisation de certaines aides technologiques, l'informatisation des notes et des dossiers des patients et des patientes dans les milieux de stage serait recommandée^{19,35}.

En ce qui concerne la flexibilité pour les travaux, ceci peut se réaliser de plusieurs manières : diminuer la charge de travail et l'augmenter graduellement, adapter les exigences aux besoins des PÉSH, offrir plus de temps, offrir du temps libre pour effectuer les travaux durant les heures de stage, remplacer les rédactions écrites par une communication orale, offrir du soutien pour communiquer à l'écrit et faire preuve de souplesse dans la correction des travaux (ex. : indulgence envers les erreurs de français)^{9,10,14,32,35,40,44,46,48}. Dans un contexte de prise en charge de patients et de patientes dans les stages en santé, une suggestion consiste à reporter la prise en charge autonome par les PÉSH, si la situation le requiert³⁵.

3.4.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Quelques personnes répondantes soutiennent effectivement la pertinence d'ajuster, au besoin, l'horaire de stage des PÉSH, par exemple en diminuant le nombre d'heures de stage par semaine, mais en allongeant sa durée, ou bien en sélectionnant un quart de travail plus adapté pour les PÉSH. Toutefois, il est nommé qu'il ne faudrait pas trop alléger l'horaire des PÉSH ou leurs autres conditions de stage afin que leur expérience en stage reste tout de même alignée avec les objectifs de stage et les réalités du marché du travail. De plus, d'autres obstacles peuvent se présenter dans la modification de l'horaire de stage, par exemple des conflits d'horaire à la lumière des cours qui sont suivis dans l'établissement d'enseignement supérieur.

Plusieurs personnes répondantes soutiennent aussi la pertinence de permettre l'utilisation d'aides technologiques, matérielles ou humaines pour surmonter certaines situations de handicap. Ces aides peuvent prendre la forme d'équipement

spécifiquement adapté pour une condition (ex. : un stéthoscope pour les personnes sourdes), d'un outil technologique (ex. : tablette, logiciel Antidote) ou de ressources humaines comme une agente administrative pour faciliter l'écriture des notes. En ce qui concerne certaines de ces aides (ex. : technologiques), le risque pour la confidentialité des personnes patientes est toutefois soulevé comme un obstacle à leur accessibilité. Enfin, l'environnement physique du stage pourrait également être ajusté, par exemple en offrant un environnement fermé plus calme.

Quelques obstacles à ajuster les conditions de stage sont néanmoins soulevés par les personnes répondantes, par exemple une certaine rigidité et des délais administratifs dans les milieux de stage qui limitent les possibilités d'accommodements, tant pour les PÉSH que pour les personnes superviseuses de stage qui doivent, elles aussi, respecter le cadre dans lequel elles évoluent et les consignes de leur employeur. Pour cela, certaines personnes répondantes encouragent les milieux de stage à développer leur capacité à être plus flexibles dans leur fonctionnement afin de mieux accommoder les PÉSH, tout en s'assurant que les mesures mises en place peuvent ensuite se transposer une fois sur le marché du travail afin de préparer les PÉSH le plus adéquatement possible à ses réalités. De plus, il est rapporté qu'il peut parfois être difficile de savoir jusqu'où accommoder afin de ne pas nuire, par exemple au développement des compétences et à l'atteinte des objectifs de stage. Pour trouver cet équilibre, il pourrait être facilitant de solliciter l'aide des personnes conseillères en inclusion. Il arrive également que certaines mesures d'accommodements ne soient pas disponibles simplement parce que le milieu de stage ne possède pas les ressources nécessaires (ex. : sur le plan matériel, informatique ou humain). En raison d'un grand nombre de stages qui peuvent être de durées différentes, les stages de plus longue durée (ex. : 1 an) risquent aussi d'être priorisés lorsqu'il est question d'entamer les démarches nécessaires pour offrir des mesures d'accommodements, comparativement aux stages plus courts (ex. : quelques semaines à quelques mois) pour lesquels il faudrait répéter ces démarches plusieurs fois.

Tous ces obstacles font en sorte qu'il n'est pas toujours possible de trouver un stage pour certaines PÉSH, ce qui témoigne du besoin de développer de nouveaux mécanismes ou de nouvelles procédures pour faciliter l'offre de mesures d'accommodements, et ce, auprès de toutes les parties prenantes (ex. : personnes

superviseuses et gestionnaires, personnes conseillères en inclusion, services administratifs et informatiques).

3.5 Cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur

3.5.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés soulèvent l'importance de cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur. Ce type de culture se traduit, notamment, par un climat respectueux, compréhensif, acceptant, soutenant, ouvert, sans jugement, équitable, flexible et accommodant; un environnement physique accessible; la présence de personnes en situation de handicap dans les postes supérieurs; ainsi que la prise en considération des mesures de soutien et d'accommodements^{12,18,20,28,30,32,34,38}. Un tel climat pourrait faciliter le dévoilement des PÉSH^{19,20,28,30,38}.

Pour cultiver une culture favorable à l'EDI, il est recommandé de former le personnel évoluant dans ces milieux^{18–20,22,25,31,45,49}. Ces formations peuvent viser à instruire sur les situations de handicap visibles et invisibles et à les normaliser; à renseigner sur les besoins et les défis des PÉSH, sur leurs forces et les stratégies qu'elles utilisent, ainsi que sur les bénéfices qu'elles peuvent apporter au milieu de travail; à informer sur les mesures d'accommodements et les lois et règlements qui les concernent; à renseigner sur le processus de dévoilement; à former sur la pédagogie inclusive (ex. : les pratiques à éviter et celles à prioriser avec les PÉSH); ainsi qu'à informer sur les pistes de recommandations les plus récentes^{12,18–20,22,31,34,49}. Ces formations peuvent prendre diverses formes, par exemple des ateliers, des groupes de soutien, des modules en ligne, des études de cas, des listes à cocher ou du matériel concis et rapide à lire⁴⁰.

Les milieux peuvent également contribuer à cultiver un climat inclusif en indiquant qu'ils sont ouverts aux mesures d'accommodements, en créant ou en mettant de l'avant les ressources et les services qu'ils offrent pour les personnes en situation de handicap, par le réseautage avec les collègues de travail, en embauchant d'autres

personnes qui sont en situation de handicap et à l'aide de campagnes de sensibilisation^{28,30,34,40}. Ces milieux sont encouragés à développer et à implanter des programmes d'insertion professionnelle visant à embaucher des personnes en situation de handicap¹². L'engagement visible de la direction en faveur de la diversité serait aussi un facteur influent¹⁸.

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent contribuer à cultiver un climat favorable à l'EDI dans les milieux de stage et d'emploi, par exemple en leur diffusant de l'information³⁷, en les conscientisant aux bonnes pratiques et en les encourageant à établir des politiques^{32,50}, ainsi qu'en les accompagnant dans leur offre de mesures d'accommodements³⁴. Il est encouragé que les établissements d'enseignement supérieur évaluent leurs partenaires qui offrent des stages et qu'ils examinent les recours possibles si ceux-ci mettent en place des mesures qui sont discriminatoires pour les PÉSH³⁴.

Il est aussi possible de cultiver une culture favorable à l'EDI en faisant la promotion de mentors ou de modèles en situation de handicap^{20,24,26,27,50,51}. Des PÉSH ayant participé à l'étude de Lindsay et al.⁵¹ mentionnent que bénéficier de mentors leur permet de recevoir du soutien émotionnel et social, d'améliorer leur confiance et leur estime de soi, de les aider à mieux comprendre leur situation de handicap, de favoriser le développement de leurs habiletés et de faciliter leur participation aux activités sociales. Ces mentors peuvent accompagner les PÉSH de diverses manières, par exemple en répondant à leurs questions, en offrant des conseils et des encouragements et en discutant de différentes thématiques^{12,24,31,50-52}. Le fait d'avoir des personnes employées dans le milieu de stage ou d'emploi qui offrent des témoignages que ce milieu représente un environnement inclusif pourrait aussi rassurer les PÉSH⁴⁹.

Une approche de type « pour et par les PÉSH » est également soulignée par certaines recommandations. Par exemple, permettre aux PÉSH d'occuper des rôles clés comme ambassadrices ou collaboratrices pourrait faciliter la sensibilisation et la compréhension des situations de handicap²⁶. Un autre exemple est de partager du contenu créé par les PÉSH (ex. : blogues) pour partager leurs réflexions sur leurs expériences de stage et normaliser leurs expériences³⁴.

3.5.2 Selon la consultation des personnes répondantes

La majorité des personnes répondantes soutiennent la pertinence de travailler activement à cultiver une culture favorable à l'EDI dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur. En effet, plusieurs d'entre elles rapportent qu'il existe un manque de connaissances, de compétences ou de formations dans ce domaine. Pour cela, il serait essentiel d'aborder notamment la méconnaissance, les préjugés, les fausses croyances, la stigmatisation et les attentes de performance en ce qui concerne les situations de handicap, la neurodivergence et les mesures d'accommodements. Il pourrait également être pertinent de souligner la plus-value que peut apporter une personne en situation de handicap à l'équipe de travail.

« Il y a encore beaucoup de stigmatisation liée aux problèmes de santé mentale comparativement à un problème physique. » *Personne superviseuse de stage.*

« De l'autre côté, on a des milieux super accueillants qui vont être capables de voir que des façons différentes d'exprimer ses compétences, bien ça ne fait pas de la personne une moins bonne professionnelle, souvent, ça en fait même des personnes qui sont très intéressantes parce qu'elles vont comprendre un peu plus la réalité de certaines clientèles et tout ça. » *Personne coordonnant les stages.*

Une PÉSH suggère qu'une formation obligatoire sur les situations de handicap soit requise pour tout le personnel, voire même rendre obligatoire la réussite d'un examen pour les personnes gestionnaires. Pour cultiver cette culture, un jeu-questionnaire de type « Mythe ou réalité? » pourrait possiblement aider à désamorcer la croyance chez certaines personnes qu'elles n'ont pas besoin de formation sur ce sujet. Relativement aux situations de handicap, certaines personnes répondantes rapportent aussi que le réseau de la santé pourrait être davantage conscientisé à la responsabilité qui revient à l'environnement afin d'éviter le risque de conclure que la responsabilité repose seulement sur l'individu.

Selon certaines personnes répondantes, il existe déjà plusieurs ressources dans les milieux de stage : autoformation pour les personnes en situation de handicap, vidéos, articles, témoignages, etc. Par exemple, au CIUSSS de l'Estrie-CHUS, depuis 2022, une nouvelle politique EDI a été instaurée et de nombreuses activités de promotion y sont réalisées. Il existe également différents ateliers de sensibilisation (ex. : sur la neurodiversité) et des midis-éthiques qui sont offerts. Une personne répondante

propose d'avoir un espace sur le site web du milieu de stage sur lequel les PÉSH pourraient communiquer leurs besoins afin qu'ils puissent être considérés.

Certaines personnes répondantes précisent que le caractère facultatif ou obligatoire de ces activités formatrices est laissé à la discrétion de la personne gestionnaire qui dirige chaque équipe. Il existe néanmoins une ambivalence par rapport à la possibilité de rendre ces activités formatrices obligatoires. D'un côté, certaines équipes qui pourraient en bénéficier s'en voient privées puisque la personne gestionnaire les refuse. En contrepartie, forcer ces formations pour une équipe qui n'en voit pas le besoin pourrait possiblement être contre-productif. Cependant, une formation EDI est tout de même obligatoire pour toutes les nouvelles personnes gestionnaires au CIUSSS de l'Estrie – CHUS. Une personne répondante mentionne qu'il y a aussi déjà plusieurs personnes gestionnaires de cet établissement qui sont porteuses de l'EDI, ce qui pourrait en faire de bonnes alliées et porte-paroles.

Du côté des établissements d'enseignement supérieur, quelques personnes répondantes soulignent qu'il pourrait aussi être nécessaire d'y cultiver une culture favorable à l'EDI en raison de la présence de fausses croyances et de préjugés. Une PÉSH mentionne que bénéficier de davantage de soutien de la part du corps professoral pourrait être aidant. Une personne répondante des milieux de stage rapporte, quant à elle, avoir trouvé très bénéfique un webinaire offert par l'UdeS qui aborde la façon d'accueillir les personnes stagiaires en sciences infirmières.

3.6 Cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseure

3.6.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés mettent en lumière l'importance de cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseure, ainsi que de promouvoir l'adoption de pratiques pédagogiques prometteuses.

Ainsi, les écrits soulèvent l'importance de cultiver un cadre relationnel positif et sécurisant, une relation de qualité et un lien de confiance entre la personne superviseure de stage et la PÉSH^{10,19,48}. Il est également recommandé que la personne superviseure adopte des attitudes et des comportements qui soutiennent la mise en

place de conditions propices aux apprentissages pour les PÉSH¹⁹, tels que l'écoute attentive et sans jugement, la compréhension, l'ouverture (ex. : envers la différence, les difficultés et les façons d'apprendre des PÉSH), l'empathie, la disponibilité, le dialogue, la collaboration, le soutien, la confiance, la patience et la croyance en leur potentiel^{9,10,14,19,48}.

De plus, il pourrait être bénéfique que les personnes superviseuses de stage adoptent certaines pratiques pédagogiques prometteuses. Ainsi, établir une relation positive et sécurisante de manière à conseiller les PÉSH plutôt que de les évaluer pourrait être favorable pour leur émancipation⁵³, alors qu'une relation de pouvoir ou hiérarchique est à éviter parce qu'elle peut devenir anxiogène pour les PÉSH¹⁹. De plus, il est important que les personnes superviseuses adoptent des attentes qui soient réalistes et adaptées au niveau attendu de compétences, en tenant compte du rythme, des besoins, du cheminement et des défis de la PÉSH^{19,47,48}. Il est important que ces attentes soient énoncées dès le début du stage et/ou rappelées durant le stage, par exemple en ce qui a trait aux travaux, aux notions à connaître ou au niveau attendu d'autonomie^{9,10}. Il est également recommandé d'utiliser du renforcement positif, comme des encouragements, des rétroactions positives, des félicitations et de reconnaître les forces et les compétences des PÉSH^{10,14,19,26,27,45}. Ces renforcements positifs pourraient contribuer à développer l'estime de soi des PÉSH, leur confiance en soi et leurs compétences, dont leur sens critique et leur réflexivité^{10,19,54}. Une autre stratégie mise en lumière par les écrits est de diminuer graduellement le soutien qui est offert aux PÉSH à mesure que le stage progresse afin de bâtir leur confiance et favoriser leur autonomie et leur indépendance^{29,55}. Les PÉSH rapportent aussi apprécier lorsque les personnes superviseuses de stage ajustent leur degré d'accompagnement pour graduellement offrir davantage d'autonomie aux PÉSH^{14,19}. Finalement, plusieurs pratiques pédagogiques pouvant favoriser un accompagnement individualisé et personnalisé aux besoins des PÉSH ont été ressorties dans les différents écrits scientifiques. D'ailleurs, cet accompagnement individualisé et personnalisé semble apprécié par les PÉSH^{9,19,26}. La liste complète des pratiques pédagogiques, organisées par thématiques, est présentée dans un tableau à l'annexe B.

3.6.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Plusieurs des personnes répondantes ont soulevé l'importance de cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseure. Leurs propos sont décrits dans les sections sur l'importance de mettre en place des conditions favorables au dévoilement de la situation de handicap par les PÉSH (voir section 3.2.2), de cultiver une culture favorable à l'EDI dans les milieux de stage et les établissements d'enseignement supérieur (voir section 3.5.2) et de former et soutenir les personnes superviseures de stage (voir section 3.7.2).

3.7 Former et soutenir les personnes superviseures de stage

3.7.1 Selon la littérature scientifique et grise

En plus des formations destinées à l'ensemble du personnel des milieux de stage visant à cultiver une culture favorisant l'EDI (voir section 3.5.1), les écrits consultés soulèvent l'importance d'offrir des formations et du soutien spécifiques pour les personnes superviseures de stage, ce qui est également souhaité par les personnes superviseures elles-mêmes^{19,25,26,47,48,53,56}, ainsi que par les PÉSH⁹. L'une des façons rapportées pour ce faire serait de diminuer certaines attentes de performance afin de leur libérer davantage de temps pour leur formation continue²⁶.

Selon les écrits, ces formations pourraient aborder plusieurs thématiques : l'EDI; les différentes situations de handicap et les dispositions légales qui les concernent; les besoins, les défis, les forces et les stratégies des PÉSH; les mesures d'accommodements pouvant être offertes; les ressources disponibles pour adapter leurs interventions aux PÉSH; les façons d'accompagner et d'évaluer en stage (ex. : les stratégies pédagogiques et inclusives); et une définition plus claire des rôles, des attentes et des mandats des personnes superviseures de stage^{18,19,31,32,35,36,48}.

La formation des personnes superviseures de stage peut s'effectuer de différentes façons, par exemple en offrant une formation reconnue ou en mettant en place une communauté de pratique^{48,56}. Cette communauté de pratique pourrait favoriser les pratiques réflexives, le partage et l'analyse des expériences vécues, ainsi que représenter un espace pour réfléchir de manière continue aux pratiques d'accompagnement et d'évaluation et aux mesures d'accommodements à mettre en

œuvre⁵⁶. Une autre façon de soutenir les personnes superviseuses de stage est de leur fournir un aide-mémoire contenant des informations sur le cadre légal et les bonnes pratiques à mettre en place ou à l'aide d'un guide de référence qui permet de définir les rôles et les responsabilités de chacun, qui encourage une posture réflexive et qui permet une préparation en amont du stage^{36,56}.

Pour mieux soutenir les personnes superviseuses de stage, certaines mesures additionnelles peuvent être envisagées : augmentation de la compensation monétaire, augmentation de la quantité de personnes superviseuses de stage et de collègues de travail qui peuvent contribuer à la formation des PÉSH, accès facilité à des ressources en ligne et offre plus généreuse de soutien par l'entremise de leur réseau professionnel (ex. : collègues, équipe-école, autres personnes superviseuses de stage, personnes conseillères en inclusion, établissements d'enseignement supérieur^{26,31,48,56}).

3.7.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Plusieurs personnes répondantes soutiennent la pertinence de former davantage les personnes superviseuses de stage, notamment sur les thématiques recommandées dans les écrits consultés (voir ci-haut). Ces personnes soulignent aussi l'importance d'aborder avec les personnes superviseuses de stage la méconnaissance et les préjugés vis-à-vis les situations de handicap. En effet, une PÉSH souligne l'existence de possibles préjugés et de fausses croyances chez certaines personnes superviseuses :

« “Il est impossible d'accommoder les étudiants en situation de handicap en stage de soins infirmiers parce que la vie des patients serait en péril”, c'est ce que m'ont expliqué la plupart de mes profs de stages. » PÉSH

Selon quelques personnes répondantes, il existe depuis un an ou deux sur la plateforme de l'Environnement numérique d'apprentissage (ÉNA) une formation sur l'accompagnement des personnes stagiaires qui est destinée aux personnes superviseuses de stage. D'un programme à un autre, il peut toutefois y avoir plus ou moins de formations qui sont offertes aux personnes superviseuses de stage et le caractère obligatoire ou facultatif de ces formations varie entre les programmes. Il apparaît que les thématiques qui concernent plus directement les situations de handicap sont généralement peu abordées dans ces formations. Un défi rencontré dans l'élaboration de formations sur les situations de handicap est que la situation de chaque

PÉSH est unique, ce qui rend ce contenu plus difficile à couvrir dans une formation générale. Ces formations peuvent prendre différents formats, dont des capsules en ligne ou des discussions de groupe, cette deuxième option permettant le codéveloppement. Dans ces formations, il pourrait être important de désamorcer d'abord le bagage émotif relié aux situations de handicap en raison d'expériences passées moins agréables vécues par les personnes superviseuses de stage. Pour construire ces formations, il est nommé que solliciter l'expertise des personnes conseillères en inclusion pourrait être très pertinent.

Sur le plan de la charge de travail, quelques personnes répondantes mentionnent que s'il était possible de libérer un peu plus la personne superviseuse de sa charge de travail quotidienne pour qu'elle puisse réinvestir ce temps en supervision des personnes stagiaires, ceci serait facilitant. En effet, la charge de travail et les attentes d'efficience et de performance envers les personnes superviseuses de stage seraient des obstacles à bien accompagner les PÉSH en stage. Une piste de solution suggérée est de repenser la façon de comptabiliser les statistiques des personnes superviseuses de stage de manière à y inclure la supervision des personnes stagiaires. Sinon, la supervision des personnes stagiaires s'ajoute alors à la charge de travail habituelle, ce qui peut mener à une surcharge de travail. Il pourrait aussi y avoir lieu de repenser les incitatifs financiers qui peuvent être offerts aux personnes superviseuses de stage, par exemple leur montant et la façon de les distribuer (ex. : les distribuer au département, à l'équipe ou directement aux personnes superviseuses). Il est rapporté que les incitatifs financiers actuellement en place pour superviser une personne stagiaire ne seraient pas suffisants pour véritablement faire une différence. Enfin, dans certains milieux, un poste « d'équipe volante » a été créé pour permettre à quelques personnes professionnelles d'aller aider un milieu ou une équipe qui vit momentanément une surcharge de travail.

L'importance de bien soutenir les personnes superviseuses de stage est également soulignée par certaines personnes répondantes qui nomment qu'après avoir vécu une expérience difficile, il arrive que certaines personnes superviseuses de stage décident de ne plus accompagner de personnes stagiaires les années suivantes, ce qui diminue le nombre de stages qu'il est ensuite possible d'offrir aux personnes étudiantes.

3.8 Favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées

3.8.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés mettent en évidence un besoin de collaboration entre les multiples acteurs et actrices qui gravissent autour des PÉSH : établissements d'enseignement supérieur, milieux de stage, personnes coordonnant les stages, personnes superviseuses de stage, personnes conseillères en inclusion, ainsi que les PÉSH elles-mêmes^{4,19,20,23,25,26,48}. Dans leur étude, Goodall et al.²⁶ ont recensé plusieurs obstacles et défis à ce que les PÉSH transitionnent vers le marché du travail. En faisant le constat que ces obstacles et défis se retrouvent à plusieurs niveaux (ex. : individuel, social et institutionnel), Goodall et al.²⁶ concluent que la collaboration entre toutes les parties prenantes est cruciale, car sans elle, il sera beaucoup plus difficile de les surmonter. Au contraire, il est plutôt recommandé d'adopter une approche qui considère ces obstacles et ces défis comme étant en relation les uns avec les autres, tel un système complexe d'interrelations, ce qui souligne l'importance de la collaboration²⁶.

Cette collaboration multiacteurs et multimilieux peut prendre diverses formes, par exemple : 1) des rencontres préalables au stage entre la PÉSH, la personne superviseuse de stage et une personne conseillère en inclusion, tel que décrit dans la section 3.3¹⁹; 2) l'accompagnement du milieu de stage par la personne coordonnant les stages de l'établissement d'enseignement supérieur pour discuter des mesures d'accommodements requises par la PÉSH ou pour aider ce milieu à reconnaître son obligation d'accommodement envers les PÉSH⁴; et 3) l'accompagnement des personnes superviseuses de stage par des personnes conseillères en inclusion lors de situations plus complexes^{4,19}. En effet, une personne superviseuse en soins infirmiers dans l'étude québécoise de Bigras et al.¹⁹ l'exprime comme suit :

« Moi, mon rêve, ça serait ça. D'avoir une rencontre avec une professionnelle des services d'aide à l'intégration des étudiant.e.s et avec l'étudiante... Réunir ces trois personnes-là, puis jaser, discuter, puis regarder ensemble comment la prof en stage peut la soutenir. Ça serait mon idéal. » (p. 79)

Selon le *Guide d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en contexte de stage* de l'Université de Montréal, la réussite du stage est une responsabilité partagée entre au moins trois groupes d'acteurs : 1) la PÉSH et son entourage; 2) la

personne coordonnant les stages et ses collaborateurs et collaboratrices dans le milieu d'accueil; et 3) la personne conseillère en situation de handicap et ses collaborateurs et collaboratrices²³. Chaque groupe aurait ainsi des responsabilités distinctes : la PÉSH doit s'informer et communiquer; la personne coordonnant les stages et le milieu d'accueil doivent mettre en place des procédures et des politiques plus adaptées à la réalité des PÉSH; la personne conseillère en situation de handicap et ses collaborateurs et collaboratrices doivent accompagner la PÉSH dans son cheminement scolaire et soutenir les facultés et les départements de l'établissement d'enseignement supérieur dans leur prise de décisions²³.

Il apparaît que la relation de confiance et la communication pourraient être des facteurs clés pour favoriser cette collaboration^{20,29}. Goodall et al.²⁶ rappellent également l'importance d'inclure les PÉSH dans les activités qui les concernent afin d'optimiser la sensibilisation et la compréhension de leur situation et de leur réalité. Ce constat se rapproche d'une approche de type « pour et par les personnes étudiantes ».

3.8.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Toutes les personnes répondantes soutiennent la pertinence de favoriser la collaboration entre les différents milieux et les différentes parties prenantes qui œuvrent autour des PÉSH.

« Ce n'est pas quelque chose que nous, on peut décider tout seul, t'sais... Il faut vraiment qu'on *merge* [fusionne] ensemble pour aider l'étudiant. » *Personne conseillère en inclusion.*

Toutefois, il existe des obstacles à cette collaboration sur le plan de la communication et du transfert du dossier de la PÉSH entre les différents milieux ou parties prenantes, par exemple des obstacles légaux (ex. : communiquer la situation de handicap doit se faire avec l'autorisation de la PÉSH) ou des obstacles administratifs ou procéduraux qui rendent les communications plus difficiles entre les différents établissements et services impliqués. Il y aurait ainsi un besoin d'optimiser les canaux de communication entre ces différentes parties prenantes et le moment où certaines d'entre elles sont sollicitées. Par exemple, une personne répondante nomme qu'il arrive que les personnes conseillères en inclusion de l'établissement d'enseignement supérieur soient sollicitées seulement lorsqu'un problème se présente au lieu d'être

sollicitées en amont afin de prévenir la survenue du problème. Une autre personne répondante nomme qu'il serait aidant lors d'une situation plus complexe en stage de pouvoir contacter la personne coordonnant les stages dans l'établissement d'enseignement supérieur pour faciliter l'évaluation de la situation et l'identification des pistes de solutions avec toutes les informations nécessaires. Toutefois, il existerait encore peu de procédures établies pour effectuer ce type de contact. Il arrive même que certains obstacles fassent directement entrave à cette collaboration, par exemple en raison des limitations propres aux mandats actuels des personnes impliquées. Le manque de ressources humaines rend également plus difficile cette collaboration multimilieux et multiacteurs.

Cette collaboration multimilieux et multiacteurs pourrait prendre diverses formes, par exemple en tenant compte des expertises de chaque partie prenante.

« Ce cas-là de déficience visuelle, l'étudiant était expert de ce qu'il pouvait faire et de ses capacités. La coordonnatrice [de stage] est experte du milieu de stage. Et la conseillère en inclusion était capable de guider sur comment gérer ce stage-là, comment l'aborder, comment le préparer. Fait que c'est un travail qui se fait en collaboration ». *Personne conseillère en inclusion.*

Selon les personnes répondantes, cette collaboration peut se manifester de différentes façons, par exemple : 1) la personne coordonnant les stages qui accompagne la personne superviseuse de stage; 2) la personne coordonnant les stages qui réfère la PÉSH vers les services psychosociaux; 3) les personnes coordonnant les stages qui se consultent entre elles; et 4) les personnes conseillères en inclusion qui agissent en rôle-conseil auprès des personnes coordonnant les stages et/ou de la PÉSH, avant le début du stage ou en cours de stage.

3.9 Développer et implanter des politiques organisationnelles et gouvernementales pour mieux soutenir les PÉSH

3.9.1 Selon la littérature scientifique et grise

Les écrits consultés soulèvent l'importance de développer et d'implanter des politiques qui visent à mieux soutenir les PÉSH et de se doter de leviers pour les actualiser véritablement^{12,38}. En effet, plusieurs employeurs canadiens n'ont pas de

politique en place pour les situations de handicap⁵⁷. L'étude de Gatto et al.¹⁵ a également trouvé qu'il n'est pas rare que : 1) les services offerts aux PÉSH pour les stages et l'employabilité soient peu promus sur les sites web des établissements d'enseignement supérieur au Canada; et 2) les personnes responsables des stages de ces établissements considèrent ne pas recevoir les ressources ou les formations requises pour bien accompagner les PÉSH dans leur transition vers le marché du travail. Pour ces raisons, Gatto et al.¹⁵ recommandent d'augmenter l'allocation des ressources et de développer des politiques qui permettent de bonifier les services offerts aux PÉSH pour leurs stages et leur transition sur le marché du travail, par exemple des formations offertes aux principales parties prenantes. En effet, selon Itano-Boase et al.⁵⁷, les PÉSH rencontrent diverses difficultés relativement à l'accès et à l'inclusion dans les milieux de stage, alors que l'absence de politiques inclusives crée des barrières systémiques qui renforcent leur exclusion des milieux de stage et du marché du travail. Les établissements d'enseignement supérieur sont invités à exercer leur leadership en contribuant activement à l'élaboration de ces politiques et des lignes de conduite qui permettent de mieux soutenir les personnes étudiantes et employées qui sont en situation de handicap^{20,26,50}.

Il est particulièrement recommandé d'augmenter le financement offert pour mieux soutenir les personnes en situation de handicap. Selon l'étude d'Itano-Boase et al.⁵⁷ conduite auprès d'employeurs canadiens, le financement offert par le gouvernement joue un rôle significatif pour les aider à recruter des personnes étudiantes ou employées en situation de handicap en réduisant les coûts qui peuvent y être associés ou en créant de nouvelles opportunités d'emplois pour ces personnes. Itano-Boase et al.⁵⁷ recommandent ainsi d'augmenter les ressources financières et humaines attribuées aux programmes de stage et aux milieux de stage pour mieux soutenir ces milieux à accueillir des PÉSH. Cette aide financière pourrait être particulièrement bénéfique pour les plus petits milieux de stage, lesquels ont souvent des ressources plus limitées⁵⁷. Diverses initiatives ont déjà vu le jour pour mieux soutenir l'inclusion sur le marché du travail des PÉSH, par exemple une hausse du budget en Ontario qui est dédié à mieux soutenir les perspectives professionnelles des personnes étudiantes en enseignement supérieur qui vivent avec des problèmes de santé mentale¹¹ ou une réduction des taxes en Espagne pour les employeurs qui embauchent des personnes en situation de handicap⁵⁸.

Dans l'élaboration de ces politiques, il faut aussi considérer que les défis peuvent être distincts et spécifiques selon la nature des situations de handicap et les différents sous-groupes (ex. : femmes, personnes étudiantes internationales, personnes autochtones) et qu'une solution à taille unique ne serait donc pas appropriée^{11,57}. D'autres écrits suggèrent de remettre en question certaines pratiques académiques, par exemple l'exigence de posséder une moyenne académique minimale pour accéder aux stages, laquelle pourrait ne pas être un prédicteur fiable de la réussite en stage, en plus de représenter un obstacle additionnel pour des PÉSH qui rencontrent déjà plusieurs obstacles dans leur parcours scolaire^{33,57}. Relativement aux stages pour lesquels un règlement détermine le nombre de personnes stagiaires qui composera un groupe supervisé par un seul professionnel, Bigras et al.¹⁹ recommandent de réfléchir au nombre idéal de personnes stagiaires par groupe, et ce, tout en prenant en compte la diversité des personnes stagiaires et leurs profils d'apprentissage distincts. Selon la charge de travail qui revient à la personne superviseure, il pourrait donc parfois être nécessaire de réduire le nombre de personnes stagiaires qu'elle accompagne¹⁴.

