

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 - PHASE 1

PROBLÉMATIQUE

Nombre croissant de personnes étudiantes en situation de handicap (PÉSH)



Nombreux défis pour les PÉSH en contexte de stage et d'insertion en emploi



Engendre plusieurs enjeux d'attraction et de rétention des PÉSH dans le RSSS

Mise en place du projet par l'OSMÉES pour :



- 1) Réaliser un portrait de la situation et des besoins
- 2) Identifier des pistes de recommandations



MÉTHODOLOGIE



Revue de la littérature scientifique et grise



Entrevues de groupe

(Personnes professionnelles et gestionnaires, personnes conseillères à l'inclusion, personnes coordonnant les stages)



Questionnaire en ligne (PÉSH, personnes superviseuses de stage)

RÉSULTATS

L'analyse des données a permis d'identifier **neuf groupes de recommandations** pour favoriser l'inclusion en stage ou en emploi des PÉSH et le développement de leurs compétences socioprofessionnelles. Ces groupes ne sont **pas ordonnés en ordre d'importance ou de pertinence**.

01 Développer les connaissances et les compétences des PÉSH

- 💡 P. ex. Accompagner les PÉSH à identifier leurs forces et leurs stratégies efficaces et développer leurs compétences socioémotionnelles

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

- 💡 P. ex. Créer des capsules qui renseignent, démystifient et normalisent le processus de dévoilement de la situation de handicap



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

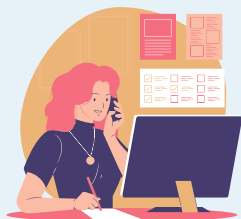
- 💡 P. ex. Bien arrimer le choix du milieu de stage, de la personne superviseuse et de la PÉSH selon leurs caractéristiques respectives
- 💡 P. ex. Effectuer un suivi en cours de stage pour suivre son évolution et apporter des ajustements, si besoin

Pour consulter le rapport:



04 Ajuster les conditions de stage et les travaux

- 💡 P. ex. Être flexible avec l'horaire de stage (organiser autrement les heures, privilégier des quarts de travail tranquilles, etc.)
- 💡 P. ex. Permettre l'utilisation d'aides matérielles ou informatiques (logiciel Antidote, tablette, téléphone, etc.)



05 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



- 💡 P. ex. Éduquer et sensibiliser le personnel sur les situations de handicap visibles et invisibles pour les démystifier et les normaliser



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

- 💡 P. ex. Utiliser du renforcement positif (encouragements, rétroactions constructives, félicitations, etc.) et reconnaître les forces et les compétences des PÉSH

07 Former et soutenir les personnes superviseures de stage

- 💡 P. ex. Réajuster la charge de travail des personnes superviseures de stage lorsqu'elles reçoivent de la formation continue et qu'elles accompagnent des PÉSH en stage

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

- 💡 P. ex. Faciliter l'accès à une personne conseillère à l'inclusion lorsque les personnes superviseures de stage rencontrent des situations complexes avec les PÉSH



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

- 💡 P. ex. Doter chaque milieu d'une politique favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion et de leviers pour l'actualiser
- 💡 P. ex. Augmenter le financement disponible pour l'offre de services aux personnes en situation de handicap



Pour toute question concernant le projet, l'infographie ou le rapport, veuillez nous contacter à osmees@usherbrooke.ca

Pour consulter le rapport:

