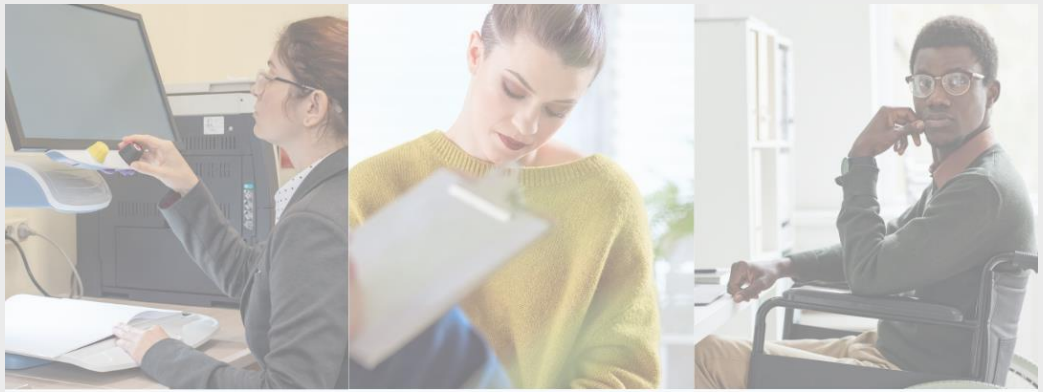


Favoriser une meilleure transition des étudiant·es en situation de handicap vers le marché du travail

Webinaire
23 mars 2022
13 h 30 à 15 h (HAE)

CAPRES
informer · lier · réseauter

CAPRES

Accessibilité

Persévérance

Réussite

Dossier CAPRES

Insertion socioprofessionnelle des diplômé·es de l'enseignement supérieur

Panélistes

- **Sonia Arsenault**,professionnelle en services adaptés, CCSI de l'Ouest
- **Christine Morin**, enseignante au Cégep du Vieux Montréal et chercheuse au CRISPESH
- **Ruth Philion**, professeure et chercheuse, Université du Québec en Outaouais

Plan du webinaire

1. Quelques informations de départ – Christine Morin
2. Accompagnement en stage : perspective de stagiaires – Ruth Philion
3. Projet STEP – Sonia Arsenault
4. Guide et outil Incluvis – Christine Morin
5. Période de questions

Christine Morin

enseignante, Cégep du Vieux Montréal
chercheuse, CRISPESH

Quel vocabulaire?

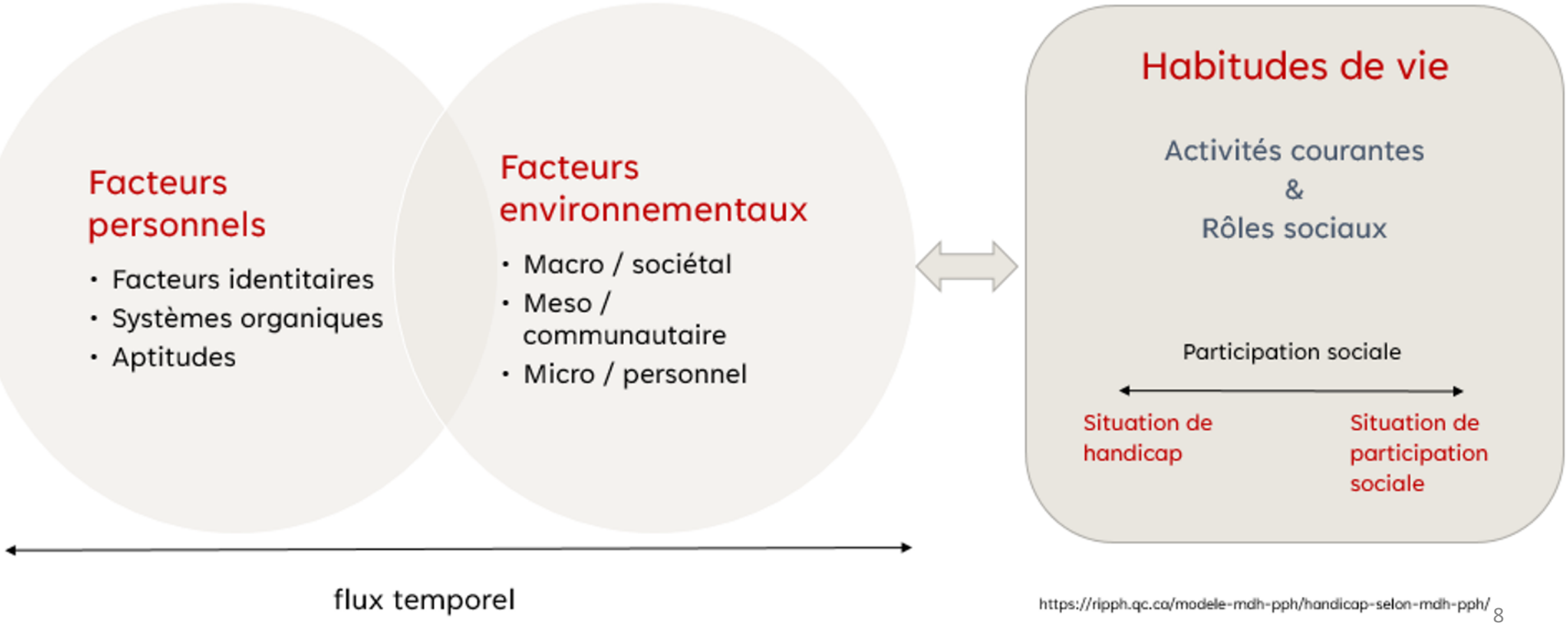
HANDICAP

- Désigne une déficience entrainant une incapacité significative et persistante susceptible d'engendrer des obstacles importants dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne (L.R.Q., c.,E-20.1, a.1)

SITUATION DE HANDICAP

- Désigne la réduction de la réalisation ou l'incapacité à réaliser des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles) (RIPPH, 2021)

MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN – PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP



https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/handicap-selon-mdh-pph/

Ruth Philion

professeure et chercheuse
Université du Québec en Outaouais

ACCOMPAGNEMENT EN STAGE : PERSPECTIVE DE STAGIAIRES

Recherche CRSH-Savoir

Philion, R., Bourassa, M., St-Pierre, I., Bergeron-Leclerc, C., Lebel, C. Bélair, L., Vivegnis, I., Grenier, J.

PERSPECTIVE DE STAGIAIRES

UN QUESTIONNAIRE ET DES DISCUSSIONS DE GROUPE

44 stagiaires de trois programmes (interactions humaines)
UQO et UQTR

- Travail social (n:21)
- Éducation (n:16)
- Sciences infirmières (n:7)

PROFIL DES 44 STAGIAIRES

CONDITIONS DIAGNOSTIQUÉES N 44

SANTÉ MENTALE	**31 (70%)**
T. anxieux	16 (36%)
Stress post traumatique	3 (7%)
T. affectif bipolaire	3 (7%)
Dépression	3 (7%)
T. adaptation	2 (4%)
T. alimentaire	2 (4%)
Gilles de La Tourette	2 (4%)
T. obsessif compulsif	2 (4%)
T. personnalité limite	1 (2%)
TDA/H	20 (45%)
MIGRAINES	1 (2 %)
T. APPRENTISSAGE	1 (2%)
DOUANCE	1 (2%)

TROIS PRINCIPAUX DÉFIS N 44

Composer avec l'anxiété	**37 (84%)**
Organiser et gérer le temps	34 (77%)
Composer avec les émotions	33 (75%)

AUTRES DÉFIS N 44

Rédiger travaux stage – délai	**27 (61 %)**
Démontrer savoirs faire	18 (41%)
Divulguer besoins	17 (39%)
Rédiger notes de terrains	14 (32 %)
Communication orale	13 (30%)
Respecter règles écrites	8 (18 %)
Communication interpersonnelle	6 (14%)

LEURS BESOINS : PEU D'ACCOMMODEMENT

ACCOMMODEMENTS UTILISÉS N : 44

Temps additionnel pour travaux	**12 (27 %)**
Tablette ou ordinateur notes de terrain	4 (9 %)
Logiciel traitement texte	3 (7 %)
Durée stage, horaire modifié	3 (7 %)
Interruption momentanée	2 (5 %)
Modification du stage	1 (2 %)

LEURS BESOINS : BEAUCOUP D'ACCOMPAGNEMENT

Être accompagnés à développer des stratégies

Métacognitives	Gestion des ressources	Cognitives	Affectives
Connaissances introspectives et conscientes des manières de faire et de leur capacité à les réguler délibérément **Ex : *Donner un sens à nos actions et envisager comment faire mieux la prochaine fois***	Organisation matérielle, Planification, Gestion du temps, Recours à des ressources physiques (matériels) **Ex : *Définir temps réaliste pour chaque tâche, se préparer à l'avance (ex : matériel, leçons)*.**	Construction des savoirs, Traitement de l'info : prise de notes, résumé, faire plan, établir liens, mémoriser, etc. **Ex : *Poser des questions de clarification, reformuler notre compréhension pour nous ajuster***	Motivation, implication dans le travail, attitudes face à l'apprentissage, responsabilisation, gestion du stress et des blocages (auto-soin) **Ex : *Effectuer des exercices de respiration, de cohérence cardiaque, de méditation***

LEURS BESOINS

Être accompagnés pour surmonter les défis

Formateur terrain (dans le milieu de stage)

SI SENSIBILITÉ ET OUVERTURE

- **Discuter de leurs défis et leurs effets en contexte de stage**
- **Se faire aider pour normaliser (ex., aspects positifs de l'anxiété : anticiper, voir venir)**
- **Clarifier les attentes et notions essentielles du début à la fin du stage, savoir ce qui est à prioriser**
- **Établir un plan de match clair**
- **Recevoir une rétroaction fréquente sur nos forces et les aspects à travailler (pas de surprise)**
- **Se faire suggérer des stratégies pour composer avec le stress et l'anxiété**
- **Se faire suggérer des stratégies d'organisation**
- **Avoir du soutien pour comprendre les notions qui posent défis**

LEURS BESOINS

Être accompagnés pour surmonter les défis

Formateur universitaire

SI SENSIBILITÉ ET OUVERTURE

- Discuter de nos défis et leurs effets en contexte de stage
- Se faire aider pour normaliser (ex., aspects positifs de l'anxiété : anticiper, voir venir)
- Clarifier les attentes et notions essentielles du début à la fin du stage, savoir ce qui est à priorise
- Se faire suggérer de stratégies pour composer avec le stress et l'anxiété
- Se faire suggérer des stratégies d'organisation
- Avoir du soutien pour comprendre les notions qui posent défis
- **Avoir une rétroaction hebdomadaire sur les forces et aspects à travailler**
- **Avoir des échanges courriels ou zoom réguliers**
- **Être soutenu.e.s pour surmonter les défis (identification solutions)- Avoir un plan d'accompagnement**
- **Identifier les mesures pouvant être mises en place (ex., suspendre le stage le temps de se recentrer et le prolonger au besoin)**

BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

Au-delà des accommodements,
c'est l'accompagnement (le soutien offert) qui est déterminant

Il requiert :

- **Une grande ouverture et disponibilité de part et d'autre**
- **Un travail d'équipe entre la, le stagiaire, les formateurs (universitaires/de terrain)**
- **Un savoir-faire éthique qui sait allier bienveillance et exigences**
- **Ce savoir-faire repose en grande partie sur le savoir interroger – plutôt que savoir trouver les réponses pour l'étudiant.e.**

BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

Responsabilités partagées :

- Les stagiaires doivent développer **des stratégies efficaces**, exprimer leurs besoins et s'enquérir du soutien pouvant être offert.

- Les formateurs doivent savoir offrir du soutien répondant aux besoins de leurs stagiaires et identifier les mesures pouvant être déployées (ex., prolongation du stage) pour leur offrir les moyens de la réussite.