3.9.2 Selon la consultation des personnes répondantes

Selon les propos de plusieurs personnes répondantes, il pourrait en effet être nécessaire d'augmenter les ressources financières et humaines dédiées à accompagner les PÉSH. L'un des arguments à cet effet est qu'une hausse du nombre de PÉSH est constatée dans les établissements d'enseignement supérieur, ce qui requiert un plus grand nombre de milieux de stage et cela représente un défi croissant. Cette hausse du nombre de PÉSH devrait donc se refléter par une hausse des ressources financières et humaines qui sont dédiées à les accompagner selon leurs besoins, et ce, en particulier dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Par exemple, dans un milieu de stage, il apparaît que les services offerts par les personnes conseillères en inclusion s'adressent uniquement aux personnes employées, car leurs ressources ne leur permettent pas de couvrir aussi les besoins des personnes stagiaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur, il est également rapporté que les personnes conseillères en inclusion ne sont pas suffisamment nombreuses pour répondre aux besoins des PÉSH qui sont à la hausse. Quelques personnes répondantes soulignent qu'il est moins probable que les PÉSH transitionnent vers un emploi dans le RSSS si leur expérience

de stage dans ce réseau n'a pas été positive ou si aucun stage n'a pu leur être attribué en raison de divers obstacles.

Selon une personne répondante, il pourrait également être nécessaire de revoir les critères requis pour qu'une personne étudiante ait accès aux services des personnes conseillères en inclusion, puisque présentement, sans diagnostic, ces personnes étudiantes n'y auraient pas accès, même si elles démontrent diverses difficultés (ex. : symptômes cliniques d'un trouble de santé mentale, discrimination basée sur l'ethnicité ou l'identité de genre) qui pourraient nécessiter certaines mesures d'accommodements.

En cohérence avec les écrits consultés, quelques personnes répondantes soulèvent l'importance de revoir la réglementation qui détermine le nombre obligatoire de personnes stagiaires par groupe pour les stages dans lesquels une seule personne superviseure accompagne un groupe de personnes stagiaires. Leurs propos invitent à réfléchir au nombre optimal de personnes stagiaires qui devrait composer un groupe, tout en tenant compte de la présence de PÉSH dans ce groupe, de façon à favoriser la qualité de l'accompagnement et adapter la charge de travail requise par la personne superviseure de stage. En effet, il pourrait arriver que la présence d'une ou de plusieurs PÉSH entraîne une charge de travail plus élevée pour la personne superviseure de stage qui doit ensuite diviser son attention et son temps entre toutes les personnes stagiaires. Par exemple, selon une personne répondante, alors que les personnes superviseures ont généralement entre 6 à 7 personnes stagiaires par groupe de supervision, tendre vers un nombre de 4 ou 5 personnes stagiaires par groupe permettrait d'offrir un accompagnement plus adéquat et du temps pour chaque personne stagiaire, en particulier si une personne stagiaire est en situation de handicap. Une personne répondante va même jusqu'à recommander que la PÉSH soit accompagnée en individuel par la personne superviseure afin que celle-ci n'ait pas plus d'une personne étudiante à accompagner simultanément.

4 Proposition de pistes d'action

Quoique toutes les pistes d'action apparaissent pertinentes à la lumière des données collectées, il est possible de suggérer une hiérarchisation flexible de ces pistes selon le nombre de sources consultées qui les appuient (c.-à-d. les écrits scientifiques et de la littérature grise, ainsi que les groupes de personnes répondantes consultés) et/ou

parce qu'elles ont été identifiées comme prioritaires par les personnes superviseuses de stage et les PÉSH qui ont répondu au questionnaire en ligne (voir annexes C et D). Cette hiérarchisation ne se veut en aucun cas prescriptive. Chaque piste d'action est détaillée dans les pages qui suivent.

4.1 Favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées

- **Par qui :** Tous
- **Quoi :** Établir des mécanismes de communication et de collaboration pour faciliter les échanges et le partage d'expertises réciproques entre les différents acteurs et actrices impliqués dans les stages des PÉSH.
- **Comment :** Améliorer les canaux de communication entre les différents acteurs et actrices; identifier les moments les plus opportuns pour solliciter l'accompagnement de certains acteurs ou actrices (ex. : personnes conseillères en inclusion); clarifier la nature des partenariats (ex. : entre l'établissement d'enseignement supérieur et les milieux de stage).

4.2 Offrir des mesures d'accommodements pour favoriser le développement des compétences des PÉSH

4.2.1 Permettre de la flexibilité dans l'horaire du stage

- **Par qui :** La PÉSH, les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personne coordonnant les stages, personne conseillère en inclusion) et les milieux de stage (ex. : personne superviseuse de stage, personne gestionnaire, personne conseillère en inclusion).
- **Quoi :** Offrir un horaire de stage plus adapté à la situation de la PÉSH, lorsque possible.
- **Comment :** Identifier le moment le plus opportun pour le stage (ex. : jour vs soir; rythme plus lent vs rapide) ou le type de stage qui offre une plus grande flexibilité d'horaire (ex. : pauses plus fréquentes; stage de plus longue durée, mais avec moins d'heures par semaine; activités en télétravail).

4.2.2 Adapter l'environnement physique du stage

- **Par qui** : La PÉSH, les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personne coordonnant les stages, personne conseillère en inclusion) et les milieux de stage (ex. : personne superviseuse de stage, personne gestionnaire, personne conseillère en inclusion).
- **Quoi** : Évaluer les ajustements possibles à apporter à l'environnement physique du milieu de stage pour diminuer la situation de handicap.
- **Comment** : Offrir les ajustements requis, tels que l'ajustement ergonomique du poste de travail, la modification de la disposition de l'environnement de travail pour favoriser l'accessibilité, la mise à disposition de coquilles coupe-son ou d'un espace de travail calme.

4.2.3 Offrir et permettre l'utilisation d'aides matérielles, technologiques et humaines

- **Par qui** : La PÉSH, les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personne coordonnant les stages, personne conseillère en inclusion) et les milieux de stage (ex. : personne superviseuse de stage, personne gestionnaire, personne conseillère en inclusion).
- **Quoi** : Offrir des aides matérielles, technologiques ou humaines pour diminuer la situation de handicap. Permettre l'utilisation d'aides matérielles ou technologiques que la PÉSH utilise déjà dans son quotidien.
- **Comment** : Offrir les aides requises, telles que des aides matérielles (agenda, minuterie, aide-mémoire, calculatrice, stéthoscope pour personnes sourdes, etc.), des aides technologiques (tablettes, téléphones intelligents, ordinateurs, logiciel Antidote, etc.) ou des aides humaines (personne secrétaire pour retranscrire les notes, etc.).

4.2.4 Offrir de la flexibilité dans la forme, le contenu, les consignes ou la correction des travaux

- **Par qui** : La PÉSH, les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personne coordonnant les stages) et les milieux de stage (ex. : personne superviseure de stage).
- **Quoi** : Ajuster les travaux afin de diminuer la situation de handicap.
- **Comment** : Offrir les ajustements requis, tels que davantage de temps pour réaliser un travail ou une tâche, reporter la prise en charge autonome de personnes patientes, remplacer certaines rédactions écrites par une communication orale ou offrir de la souplesse dans la correction des travaux (ex. : indulgence envers les erreurs de français).

Il est à noter que certaines **considérations particulières** doivent être prises en compte pour ces pistes d'action (4.2.1 à 4.2.4) :

- S'assurer de préserver la confidentialité des personnes patientes lorsque certaines aides (ex. : technologiques) sont utilisées.
- S'assurer que les mesures d'accommodements n'entravent pas le développement des compétences ou l'atteinte des objectifs de stage et qu'elles ne s'éloignent pas trop des réalités du marché du travail.
- Prévoir que des processus administratifs dans les milieux de stage peuvent rendre plus difficile la mise en place de certaines mesures d'accommodements en raison de leur complexité ou de délais. Pour cela, il pourrait être nécessaire de développer de nouveaux mécanismes ou procédures pour faciliter les démarches d'évaluation et d'accommodement des situations de handicap.

4.3 Planifier un accompagnement individualisé avant, pendant et après le stage avec les PÉSH

- **Par qui** : Les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personnes coordonnant les stages, personnes conseillères en inclusion), la PÉSH et, lorsque nécessaire et possible, en collaboration avec le milieu de stage (ex. : la personne superviseure).

- **Quoi** : Accompagner et soutenir les PÉSH, au besoin, dans les différentes étapes du processus de stage.
- **Comment** :
 - **Avant le stage** :
 - Effectuer quelques rencontres pour évaluer les besoins et les forces de la PÉSH, les exigences du stage, le processus de dévoilement et les pistes de solutions à implanter en stage. Échanger avec la personne superviseure de stage sur ces aspects (avec l'approbation préalable de la PÉSH).
 - Bien arrimer le jumelage du milieu du stage, de la personne superviseure et de la PÉSH à la lumière de leurs caractéristiques respectives. Attribuer les milieux de stage en priorité aux PÉSH pour optimiser les options disponibles.
 - Développer de nouveaux milieux de stage qui sortent des sentiers battus dans lesquels la profession est en émergence.
 - **Pendant le stage** : Effectuer quelques rencontres de suivi avec la PÉSH et/ou la personne superviseure de stage pour évaluer l'évolution en stage. Suggérer des ajustements, si besoin.
 - **Après le stage** : Réaliser une rencontre bilan avec la PÉSH pour faire un retour sur son expérience de stage (ex. : défis, stratégies efficaces, leçons à tirer). Planifier les prochaines étapes (ex. : prochain stage, transition sur le marché du travail, services additionnels requis).

Il est à noter que **certaines considérations particulières** doivent être prises en compte pour cette piste d'action :

- Il est anticipé qu'il ne soit pas réaliste d'offrir un accompagnement individualisé à toutes les PÉSH en raison du manque de ressources humaines. Pour cela, il pourrait être nécessaire de déterminer des critères qui permettent d'identifier les PÉSH qui pourraient le plus bénéficier d'un accompagnement individualisé.

4.4 Former et soutenir les personnes superviseuses de stage

- **Par qui :** Les milieux de stage (ex. : personnes superviseuses de stage, personnes conseillères en inclusion, personnes gestionnaires) et les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personnes coordonnant les stages, personnes conseillères en inclusion).
- **Quoi :** Mettre en place des conditions de travail et offrir des formations pour mieux soutenir les personnes superviseuses de stage à accompagner et à superviser les PÉSH en stage. Ces formations peuvent aborder, par exemple, les situations de handicap; les mesures d'accommodements; les dispositions légales; les besoins, défis et forces des PÉSH; les rôles et mandats des personnes superviseuses de stage; l'accompagnement et l'évaluation en stage (ex. : stratégies pédagogiques et inclusives); l'importance de cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive avec la PÉSH; ainsi que l'existence des services et ressources disponibles.
- **Comment :**
 - Offrir des ateliers ou des communautés de pratique et de codéveloppement, en présentiel ou en ligne.
 - Offrir un guide de référence et autres ressources en ligne (ex. : capsule vidéo).
 - Offrir une compensation monétaire ou autres avantages aux personnes superviseuses de stage afin de reconnaître le temps nécessaire pour accompagner les PÉSH.
 - Offrir du soutien aux personnes superviseuses de stage par les collègues, les personnes gestionnaires et l'établissement d'enseignement supérieur.
 - Libérer une partie de la charge de travail quotidienne des personnes superviseuses de stage pour y inclure l'accompagnement et la supervision des personnes stagiaires. Par exemple, inclure l'accompagnement et la supervision des personnes stagiaires dans les statistiques qu'elles ont à comptabiliser.
 - Augmenter le nombre de personnes superviseuses de stage qui peuvent contribuer à la formation des PÉSH afin de répartir la charge de travail entre elles.

Il est à noter que **certaines considérations particulières** doivent être prises en compte pour cette piste d'action :

- Les activités de formations pour les personnes superviseuses de stage pourraient être coconstruites avec les PÉSH et les personnes superviseuses selon une approche « pour et par ».
- Il faut savoir que les situations de handicap sont généralement spécifiques aux individus et aux environnements dans lesquels ils évoluent, ce qui peut rendre plus difficile d'aborder toutes les spécificités dans une seule formation générale.
- Lors des formations, il peut être nécessaire d'abord de désamorcer le bagage émotionnel cumulé d'expériences passées plus difficiles vécues avec les situations de handicap.

4.5 Cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur

- **Par qui** : Les milieux de stage (toutes les parties impliquées), les établissements d'enseignement supérieur (toutes les parties impliquées), les PÉSH et le Gouvernement du Québec.
- **Quoi** : Cultiver une culture dans laquelle les PÉSH se sentent accueillies, incluses, comprises, valorisées et soutenues.
- **Comment** :
 - Offrir des activités d'éducation et de sensibilisation sur les situations de handicap, les défis et les forces des PÉSH, les mesures d'accommodements, les lois et règlements, le processus de dévoilement, les pratiques à prioriser et à proscrire et les pistes de recommandations les plus prometteuses. Ces activités peuvent prendre la forme de campagnes de sensibilisation, d'ateliers, de groupes de soutien ou de codéveloppement, de modules en ligne, d'études de cas ou de matériel concis et rapide à lire.
 - Promouvoir des modèles de personnes en situation de handicap (ex. : témoignages) ou d'autres personnes qui sont porteuses de l'EDI et les inviter à accompagner ou mentorer les PÉSH.

- Guider les milieux de stage à l'aide d'un accompagnement offert par les établissements d'enseignement supérieur, par exemple en leur diffusant de l'information, en les conscientisant sur les bonnes pratiques et leurs obligations et responsabilités ou en les accompagnant dans leur offre de mesures d'accommodements.
- Offrir et promouvoir les services et les ressources qui sont destinés aux personnes en situation de handicap, dont les PÉSH. Mettre en place des processus pour embaucher et conserver en emploi des personnes en situation de handicap.
- Se doter d'une politique EDI et réévaluer certains règlements ou procédures, par exemple les conditions nécessaires pour que les PÉSH aient accès à des services (ex. : présence obligatoire d'un diagnostic) et le nombre optimal de personnes stagiaires à être accompagnées par une même personne superviseure.
- Recommander au Gouvernement du Québec d'augmenter les ressources financières et humaines dédiées aux services offerts aux personnes en situation de handicap, dont les PÉSH (ex. : embauche de personnel spécialisé dans les situations de handicap, offre de mesures d'accommodements).

Il est à noter que **certaines considérations particulières** doivent être prises en compte pour cette piste d'action :

- Ces activités pourraient être coconstruites avec les PÉSH selon une approche de type « pour et par ».
- Une réflexion pourrait être nécessaire pour déterminer le caractère obligatoire ou facultatif de certaines de ces activités.

4.6 Développer et offrir des activités pour considérer les besoins des PÉSH en ce qui concerne leurs connaissances et leurs compétences

- **Par qui :** Les établissements d'enseignement supérieur (ex. : personnes coordonnant les stages et personnes conseillères en inclusion).

- **Quoi** : Offrir des activités de différents formats (ex. : ateliers, documents) et sur diverses thématiques, par exemple les situations de handicap, les forces des PÉSH et leurs stratégies efficaces, le processus de dévoilement, leurs droits, les mesures d'accommodements, l'autodétermination (ex. : prise de responsabilités, affirmation de soi, faire valoir ses droits) et les compétences socioémotionnelles. Les PÉSH pourraient aussi être renseignées sur les ressources existantes.
- **Comment** : Identifier la ou les modalités les plus facilitantes pour les PÉSH, par exemple des présentations magistrales, des lectures, des exercices individuels d'introspection, des retours en groupe, des séances de codéveloppement, des fiches aide-mémoires, etc.

Il est à noter que **certaines considérations particulières** doivent être prises en compte pour cette piste d'action :

- Ces activités pourraient être coconstruites avec les PÉSH selon une approche de type « pour et par ».
- Lorsque les PÉSH sont informées sur leurs droits, il serait important de bien les accompagner avec tous les autres aspects de leur situation de handicap (ex. : besoins, défis, stratégies, autodétermination, prise de responsabilités, communication, ressources disponibles) afin d'éviter de créer des attentes déraisonnables et des risques de confrontation.

5 Limites et visées futures du projet

Certaines limites du présent projet sont que la recension des écrits scientifiques et de la littérature grise a été conduite de façon exploratoire et non systématique. Quoiqu'un grand nombre d'écrits aient été identifiés, d'autres écrits n'ayant pas été considérés existent probablement. De plus, les recommandations identifiées dans ces écrits proviennent en partie de sources québécoises, mais aussi de sources canadiennes et internationales. Il est donc possible que certaines recommandations reflètent moins les réalités vécues au Québec. Il faut également prendre en compte qu'il a été plus difficile de rencontrer en entrevue les personnes superviseuses de stage et les PÉSH. Quoique ces deux groupes ont pu être sollicités par l'entremise d'un

questionnaire en ligne qui incluait plusieurs questions ouvertes, la quantité d'informations pouvant être récoltées par questionnaire reste limitée. De plus, le nombre de personnes superviseuses ($n = 7$) et de PÉSH ($n = 6$) ayant répondu aux questionnaires est limité. En ce qui concerne le tableau sur l'identification des groupes ayant mentionné chacune des neuf catégories de recommandations (Annexe C), le fait qu'un groupe d'acteurs n'ait pas mentionné l'une de ces catégories ne signifie pas nécessairement que ce groupe considère ces recommandations comme non pertinentes. Cela signifie simplement que leurs propos durant l'entrevue ou leurs réponses au questionnaire n'ont pas abordé cette catégorie de recommandation. Enfin, la hiérarchisation flexible proposée pour les pistes d'action repose sur des indicateurs indirects (ex. : nombre de sources les ayant identifiées) ou limités (ex. : petit échantillon de personnes superviseuses et de PÉSH). Quoique cette hiérarchisation représente une information additionnelle pouvant être prise en compte, elle ne se veut aucunement prescriptive et le jugement professionnel et la collaboration entre les différentes parties prenantes restent nécessaires pour identifier les pistes d'action pouvant être les plus pertinentes et prometteuses à implanter selon les réalités vécues dans chaque milieu.

En ce qui concerne les visées futures de ce projet, il est prévu de s'appuyer sur les résultats et les pistes d'action présentés dans ce rapport pour guider l'identification et la mise en place d'activités dans les milieux lors de la phase 2 du projet, et ce, en cohérence avec les approches en équité, diversité et inclusion. Pour cela, un comité consultatif sera constitué avec des personnes représentantes des CI(U)SSS affiliés au RUISSS et de l'Université de Sherbrooke afin de guider ces activités. Par la suite, les activités sélectionnées seront construites à l'aide d'une approche collaborative, elles seront mises en œuvre dans les milieux et leur appropriation sera évaluée.

6 Conclusion

Ce rapport met en lumière une série de neuf groupes de recommandations qui peuvent s'actualiser en six pistes d'action. En ciblant de nombreuses parties prenantes et milieux distincts – des PÉSH jusqu'aux politiques gouvernementales, en passant par les milieux universitaires, de stage et d'emploi – ces résultats soulignent une responsabilité partagée entre toutes et tous. Il apparaît donc essentiel d'intervenir à tous ces niveaux. Il ressort également des résultats qu'il y a une grande similarité, ou, dans

certains cas, une complémentarité entre les recommandations suggérées par les différentes personnes consultées et les recommandations identifiées dans la littérature scientifique et grise, ce qui renforce leur pertinence. Il est toutefois possible que ces recommandations ne soient pas nécessairement perçues avec le même niveau de priorité par toutes les personnes œuvrant auprès des PÉSH. De plus, la pertinence et la faisabilité d'implanter certaines recommandations pourraient varier selon les caractéristiques, les besoins et les ressources propres à chaque milieu. Ainsi, bien que le présent rapport ait identifié neuf groupes de recommandations et propose six pistes d'action, il est essentiel que chaque milieu sélectionne les pistes les plus prometteuses en fonction de leur réalité, de leurs besoins, de leurs ressources et de leurs priorités afin de favoriser l'inclusion et le développement des compétences des PÉSH. En terminant, il faut retenir de ce rapport que la collaboration entre toutes les personnes et les milieux sera essentielle pour améliorer la situation des PÉSH lors de leur stage et de leur transition sur le marché de l'emploi.

7 Références

1. Gagné, Y. et Tremblay, D. (2018). *2017-2018 : Statistiques concernant les étudiants en situation de handicap dans les universités québécoises*. Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap. <https://www.aqicesh.ca/documentations/?id=7>
2. Gagné, Y. et Bussières, M. (2024). *2023-2024 : Statistiques concernant les personnes étudiantes en situation de handicap dans les universités québécoises*. Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap. <https://www.aqicesh.ca/documentations/?id=7>
3. Gallais, B., Lanoue, S., Guay-Dufour, F., Paré-Beauchemin, R., Bizimana, E. G., Lane, J., Guertin, R., Pinsonneault, M. et Dubois-Bouchard, C. (2025). *Rapport scientifique : Enquête québécoise sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*. Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES). https://sante-mentale-jeunesse.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2025/12/Rapport_scientifique_enquete-OSMEES_decembre2025_-1.pdf
4. Ducharme, D. et Montminy, K. (2012). *L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec. https://www.cdpdj.gc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf
5. Pautel, C. (2017). Les étudiants en situation de handicap dans le réseau de l'Université du Québec : Un  tat de la situation. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 77(1), 11-35. <https://doi.org/10.3917/nras.077.0011>
6. Pillion, R., Bourassa, M., Lanaris, C. et Pautel, C. (2016). *Guide de référence sur les mesures d'accommodement pouvant être offertes aux étudiants en situation de handicap en contexte universitaire*. https://safire.umontreal.ca/public/FAS/safire/Documents/Guide_Accommodements_Pillion_UQO_02-09-2016.pdf
7. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>
8. Lagacé-Leblanc, J., Massé, L. et Rousseau, N. (2022). Perceptions d'efficacité des services de soutien et des mesures d'accommodements des étudiants ayant un TDAH à l'éducation postsecondaire. *Revue canadienne de l'éducation*, 45(1), 246-279. <https://doi.org/10.53967/cje-rce.v45i1.5087>
9. Pillion, R., Bergeron-Leclerc, C., St-Pierre, I., Vivegnis, I. et St-Jacques, C. (2024). L'accompagnement en stage : Point de vue d'étudiantes en situation de handicap de trois programmes universitaires formant à des professions relationnelles. * ducation et francophonie*, 52(1), 1-16. <https://doi.org/10.7202/1111731ar>
10. Pillion, R., Dufour, F., Dubé, F., Vivegnis, I. et Paquin Forest, M. (2024). Point de vue de stagiaires en situation de handicap quant à leur expérience en stage en enseignement. *Revue internationale de communication et socialisation*, 11(1), 174-186. <https://doi.org/10.7202/1112596ar>