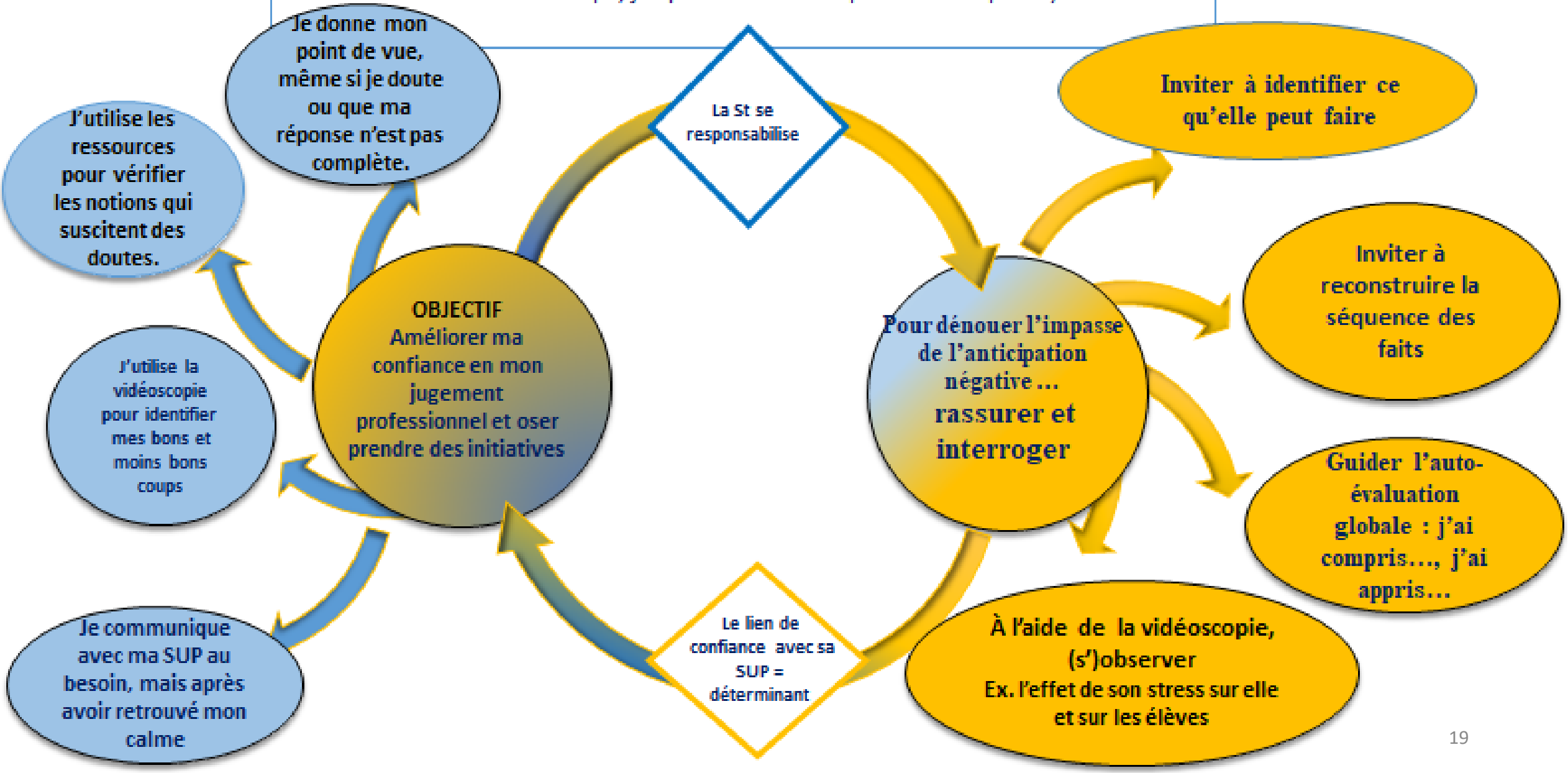
NÉCESSITE DE SAVOIR TISSER DU LIEN

PARFOIS DIRIGER, GUIDER, RÉALISER ENSEMBLE,
JUSTE OBSERVER ET SOUTENIR

UN EXEMPLE

Stagiaire en reprise de stage IV, Anxiété + TDA

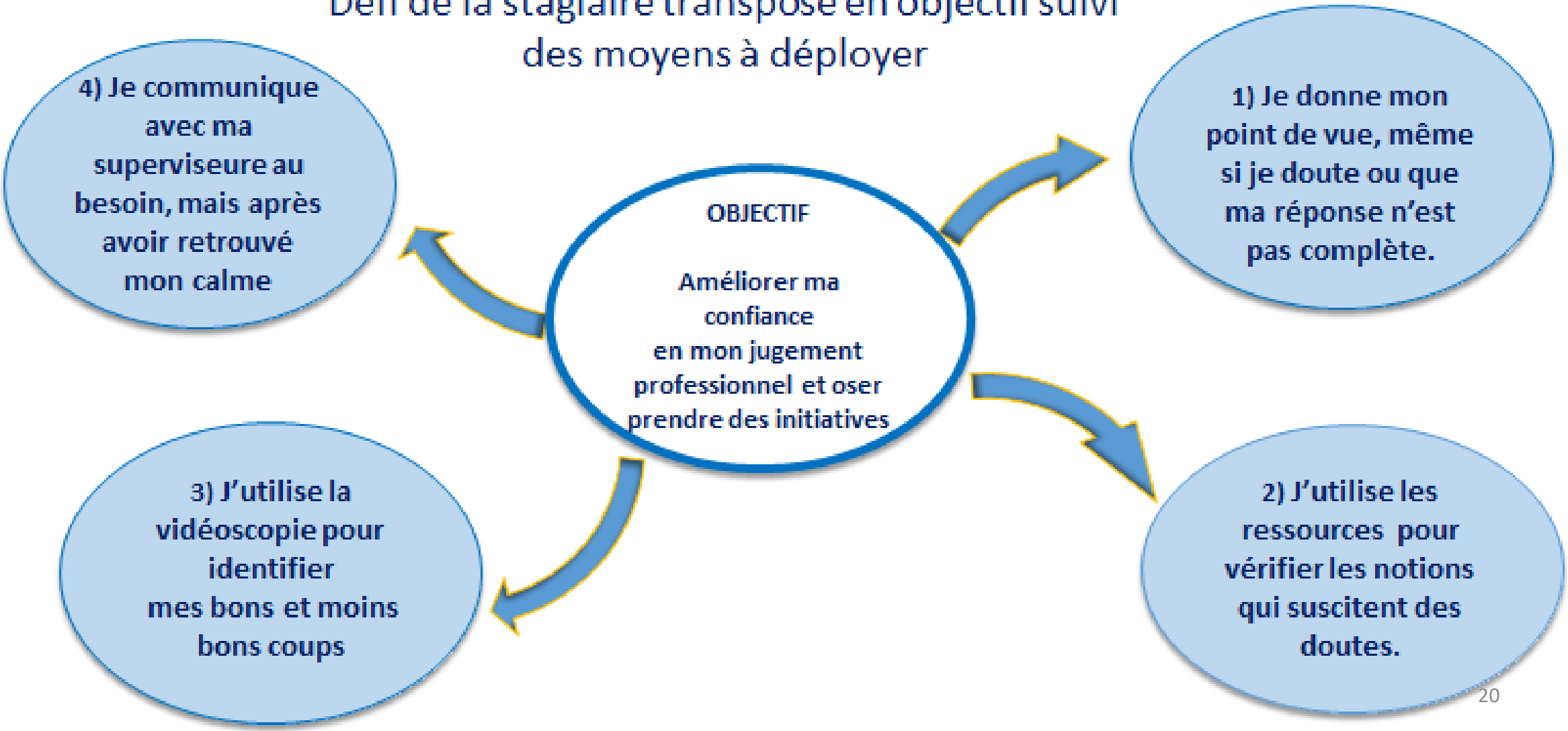
« Je doute tout l'temps, j'ai peur de me tromper. Cela me paralyse ! »