11. Chatoor, K. (2021). *Postsecondary credential attainment and labour market outcomes for Ontario students with disabilities*. Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/pub/postsecondary-credential-attainment-and-labour-market-outcomes-for-ontario-students-with-disabilities/>
12. Phillion, R., Schnobb, J., St-Pierre, I., Grenier, J., Bergeron-Leclerc, C., Le Tellier, A., St-Jacques, C. et Bouisset, S. (2024). L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap issues de l'enseignement postsecondaire : Une étude de la portée. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 40(2). <https://doi.org/10.4000/130x1>
13. Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V. et Hsu, S. (2023). Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 20-36. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10049-4>
14. Dufour, F., Dondeyne, S., Van Nieuwenhoven, C. et Piché Richard, A. (2019). Les mesures d'accommodements et d'accompagnement perçues par des étudiants en situation de handicap en contexte de stage à l'enseignement en Belgique et au Québec. *Phronesis*, 8(1-2), 81-95. <https://doi.org/10.7202/1066586ar>
15. Gatto, L. E., Pearce, H., Antonie, L. et Plesca, M. (2021). Work integrated learning resources for students with disabilities: Are post-secondary institutions in Canada supporting this demographic to be career ready? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(1), 125-143. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2019-0106>
16. Goodfellow, A. (2014). Negotiating the « Catch 22 »: Transitioning to knowledge work for university graduates with learning disabilities. *Just Labour*, 22, 24-44. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.3>
17. Lebel, C., Bélair, L., Monfette, O., Hurtel, B., Miron, G. et Blanchette, S. (2016). Formation de stagiaires en enseignement ayant une situation de handicap : Points de vue des formateurs de terrain. *Éducation et francophonie*, 44(1), 195-214. <https://doi.org/10.7202/1036179ar>
18. Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). (2021). *Incluvis | Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap*. <https://crispesh.ca/incluvis-vers-des-pratiques-inclusives-en-employabilite-des-personnes-en-situation-de-handicap/>
19. Bigras, A., Dorismond, M. et Mekkelholt, K. (2022). *Analyse des pratiques de supervision pour favoriser un meilleur encadrement des stagiaires en soins infirmiers ayant un trouble d'apprentissage*. Cégep du Vieux Montréal, Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). <https://edug.info/xmlui/bitstream/handle/11515/38722/Bigras-Dorismond-Mekkelholt-Analyse-pratiques-supervision-stagiaires-soins-infirmiers-trouble-d-apprentissage-PAREA-2022.pdf?sequence=2>
20. Lawlis, T., Mawer, T., Andrew, L. et Bevitt, T. (2024). Challenges to delivering university health-based work-integrated learning to students with a disability: A scoping review. *Higher Education Research & Development*, 43(1), 149-165. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2228209>
21. Mask, P. R. et DePountis, V. (2018). The impact of transition services in facilitating college degree completion for students with visual impairments: Post-bachelor's

- degree perspectives. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(1), 5-15. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1182379.pdf>
22. Roessler, R. T., Hennessey, M. L. et Rumrill, P. D. (2007). Strategies for improving career services for postsecondary students with disabilities: Results of a focus group study of key stakeholders. *Career Development for Exceptional Individuals*, 30(3), 158-170. <https://doi.org/10.1177/08857288070300030501>
 23. Université de Montréal. (s. d.). *Guide d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en contexte de stage : Travailler ensemble pour leur réussite*. <https://cdn.vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/mesures-accommodement/accompagnement-ressources-adaptees/Guide-accompagnement-stage-communaute-etudiante-situation-handicap-UdeM.pdf>
 24. Madaus, J. W. (2006). Improving the transition to career for college students with learning disabilities: Suggestions from graduates. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(1), 85-93. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ844626.pdf>
 25. Dufour, F., Philion, R., Dubé, F. et Vivegnis, I. (2024). L'accompagnement de stagiaires en situation de handicap par des enseignantes associées : Besoins de formation, d'information et de soutien. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 13(2), 34-37. <https://doi.org/10.7202/1111360ar>
 26. Goodall, G., Mjølén, O. M., Witsø, A. E., Høghagen, S. et Kvam, L. (2022). Barriers and facilitators in the transition from higher education to employment for students with disabilities: A rapid systematic review. *Frontiers in Education*, 7, Article 882066. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.882066>
 27. Sefora, S. et Ngubane, S. A. (2023). Career development for students with disabilities in an open distance learning institution: A narrative inquiry. *Disability & Society*, 38(3), 445-459. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1946676>
 28. Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W. et Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914-1924. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>
 29. Rillotta, F., Lindsay, L. et Gibson-Pope, C. (2024). The work integrated learning experience of a university student with intellectual disability: A descriptive case study. *International Journal of Inclusive Education*, 28(3), 264-281. <https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1937343>
 30. Lindsay, S., Cagliostro, E. et Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971-2986. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1363824>
 31. Boye, T. (2024). Investigating the experience of students with disabilities in Australian engineering and information technology work placements. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 109-125. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1432666.pdf>
 32. Dollinger, M., Finneran, R. et Ajjawi, R. (2023). Redesigning work integrated learning placements to support students living with disabilities: A case study of best practice career development learning for students with disability. Dans S. O'Shea, K. Austin, T. Pitman, O. Groves, D. Bennett, J. Coffey, M. Dollinger, S.

- Kilpatrick, C. Drane, D. Eckstein et N. O'Donnell (dir.), *National career development learning hub for students with disability* (p.1-14). National Careers Institute Partnership Grants, Department of Education, Skills and Employment.
33. Melis-De Lamper, N. et Benner, A. (2024). Accessible work-integrated learning experiences: An analysis of the university of Victoria's CanWork program. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 155-166.
 34. Dollinger, M., Finneran, R. et Ajjawi, R. (2023). Exploring the experiences of students with disabilities in work-integrated learning. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 45(1), 3-18. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2129317>
 35. Philion, R., Bourassa, M., Saint-Pierre, I. et Bergeron-Leclerc, C. (2019). Étudiants en situation de handicap en contexte de stage à l'université : Étude exploratoire des mesures d'accompagnement et d'accommodement envisagées. *Phronesis*, 8(1), 64-80. <https://doi.org/10.7202/1066585ar>
 36. Bergeron-Leclerc, C. et Le Tellier, A. (2024). Optimiser l'accompagnement des stagiaires en situation de handicap : Apprentissages issus d'une communauté de formatrices en travail social. *Éducation et francophonie*, 52(1), 1-16. <https://doi.org/10.7202/1111734ar>
 37. Dollinger, M. et Finneran, R. (2022). Technology's role in inclusive work-integrated learning for students with a disability. Dans S. Wilson, N. Arthars, D. Wardak, P. Yeoman, E. Kalman et D.Y.T. Liu (dir.), *Reconnecting relationships through technology. Proceedings of the 39th international conference on innovation, practice and research in the use of educational technologies in tertiary education* (p. e22123). ASCILITE Publications. <https://doi.org/10.14742/apubs.2022.123>
 38. Moriña, A. et Biagiotti, G. (2022). Inclusion at university, transition to employment and employability of graduates with disabilities: A systematic review. *International Journal of Educational Development*, 93, 102647. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102647>
 39. Bergeron-Leclerc, C. et Simard, È. (2019). Repenser l'accompagnement des stagiaires en travail social en situation de handicap. *Phronesis*, 8(1-2), 96-110. <https://doi.org/10.7202/1066587ar>
 40. Lawlis, T., Mawer, T., Bevitt, T., Arthur, T., Andrew, L., Wallace, R., Sambell, R. et Devine, A. (2024). Host organizations' perceptions to providing safe and inclusive work-integrated learning programs for students with disability. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 95-107. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_25_1_95_107.pdf
 41. Judge, S. et Gasset, D. I. (2015). Inclusion in the workforce for students with intellectual disabilities: A case study of a Spanish postsecondary education program. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(1), 121-127. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1066318>
 42. Gilson, C. B. et Carter, E. W. (2016). Promoting social interactions and job independence for college students with autism or intellectual disability: A pilot study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(11), 3583-3596. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2894-2>
 43. Büscher-Touwen, M., de Groot, M. et van Hal, L. (2018). Mind the gap between higher education and the labour market for students with a disability in the

- Netherlands: A research agenda. *Social Inclusion*, 6(4), 149-157.
<https://doi.org/10.17645/si.v6i4.1655>
44. Fournier, A.-L., Hubert, B. et Careau, L. (2020). Obstacles et facilitateurs perçus par les étudiants en situation de handicap à l'université et l'appréciation des services. *Revue canadienne de l'éducation*, 43(2), 465-497.
<https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/4131/2877>
 45. Espada-Chavarria, R., Diaz-Vega, M. et González-Montesino, R. H. (2021). Open innovation for an inclusive labor market for university students with disabilities. *Journal of Open Innovation*, 7(4), 1-18. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040217>
 46. Nadeau, C., Fournier, A.-L. et Careau, L. (2020). Intégration dans l'emploi des étudiants ayant des incapacités, diplômés de l'université Laval (Québec) entre 2007 et 2015. *Revue de développement humain, handicap et changement social*, 26(2), 3-14. <https://doi.org/10.7202/1075202ar>
 47. Severance, T. A. et Starr, P. J. (2011). Beyond the classroom: Internships and students with special needs. *Teaching Sociology*, 39(2), 200-207.
<https://doi.org/10.1177/0092055X11399560>
 48. Dufour, F., Phillion, R., Dubé, F., Vivegnis, I. et Grenier, N. (2024). L'accompagnement en formation à l'enseignement de stagiaires en situation de handicap : Perspectives d'enseignantes associées. *Éducation et francophonie*, 52(1), 1-13. <https://doi.org/10.7202/1111733ar>
 49. Dollinger, M., Ajjawi, R., Finneran, R. et O'Shea, S. (2023). Conceptualising responsibility and hostility within work-integrated learning placements for students with disabilities. *Disability & Society*, 39(9), 2217-2235.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2209276>
 50. Jackson, D., Dollinger, M., Gatto, L., Drewery, D., Ajjawi, R. et Fannon, A.-M. (2024). Work-integrated learning for students with disabilities: Time for meaningful change. *Higher Education Research & Development*, 43(7), 1679-1687.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2354242>
 51. Lindsay, S., R. Hartman, L. et Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38(14), 1329-1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1092174>
 52. Giust, A. M. et Valle-Riestra, D. M. (2017). Supporting mentors working with students with intellectual disabilities in higher education. *Journal of Intellectual Disabilities*, 21(2), 144-157. <https://doi.org/10.1177/1744629516651019>
 53. Phillion, R. et Lebel, C. (2024). Les enjeux associés à la formation en stage des personnes étudiantes issues de l'immigration et des personnes étudiantes en situation de handicap. *Éducation et francophonie*, 52(1), 1-9.
<https://doi.org/10.7202/1111728ar>
 54. Hanson, J., Robinson, D. et Codina, G. (2021). Supported internships as a vehicle for social inclusion. *British Journal of Learning Disabilities*, 49(4), 433-444.
<https://doi.org/10.1111/bld.12428>
 55. Kelley, K. R. et Buchanan, S. K. (2017). College to career ready: Innovative practices that lead to integrated employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(3), 327-332. <https://doi.org/10.3233/JVR-170869>