UN EXEMPLE

En reprise de stage IV, **Anxiété + TDA**

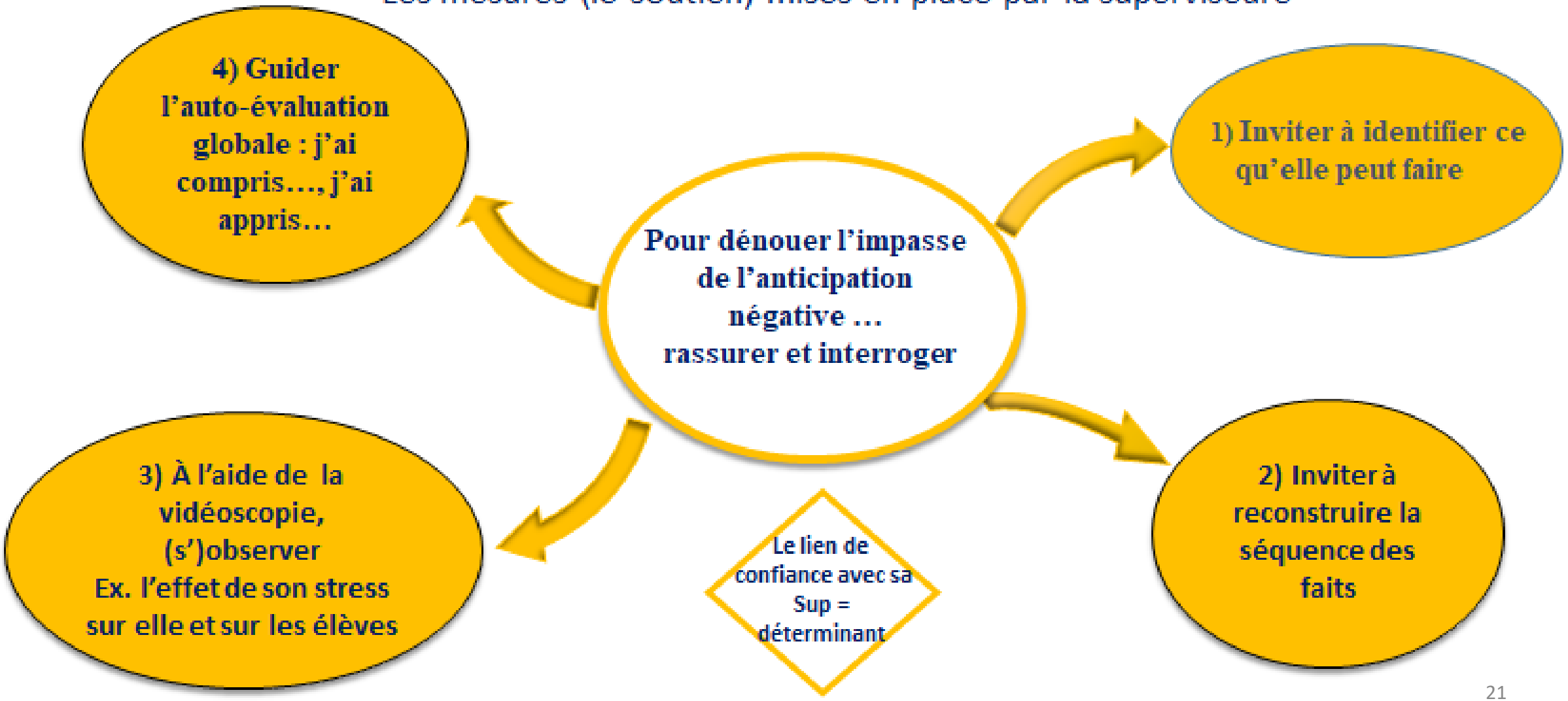
Défi de la stagiaire transposé en objectif suivi
des moyens à déployer



UN EXEMPLE

En reprise de stage IV, Anxiété + TDA

Les mesures (le soutien) mises en place par la superviseure



Rassurer et interroger pour dénouer l'impasse de l'anticipation négative

1 Identifier ce qu'elle peut faire

- Qu'aimerais-tu que ton enseignante associée (EA) fasse lors de ta prise en charge de demain ?
- Quel type de présence souhaites-tu de sa part ?
- Peux-tu t'imaginer lui préciser ta demande ?

2 Reconstruire la séquence des faits

- Décris le fil des évènements (avant, pendant et après) et identifie lequel ou lesquels peuvent expliquer la situation (réaction du groupe, d'un élève, etc.) ?
- Qu'as-tu observé - vu et entendu - qui te fait dire que ton EA est exaspérée, que tu n'as pas réussi ta leçon ?

3 S'observer avec la vidéoscopie

- Quelle est la réaction des élèves lorsqu'ils te voient chercher tes documents de manière saccadée ?
- Quelle est la réaction de Jeanne lorsque tu lui souris ?
- Qu'apprends-tu de ces deux situations ?

4 Guider l'auto-évaluation

- Si tu prenais la posture de l'évaluatrice, quels changements proposerais-tu ?
- Si tu devais reprendre la même leçon avec ce même groupe d'élèves, que modifierais-tu ?
- Que retiens-tu des changements proposés à ta planification pour une prochaine fois ?

Sonia Arsenault

professionnelle en services adaptés
CCSI de l'Ouest

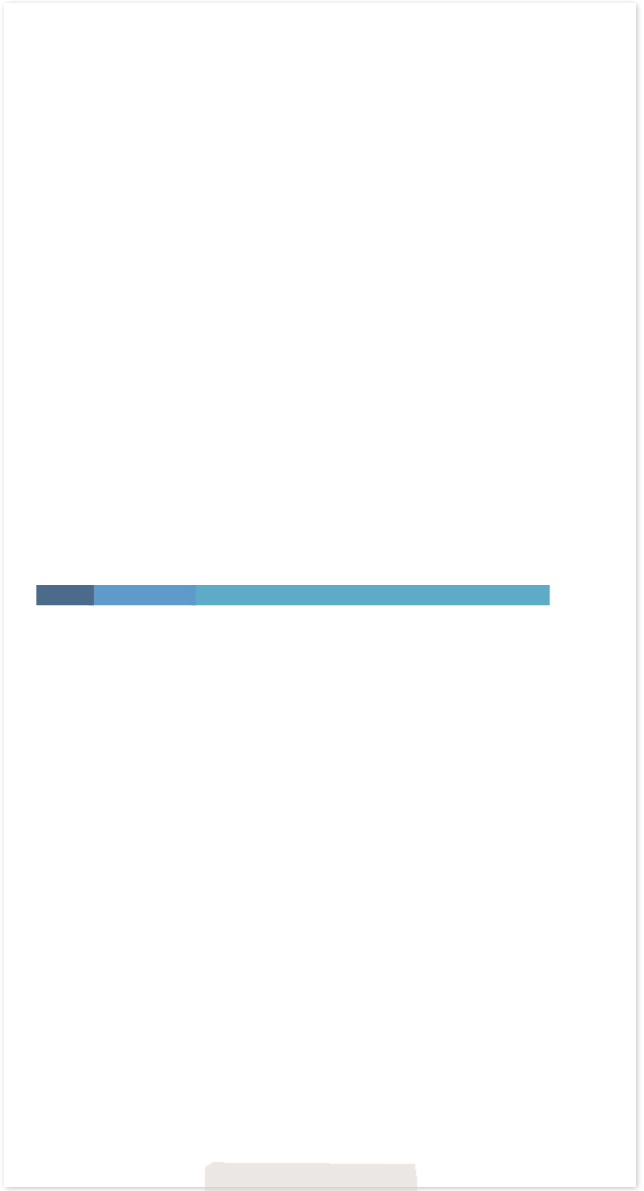
Les Centres collégiaux de soutien à l'intégration (CCSI)

Les CCSI ont le mandat de soutenir chacun des cégeps et des collèges privés subventionnés dans l'offre de services adaptés sans toutefois offrir des services directs aux étudiants en situation de handicap.

Par l'entremise des cégeps de Sainte-Foy et du Vieux Montréal, ils ont le mandat de soutenir le développement de l'autonomie des établissements du réseau collégial public et privé subventionné et l'harmonisation de leurs pratiques dans l'accueil, l'organisation et la prestation des services destinés aux étudiants en situation de handicap afin de favoriser leur intégration, persévérance et réussite scolaires.

Les préoccupations exprimées par les collèges

- Préoccupation quant aux taux d'échec en stage des étudiants ESH.
- Préoccupation du personnel enseignant et des équipes des Services adaptés face à l'intégration sur le marché du travail des étudiants.
- La supervision en stage de certains ESH requiert certaines interventions et une approche différente. Certains superviseurs se sentent dépassés.
- Questionnement quant aux obligations légales.
- Manque d'ouverture des milieux de stages.
- Manque de connaissance de soi des étudiants, particulièrement des ESH.
- Savoir-être au travail pas toujours adéquat.
- Adéquation entre les mesures mises en place pour la réussite au collégial et celles sur le marché du travail.
- Les experts de l'intégration / inclusion sont les intervenants des Services adaptés, mais ils ne sont pas toujours inclus dans la boucle des stages.



ROSEPH

Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) est une association à but non lucratif qui réunit 25 services spécialisés de main-d'œuvre dont la mission première est de **favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.**

- Les membres du ROSEPH sont tous des organismes indépendants financés par Emploi-Québec qui travaillent en étroite collaboration avec les Centre locaux d'emploi. Ils sont bien implantés dans leurs milieux respectifs et œuvrent en partenariat et en complémentarité avec les autres ressources de leur communauté.

- Ils sont présents un peu partout au Québec, et plusieurs d'entre eux opèrent plusieurs points de service dans une même région.

- Répertoire des membres – Roseph

Projet du STage à l'EmPloi (STEP)

- Le projet du STage à l'EmPloi (STEP) vise à accompagner des étudiants en situation de handicap qui terminent leur parcours de formation pour réaliser leur dernier stage en entreprise et à préparer leur entrée sur le marché du travail.

Le déploiement du projet

- Projet a débuté en août 2020 et se terminera le 30 juin 2022.

Quelques exemples

Ateliers offerts à l'ensemble d'une cohorte dans leur cours de préparation au stage (savoir-être au travail) :

Simulations d'entrevues

Simulations de communication

Accompagnement dans des rencontres enseignants étudiants pour faciliter la compréhension commune et aider l'étudiant à exprimer ses besoins

Répondre aux interrogations des enseignants

Aide à la recherche d'un emploi d'été

Rencontres individuelles pour travailler des habilités

Soutien à la gestion des émotions ou du stress

Le deuil professionnel

Quelques résultats

Année 2020-2021:

- 46 participants
- 3 collèges

Année 2021-2022:

- 78 participants dont 48 nouvelles inscriptions
- 4 collèges

Renforcement de la cohésion entre les équipes des Services adaptés et les équipes responsables des stages.

En raison de la situation liée à la pandémie, les liens avec les milieux de stage n'ont pas pu être développés.

Modification des règles d'admissibilité aux services offerts par Service Québec à l'égard des étudiants.

Constats

Le lien de confiance et de respect mutuel des expertises entre les intervenants entourant l'étudiant est essentiel.

Le lien entre l'intervenant qui accompagne et l'étudiant doit idéalement être développé en amont du stage.

Le maintien des relations avec les services spécialisés de main-d'œuvre est un ajout important pour la transition vers le marché du travail de la population étudiante en situation de handicap.

Il est important de renforcer les compétences liées au savoir-être au travail des étudiants et d'outiller les acteurs du milieu pour intervenir auprès des ESH.

Nous tenons pour acquis que certaines compétences de base sont acquises à l'arrivée au collégial.

Projet dans le cadre de la mesure 19 du plan d'action jeunesse

- Développement et mise en application d’une trousse d’outils visant à soutenir la population étudiante en situation de handicap (ESH) au collégial ayant un ou des stages dans leur programme de formation.

Les quatre volets du projet

- Création d’un bilan de compétences de type portfolio.
- Création d'ateliers autoportants et d’outils permettant l’accueil et l’encadrement des étudiants dans leur milieu de stage.
- Formation ciblée auprès des intervenants des équipes des Services adaptés et des professeurs pour les aider à améliorer leurs compétences dans l’accompagnement des ESH en stage en se basant sur les données actuelles de la recherche et les meilleures pratiques.
- Transfert de la trousse auprès des équipes collèges.