56. Leroux, J. L. (2019). Les multiples facettes du travail des formateurs de stagiaires : Quels enjeux et quels défis? *Phronesis*, 8(1-2), 104-118.
<https://doi.org/10.7202/1066588ar>
57. Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R. et Hon, H. (2021). Exploring diversity and inclusion in work-integrated learning: An ecological model approach. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(3), 253-269.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1313423.pdf>
58. Arrazola, M., Hevia, J. de, Perrote, I. et Sánchez-Larrión, R. (2023). Discrimination in access to employment for graduates with disabilities: Proposals for improvement. *Disability & Society*, 39(11), 2857-2877.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2227332>
59. Arksey, H. et O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32.
<https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
60. Baribeau, C. et Germain, M. (2010). L'entretien de groupe: Considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives*, 29(1), 28-49.
<https://doi.org/10.7202/1085131ar>
61. Jayasekara, R. S. (2012). Focus groups in nursing research: Methodological perspectives. *Nursing Outlook*, 60(6), 411-416.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2012.02.001>
62. Johnson, B. R. et Christensen, L. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (7^e éd.). Sage.
63. Maltais, S., Auclair, I. et Brière, S. (2021). Les entretiens de groupe. Dans I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données* (7^e éd., p. 319-338). Presses de l'Université du Québec.
64. Mitchell, K. et Branigan, P. (2000). Using focus groups to evaluate health promotion interventions. *Health Education*, 100(6), 261-268.
<https://doi.org/10.1108/09654280010354887>
65. Tausch, A. P. et Menold, N. (2016). Methodological aspects of focus groups in health research: Results of qualitative interviews with focus group moderators. *Global Qualitative Nursing Research*, 3, 1-12.
<https://doi.org/10.1177/2333393616630466>
66. Caillaud, S., Kalampalikis, N. et Doumergue, M. (2022). Designing focus groups. Dans U. Flick (dir.) *The SAGE handbook of qualitative research design* (Vol. 2, p. 684-699). SAGE Publications Ltd.
67. Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J. et Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20-32.
<https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
68. Rondeau, K., Paillé, P. et Bédard, E. (2023). La confection d'un guide d'entretien pas à pas dans l'enquête qualitative. *Recherches qualitatives*, 42(1), 5-29.
<https://doi.org/10.7202/1100242ar>
69. Sauvayre, R. (2021). *Initiation à l'entretien en sciences sociales: Méthodes, applications pratiques et QCM* (2^e éd.). Armand Colin.

70. Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M. et Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
71. Rosenthal, M. (2016). Qualitative research methods: Why, when, and how to conduct interviews and focus groups in pharmacy research. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 8(4), 509-516. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2016.03.021>
72. Savoie-Zajc, L. (2021). L'entrevue semi-structurée. Dans I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (7^e éd., p. 273-296). Presse de l'Université du Québec.
73. Azevedo, V., Carvalho, M., Fernandes-Costa, F., Mesquita, S., Soares, J., Teixeira, F. et Maia, Â. (2017). Interview transcription: Conceptual issues, practical guidelines, and challenges. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(14), 159-168. <https://doi.org/10.12707/RIV17018>
74. McLellan, E., MacQueen, K. M. et Neidig, J. L. (2003). Beyond the qualitative Interview: Data preparation and transcription. *Field Methods*, 15(1), 63-84. <https://doi.org/10.1177/1525822X02239573>
75. Braun, V., Clarke, V., Haydfeld, N., Davey, L. et Jenkinson, E. (2022). Doing reflexive thematic analysis. Dans S. Barge-Charleson et A. McBeath (dir.), *Supporting research in counselling and psychotherapy* (p. 19-38). Springer.
76. Braun, V. et Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), 3-26. <https://doi.org/10.1037/qup0000196>

Annexe A

Recension exploratoire des écrits scientifiques et de la littérature grise

Les démarches pour la recension exploratoire des écrits scientifiques et de la littérature grise s'inspirent de la méthodologie d'Arksey et O'Malley⁵⁹, qui propose des étapes pour conduire une synthèse des connaissances (*scoping review*). À l'aide de différents mots-clés anglophones et francophones, cette recension exploratoire a permis d'identifier des publications scientifiques et des documents de la littérature grise (ex. : guides universitaires) qui rapportent des pistes de stratégies et des recommandations à mettre en place pour favoriser l'inclusion ou le développement des compétences professionnelles des PÉSH en stage ou en insertion en emploi. Une bibliothécaire nous a accompagnés dans ces démarches, par exemple, dans le choix des mots-clés et des banques de données et pour la composition de la stratégie de recherche. Une fois ces études scientifiques et ces documents identifiés, une extraction de données dans un fichier Excel a été effectuée. Les résultats de ces écrits ont alors été regroupés selon la nature des recommandations.

Entrevues de groupe

Des entrevues de groupe ont été réalisées avec différents groupes de personnes (voir ci-dessous). L'entrevue de groupe a été sélectionnée en raison de ses avantages, par exemple explorer de nombreuses opinions, stimuler les réflexions et prodiguer beaucoup d'informations en un court laps de temps⁶⁰⁻⁶⁵. Entre quatre et dix personnes ont participé à chacune des entrevues, ces nombres reflétant ce qui est recommandé dans les écrits scientifiques⁶¹⁻⁶⁷. La durée de chaque entrevue était de 90 minutes^{62,67}. Ces entrevues ont été menées en présentiel ou en ligne, selon la modalité préférable au moment de les réaliser, et elles ont été enregistrées. Le guide d'entrevue a été préparé en suivant les recommandations de Rondeau et al.⁶⁸ et Sauvayre⁶⁹. Les questions ont été formulées selon les meilleures pratiques (ex. : ouvertes, claires, univoques, ordre cohérent^{63,70-72}). L'animation des entrevues a suivi les pratiques recommandées dans la littérature scientifique, par exemple partager un cadre de bienveillance (respect, écoute, non-jugement, etc.), diviser les temps de parole équitablement entre toutes les personnes participantes et utiliser diverses stratégies pour favoriser les échanges

(ex. : questions de relance, résumer les propos, écoute active^{62,63,65,70,71}). Deux personnes animatrices étaient présentes pour chaque entrevue.

Une entrevue de groupe a été menée avec chacun des groupes suivants, pour un total de cinq entrevues : a) des personnes gestionnaires et professionnelles de l'équipe du service enseignement du CIUSSS de l'Estrie – CHUS ($n = 9$); b) des personnes conseillères de l'équipe responsable de l'inclusion des PÉSH de l'UdeS ($n = 4$); c) des personnes conseillères à l'inclusion des personnes employées en situation de handicap du bureau de santé du CIUSSS de l'Estrie – CHUS ($n = 5$); d) des personnes coordonnant les stages à l'UdeS ($n = 4$) et e) des personnes coordonnant les stages de différents cégeps de l'Estrie pour lesquels des stages se réalisent au CIUSSS de l'Estrie – CHUS ($n = 5$). Ces groupes de personnes ont été recrutés par courriel avec l'aide de certains membres du comité de suivi, lesquels faisaient eux-mêmes partie des groupes ciblés ou étaient en contact étroit avec les personnes à recruter. Ces entrevues ont couvert cinq grands thèmes : a) l'expérience des personnes participantes à accueillir des PÉSH; b) les défis, les enjeux et les obstacles vécus en stage et en insertion professionnelle; c) les facilitateurs et les pistes de stratégies; d) le processus de dévoilement de la situation de handicap; et e) leurs rétroactions sur des pistes de solutions qui proviennent de la recension exploratoire des écrits scientifiques.

Pour les fins d'analyse, les entrevues de groupe ont fait l'objet d'une transcription par une auxiliaire de recherche en suivant les étapes et les recommandations d'Azevedo et al.⁷³ et de McLellan et al.⁷⁴. Ces entrevues ont été analysées à l'aide du logiciel NVivo (version Release 1.7.2., 2022) en suivant les démarches de l'analyse thématique réflexive^{75,76}.

Questionnaires en ligne

Certains groupes de personnes participantes ont été invités à remplir un questionnaire en ligne qui examine les thèmes B à E des entrevues de groupe. Deux versions de ce questionnaire ont été construites. La première version est destinée aux personnes qui accompagnent ou supervisent une PÉSH durant leur stage dans un CISSS ou un CIUSSS du RUISSS. La deuxième version de ce questionnaire est destinée aux PÉSH qui ont vécu un stage au CIUSSS de l'Estrie – CHUS. Ces questionnaires se composent à la fois de questions fermées et ouvertes. Ils ont été mis

en ligne sur la plateforme sécurisée Lime Survey. Trois groupes de personnes ont été invités à remplir l'une des versions de ce questionnaire : a) des PÉSH de l'UdeS ou d'un cégep qui ont réalisé un stage au CIUSSS de l'Estrie – CHUS ($n = 6$) et b) des personnes superviseuses de stage de l'UdeS ou c) d'un CISSS ou CIUSSS du RUISSS ($n = 7$). Cette méthode de collecte de données a été sélectionnée afin d'obtenir des informations provenant d'un plus grand nombre de personnes, comparativement aux entrevues de groupe, et ainsi explorer une plus grande diversité d'expériences. Voici les façons dont chacun de ces groupes a été recruté :

- a. Les personnes superviseuses de stage de l'UdeS : Les personnes coordonnant les stages à l'UdeS ont été invitées à partager un courriel aux personnes superviseuses de stage qu'elles coordonnent afin de les inviter à remplir le questionnaire en ligne.
- b. Les personnes superviseuses de stage d'un CISSS ou d'un CIUSSS du RUISSS : Au CIUSSS de l'Estrie – CHUS, un courriel a été envoyé par la cheffe de service intérimaire de l'équipe enseignement au CIUSSS de l'Estrie – CHUS à toutes les personnes ayant déjà été superviseuses de stage afin d'inviter celles qui ont déjà accompagné une PÉSH à remplir le questionnaire en ligne. Dans les autres CISSS ou CIUSSS du RUISSS, des membres de la table de réadaptation du Comité sur le continuum d'enseignement du RUISSS, ayant accepté de contribuer au recrutement, ont partagé par courriel à leurs personnes superviseuses de stage l'invitation à participer au présent projet.
- c. Les PÉSH de l'UdeS ou d'un cégep qui ont réalisé un stage au CIUSSS de l'Estrie – CHUS : Un courriel a été envoyé par les personnes coordonnant les stages à toutes les personnes étudiantes de leur programme afin d'inviter les PÉSH à remplir le questionnaire en ligne.