Christine Morin

enseignante Cégep du Vieux Montréal
chercheuse au CRISPESH

CRISPESH

Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

- **Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap**, est un centre collégial de transfert de technologie (CCTT) en pratiques sociales novatrices, né d'un partenariat entre le Cégep du Vieux Montréal et le Collège Dawson.

- A pour mission de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société québécoise en accompagnant les organisations dans l'avancement des connaissances, le développement et la promotion de pratiques sociales novatrices.

L'intégration

- L’individu à intégrer est perçu comme différent de la norme/du groupe, qui lui est perçu comme homogène. (Normalisation)
- C’est à l’individu que revient la responsabilité de s’adapter aux normes et pratiques du milieu auquel il s’intègre.

L'inclusion

- Tout individu est accueilli avec ses particularités au sein d'un groupe où la diversité est un état de fait. (Dénormalisation)
- Responsabilité partagée entre l'individu et l'environnement qui doivent tous deux s'arrimer pour une participation sociale maximale.

L'inclusion : à la fois processus et idéal

L’inclusion se rapporte à la création d’un environnement où t**ous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités**.

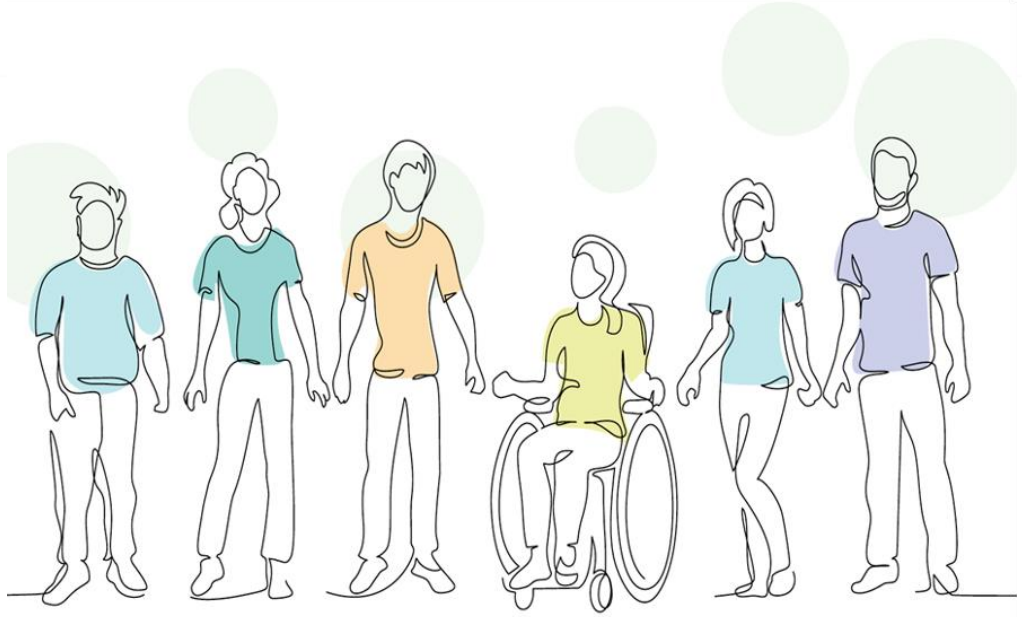
À l’échelle de l’organisation, l’inclusion exige qu’on **recense et tente de supprimer les obstacles** (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) **qui nuisent à la participation** et à la contribution [des individus].

Elle exige également une affirmation […] des valeurs et des principes d’équité, de justice et de respect en **se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives,** en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous » [traduction libre].

(CRSNG, 2021)

Incluvis

- Vise à agir sur l'environnement de travail dans une perspective de responsabilité partagée (modèle social de compréhension du handicap)
- S'adresse aux petites et moyennes organisations (p. ex. entreprises, municipalités, organismes communautaires)



INCLUVIS = GUIDE + OUTIL

CRISPESH
Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Partenariat

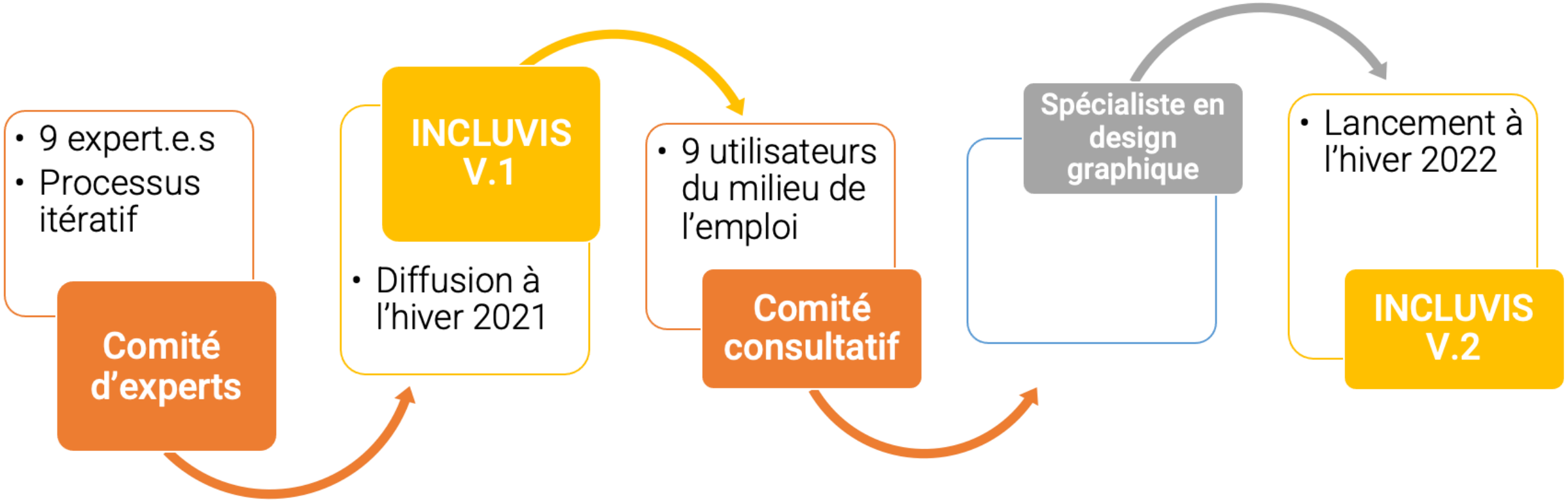
CRISPESH

- Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Centre collégial de transfert de technologie (CCTT) en pratiques sociales novatrices (PSN)
- Recherche appliquée, transfert et services
- Accompagne les organisations dans l'avancement des connaissances, le développement et la promotion de pratiques sociales novatrices

ROSEPH

- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
- 24 services spécialisés dont la mission est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap
- Encourage le perfectionnement et le renouvellement des méthodes d'intervention des membres auprès des personnes en situation de handicap

Processus de développement d'INCLUVIS



INCLUVIS:
Les objectifs du guide

1. **Sensibiliser** les organisations à l'inclusion des personnes en situation de handicap en proposant un point de départ pour réfléchir et implémenter une démarche à cet effet
2. **Encadrer** l'amorce d'une démarche de changement au sein de l'organisation dont l'aboutissement ultime pourrait mener au développement d'une politique d'inclusion
3. **Situer l'organisation** quant à l'écart à combler entre les pratiques actuelles et les pratiques souhaitées
4. **Informer** l'organisation en la référant à une variété de ressources disponibles

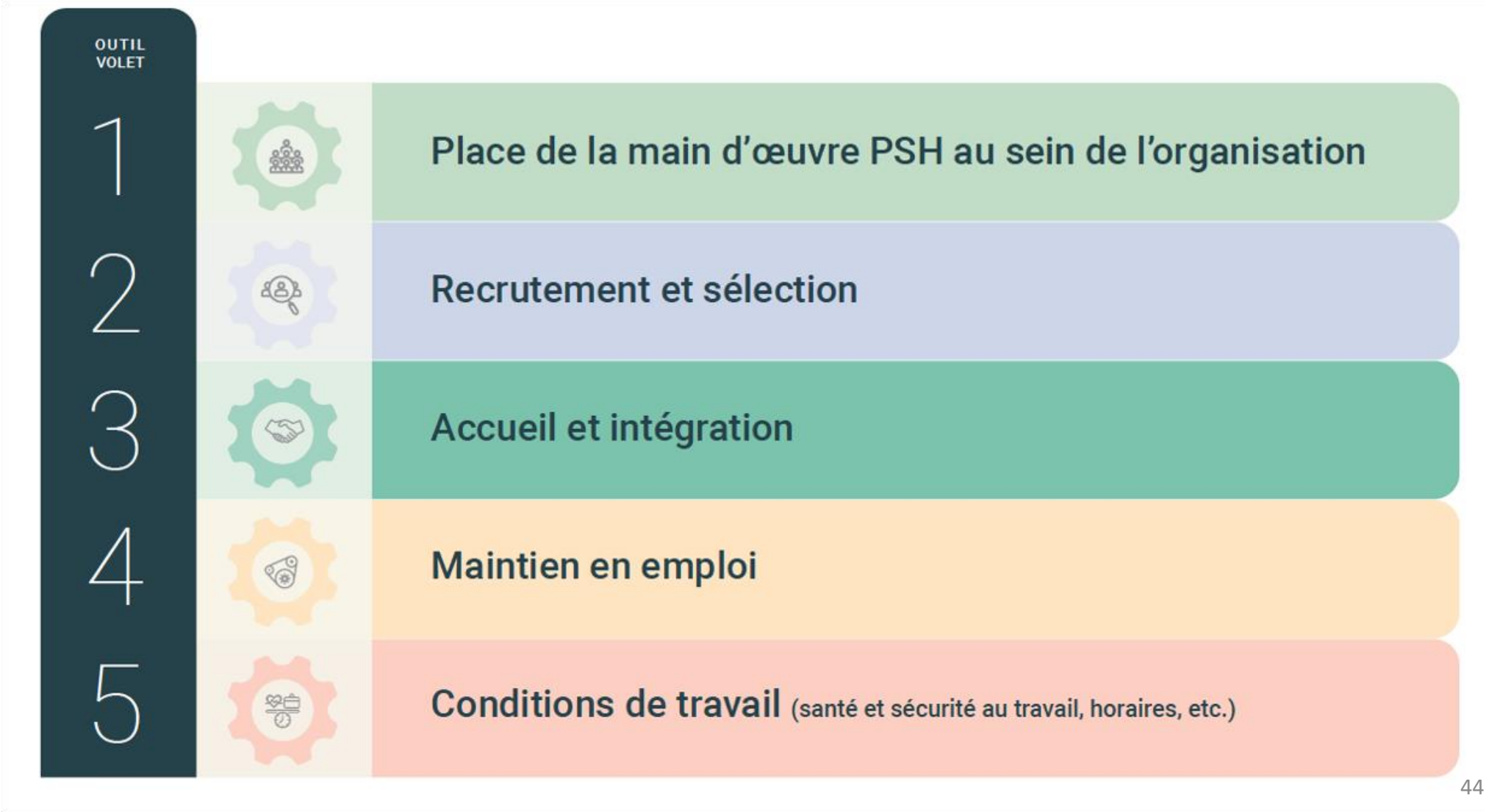
Les sections du guide

1. Comprendre les concepts de *situation de handicap* et *d'inclusion*
2. Connaître les facteurs de réussite de l'inclusion
3. Évaluer la progression de son organisation
4. S'initier à la terminologie en vigueur
5. Se renseigner et passer à l'action
6. Développer sa politique d'inclusion

INCLUVIS: Les objectifs de l'outil autodiagnostic

1. Permettre un **temps de réflexion** sur les pratiques actuelles au sein de l'organisation;
2. Offrir **des pistes de réflexion et d'action** concrètes pour le développement de pratiques inclusives en employabilité des PSH;
3. **Orienter la priorisation** de l'organisation sur le court terme;
4. **Informer la prise de décision** sur le moyen et long terme.

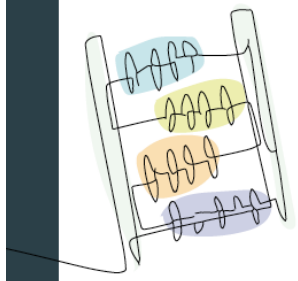
Les volets de l'outil



Évaluer la progression de votre organisation

Les balises pour vous aider à ajuster votre score

100% **On y est !** La démarche est institutionnalisée dans notre organisation.