Les réponses aux questions ouvertes de ce questionnaire ont été analysées par l'analyse thématique réflexive^{75,76} alors que Lime Survey a automatiquement fourni des statistiques descriptives pour les réponses aux questions fermées.

Annexe B

Liste de pratiques pédagogiques pour les personnes superviseuses de stage^{9, 10, 12, 16, 19, 25, 28, 31, 48}

Préparation au stage
<ul style="list-style-type: none"> • Fournir un plan physique des lieux; • Avant le début du stage, accompagner la PÉSH lors d'une visite du milieu; • Inviter la PÉSH à poser ses questions avant le stage ou durant la visite initiale du milieu.
Planification et gestion du temps
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner et conseiller la PÉSH à bien gérer son temps, que ce soit sa planification, son organisation des tâches ou sa rédaction de dossiers, par exemple planifier son horaire ou s'établir une routine; • Permettre à la PÉSH de travailler en dehors des heures normales de stage : <ul style="list-style-type: none"> ○ Ex. : L'inviter à débiter le stage plus tôt pour lui offrir plus de temps pour se préparer ou lire des dossiers. • Fournir en avance la documentation relative aux tâches à effectuer; • Offrir plus de temps à la PÉSH pour effectuer certaines tâches, lorsque c'est possible; • Prévoir une limite de temps pour chaque tâche à accomplir; • Soutenir l'utilisation d'outils de planification et de gestion de temps : <ul style="list-style-type: none"> ○ Agenda scolaire; ○ Liste de matériel pour chaque activité; ○ Grille-horaire; ○ Aide-mémoire visuel; ○ Minuterie; ○ Post-its; ○ Code de couleurs.
Encadrement et accompagnement
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des disponibilités d'encadrement en dehors des heures de stage; • Miser sur les forces de la PÉSH; • Permettre à la PÉSH de prendre des pauses; • Parler plus lentement lorsque des notions plus compliquées sont enseignées; • Offrir fréquemment des rétroactions constructives à la PÉSH; • Favoriser les apprentissages expérientiels à l'aide de mises en action; • Offrir des opportunités de pratiquer certaines tâches durant le stage; • Recommander à la PÉSH de pratiquer certaines tâches à la maison pour augmenter son sentiment de confiance; • Morceler la tâche et recommander à la PÉSH d'effectuer une tâche à la fois; • Graduer le niveau de difficulté des tâches et la prise en charge des patients et des patientes; • Mettre la PÉSH en interaction avec le même patient ou la même patiente pour plusieurs jours afin de bâtir sa confiance; • Proposer du matériel à utiliser; • Fournir des canevas de tâches existants pour faciliter le travail de la PÉSH; • Durant le stage, permettre à la PÉSH d'utiliser ses propres outils et stratégies qui

<p>lui sont bénéfiques, si cela est permis par le milieu;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir des instructions et une structure de travail qui sont claires pour la PÉSH; • S'adapter au rythme de la PÉSH, l'encourager à respecter son rythme.
Mémoire et attention
<ul style="list-style-type: none"> • Encourager la PÉSH à utiliser des stratégies mnémoniques ou des aides visuelles, par exemple une carte conceptuelle; • Offrir des consignes écrites plutôt que verbales; • Permettre à la PÉSH d'enregistrer vocalement les consignes; • Inviter la PÉSH à effectuer certains travaux ou la prise de notes à la main afin de favoriser le rappel d'informations; • Fournir à la PÉSH un environnement sensoriel adapté dans lequel il y a moins de distractions; • Permettre à la PÉSH d'accomplir certaines tâches à la maison pour limiter les distractions.
Gestion des émotions
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier des stratégies concrètes pour aider la PÉSH à se rassurer et à apaiser ses émotions; • Identifier avec la PÉSH les sources de stress et les dédramatiser; • Une fois que la situation plus chargée émotionnellement s'est calmée, effectuer un retour et en discuter.
Vérification des tâches
<ul style="list-style-type: none"> • Encourager la PÉSH à se revérifier plusieurs fois; • Effectuer une double vérification du travail de la PÉSH; • Vérifier toutes les médications calculées par la PÉSH avant de l'administrer aux patients et aux patientes.

Annexe C

Classement des pistes de recommandations en ordre d'importance selon les PÉSH et les personnes superviseuses de stage

CLASSEMENT PAR LES PÉSH

Recommandations	Rang
Ajuster les conditions de stage (ex. : flexibilité dans les horaires et la gestion des heures, permettre l'utilisation d'aides matérielles et technologiques, adapter l'environnement physique du milieu de stage)	1
Favoriser la collaboration entre toutes les personnes impliquées (ex. : personne étudiante en situation de handicap, gestionnaires et personnes qui accompagnent et supervisent la personne étudiante en stage, personnes qui accompagnent et supervisent la personne étudiante dans sa maison d'enseignement)	2
Prévoir des rencontres de planification et de suivi avec la personne étudiante (ex. : avant le stage pour prévoir les besoins, les défis et les pistes de solutions; pendant le stage pour effectuer un suivi et apporter des ajustements; après le stage pour réaliser un bilan et planifier les prochaines étapes)	3
Miser sur l'adoption de pratiques pédagogiques prometteuses chez la personne superviseure (ex. : aplatir la hiérarchie, ajuster les attentes, encourager, coconstruire, favoriser l'autonomie, offrir des rétroactions constructives)	4
Miser sur le développement d'une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la personne étudiante et la personne superviseure	5
Renforcer et promouvoir la culture d'équité, d'inclusion et de diversité dans les milieux de stage (ex. : éduquer sur les situations de handicap, recommander le développement de nouvelles politiques, promouvoir des modèles qui sont en situation de handicap)	6
Ajuster le choix du milieu de stage et de la personne superviseure selon leurs caractéristiques respectives (ex. : intérêts, forces et défis de la personne étudiante; ouverture, forces et défis de la personne qui accompagne et supervise la personne étudiante; ouverture et fonctionnement du milieu de stage)	7
Offrir une flexibilité dans la forme, le contenu ou les consignes des travaux	8
Éduquer et former les personnes étudiantes en situation de handicap sur différentes thématiques (ex. : connaissance de soi; connaissance de leur handicap et des accommodements possibles; connaissance du processus de dévoilement de sa situation de handicap; autodétermination et pouvoir d'agir; compétences organisationnelles et d'études; compétences relationnelles et émotionnelles)	9

CLASSEMENT PAR LES PERSONNES SUPERVISEURES DE STAGE

Recommandations	Rang
Favoriser la collaboration entre toutes les personnes impliquées (ex. : personne étudiante en situation de handicap, gestionnaires et personnes qui accompagnent et supervisent la personne étudiante en stage, personnes qui accompagnent et supervisent la personne étudiante dans sa maison d'enseignement)	1
Ajuster les conditions de stage (ex. : flexibilité dans les horaires et la gestion des heures, permettre l'utilisation d'aides matérielles et technologiques, adapter l'environnement physique du milieu de stage)	2
Miser sur le développement d'une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la personne étudiante et la personne superviseure	3
Offrir une flexibilité dans la forme, le contenu ou les consignes des travaux	4
Prévoir des rencontres de planification et de suivi avec la personne étudiante (ex. : avant le stage pour prévoir les besoins, les défis et les pistes de solutions; pendant le stage pour effectuer un suivi et apporter des ajustements; après le stage pour réaliser un bilan et planifier les prochaines étapes)	5
Éduquer et former les personnes étudiantes en situation de handicap sur différentes thématiques (ex. : connaissance de soi; connaissance de leur handicap et des accommodements possibles; connaissance du processus de dévoilement de sa situation de handicap; autodétermination et pouvoir d'agir; compétences organisationnelles et d'études; compétences relationnelles et émotionnelles)	6
Ajuster le choix du milieu de stage et de la personne superviseure selon leurs caractéristiques respectives (ex. : intérêts, forces et défis de la personne étudiante; ouverture, forces et défis de la personne qui accompagne et supervise la personne étudiante; ouverture et fonctionnement du milieu de stage)	7
Renforcer et promouvoir la culture d'équité, d'inclusion et de diversité dans les milieux de stage (ex. : éduquer sur les situations de handicap, recommander le développement de nouvelles politiques, promouvoir des modèles qui sont en situation de handicap)	8
Miser sur l'adoption de pratiques pédagogiques prometteuses chez la personne superviseure (ex. : aplatir la hiérarchie, ajuster les attentes, encourager, coconstruire, favoriser l'autonomie, offrir des rétroactions constructives)	9

Annexe D

Identification des groupes ayant mentionné chacune des recommandations

	Groupes							
	Recherche	Gestionnaires et professionnel(le)s (CIUSSS)	Services en inclusion (CIUSSS)	Services en inclusion (UdeS)	Coordonnateur(trice)s de stage (UdeS)	Coordonnateur(trice)s de stage (cégeps)	Superviseur(e)s de stage (RUISSS)	PÉSH
Recommandations								
3.1 Développer les connaissances et les compétences des PÉSH	X			X			X	X
3.2 Mettre en place des conditions favorables au dévoilement de la situation de handicap par les PÉSH	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3 Offrir un accompagnement individualisé et du soutien aux PÉSH avant, pendant et après leur stage	X	X		X	X	X	X	X
3.4 Ajuster les conditions de stage et les travaux	X	X		X	X	X	X	X
3.5 Cultiver une culture favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de stage et d'emploi et les établissements d'enseignement supérieur	X	X	X	X	X	X	X	X
3.6 Cultiver une relation bienveillante, de confiance et constructive entre la PÉSH et la personne superviseure	X						X	X

	Groupes							
	Recherche	Gestionnaires et professionnel(le)s (CIUSSS)	Services en inclusion (CIUSSS)	Services en inclusion (UdeS)	Coordonnateur(trice)s de stage (UdeS)	Coordonnateur(trice)s de stage (cégeps)	Superviseur(e)s de stage (RUISSS)	PÉSH
3.7 Former et soutenir les personnes superviseuses de stage	X			X	X	X	X	X
3.8 Favoriser la collaboration entre tous les milieux et toutes les personnes impliquées	X	X	X	X	X	X	X	X
3.9 Développer et implanter des politiques organisationnelles et gouvernementales pour mieux soutenir les PÉSH	X	X	X	X	X	X	X	

X : Indique que le groupe a mentionné cette recommandation