76 à 99%	**On est en route vers l'appropriation.** Nos équipes ont intégré, à différents degrés, les principes et façons de faire dans leur pratique quotidienne.
51 à 75%	**On est en cours d'implantation.** Les démarches relatives à cet élément sont (bientôt) complétées.
26 à 50%	**On planifie.** Nous avons planifié la stratégie de mise en œuvre et amorcé plusieurs actions sur le sujet. Quelques actions concrètes ont déjà été mises en œuvre.
1 à 25%	**On y pense !** Nous avons priorisé cet aspect dans notre organisation. Nous avons amorcé une réflexion à cet égard.

0% **Pas encore...** Nous n'avons pas encore eu le temps de nous pencher sur la question. Nous n'avons pas initié de démarches à cet égard.

Évaluer la progression de votre organisation

Deux exemples pour illustrer l'outil d'autodiagnostic

UTIL
OLET
1

Place de la main-d'œuvre PSH au sein de l'organisation

Dans tout processus de changement, faire un constat initial peut nous aider à définir nos priorités. En effet, connaître notre point de départ nous permet de proposer des objectifs réalistes et atteignables pour la suite des choses.

1 Notre organisation possède une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion. %

2 Nous sommes familiers avec le terme « situation de handicap ». %

EXEMPLE

VOLET 1

EXEMPLE

VOLET 4

OUTIL VOLET 4

Maintien en emploi

3 Nous diffusons les informations relatives au mouvement de personnel de manière transparente et accessible tant à l'interne qu'à l'externe

(affectation temporaire, ouverture de postes, etc.).

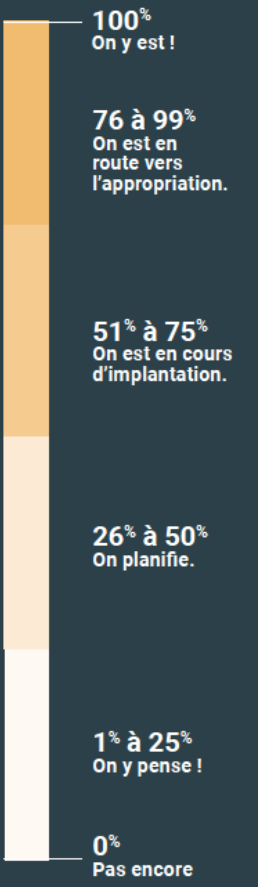
%

4 Notre processus d'évaluation du rendement est encadré par des règles à suivre qui tiennent compte de la diversité, et donc des ESH.

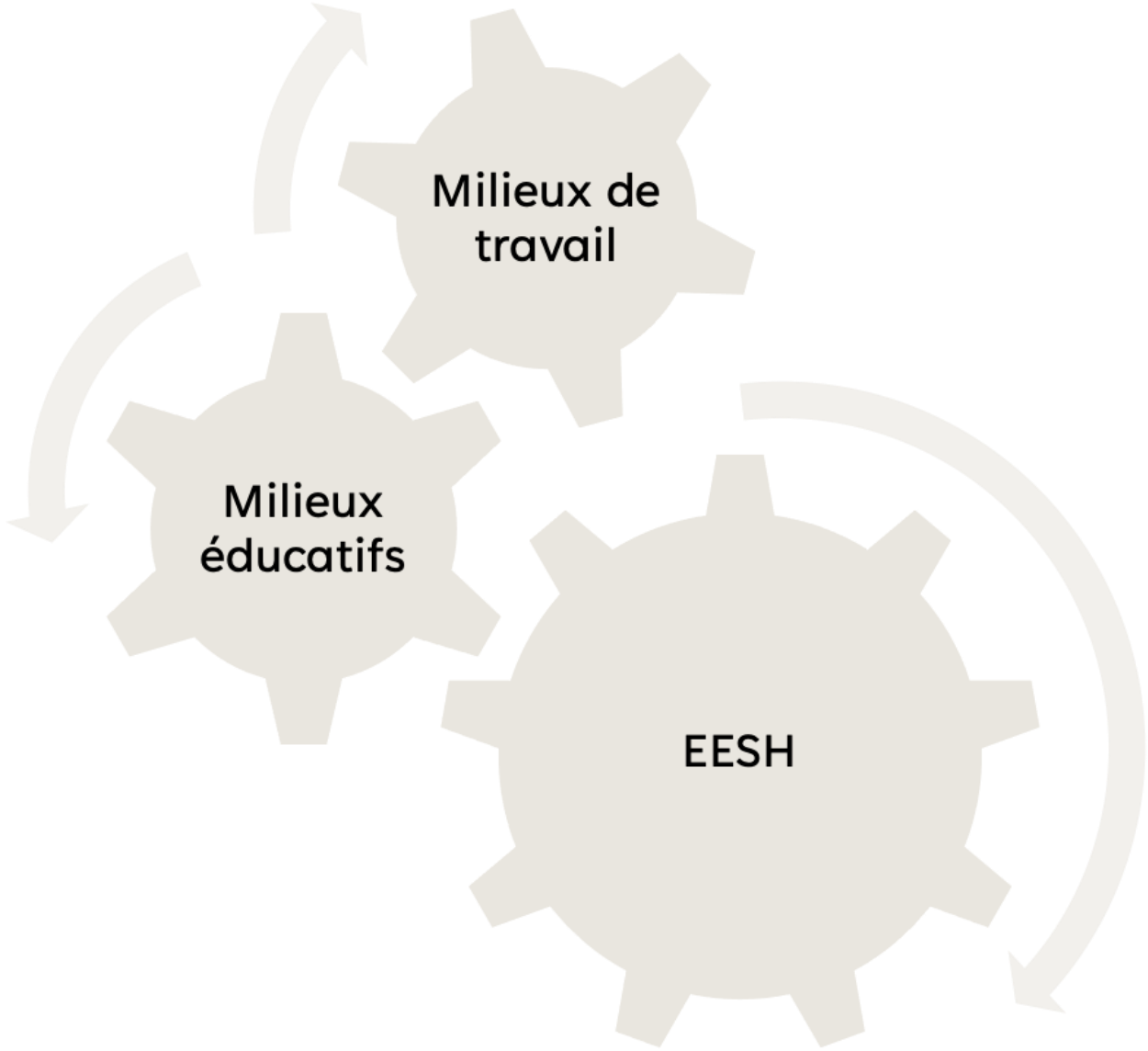
%

5 Nous avons recours à des outils de travail nous permettant de sonder nos ESH afin de mieux connaître et comprendre leurs besoins, et ce, de manière continue, de façon à nous assurer de maintenir un lieu de travail inclusif.

%



Pour une meilleure transition vers l'emploi…



CRISPESH
Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Période de questions