



INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI
ET L'ENTREPRENEURIAT



Institute de l'accessibilité

Ontario 
Ministry of Colleges
and Universities

Initiative David C. Onley (IDCO 2.0)

Mise en œuvre d'une stratégie d'impact collectif visant à soutenir l'emploi des étudiant(e)s postsecondaire en situation de handicap en Ontario.

Du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2024



Table des matière

Remerciements	5
Résumé	8
Objectifs et approach	9
Principaux résultats et répercussions	9
Enseignements tirés et durabilité.....	9
Étapes suivantes	10
Section 1 : Le parcours vers l'IDCO 2.0	11
Section 2 : Aperçu du projet	14
Les projets pilotes.....	15
Le Guide pratique	16
Les pratiques.....	17
Collaboration.....	18
Événements accessibles	18
Quêtes d'emploi accessibles	18
Animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi	19
Sensibilisation+	20
Soutiens supplémentaires pour la réussite	21
L'équipe	21
Le Conseil consultatif.....	22
Section 3 : Principaux résultats et activités du projet	23
Réaliser une évaluation de l'état de préparation	23
Faciliter la mise en œuvre des projets pilotes	24
Effectuer une évaluation de la mise en œuvre	27
Créer une plateforme de mise en œuvre (Guide pratique)	28
Section 4 : Évaluation et résultats	31
Évaluation des projets en cours et défis	31

Effets des activités des projets pilotes et répercussions à l'extérieur des sites d'accueil.....	33
Avoir un effet positif au-delà des sites d'accueil des projets pilotes	35
Section 5 : Réflexions sur les thèmes émergents.....	36
Collaboration.....	36
Conversation	36
Flexibilité et individualisation	37
Sensibilisation et participation des étudiant(e)s	39
Systèmes et processus opérationnels	39
Conclusions – « Et alors? ».....	40
Un rôle particulier.....	41
Section 6 : Durabilité – Continuer sur la même lancée	42
Maintenir les acquis des projets pilotes.....	42
Tirer parti du Guide pratique pour assurer la durabilité du projet.....	44
Section 7 : Prochaines étapes et points à prendre en compte pour les travaux en cours/futurs.....	45
Avons-nous atteint nos objectifs?.....	45
Un modèle de financement pour aller de l'avant	47
Poursuivre sur notre lancée.....	48
Conclusion	50
Annexe 1 : Vue d'ensemble des projets pilotes mis en œuvre	52
Projet pilote du Collège Algonquin.....	52
Projet pilote de l'Université Carleton	52
Projet pilote du Collège La Cité	53
Projet pilote du Collège George Brown	53
Projet pilote de l'Université de Guelph	54
Projet pilote de l'Université Lakehead.....	54
Projet pilote de l'Université d'Ottawa	55
Collaboration entre établissements à Ottawa, salons de l'emploi de novembre et d'avril	55

Annexe 2 : Conclusions des évaluations de l'état de préparation (avant et après le projet pilote).....	58
Annexe 3 : Enseignements tirés des projets pilotes	60
Projet pilote du Collège Algonquin	60
Projet pilote de l'Université Carleton	61
Projet pilote du Collège La Cité	62
Projet pilote du Collège George Brown	63
Projet pilote de l'Université Lakehead.....	64
Projet pilote de l'Université de Guelph	66
Projet pilote de l'Université d'Ottawa	67
Collaboration entre établissements à Ottawa, salons de l'emploi de novembre et d'avril	70
Ce que les équipes des projets pilotes ont constaté	72
Autres mesures et activités	75

Remerciements

Nous aimerions remercier le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario pour son financement continu de la deuxième phase du projet de l'Initiative David C. Onley.

Nous tenons également à rendre hommage à notre homonyme, feu l'honorable David C. Onley, ancien lieutenant-gouverneur de l'Ontario, et à remercier tout particulièrement son épouse, Ruth Ann Onley, qui se joindra à nous pour prendre la parole lors de notre célébration de clôture, qui se tiendra à Toronto en octobre 2024.

Nous souhaitons également remercier les personnes et les organisations suivantes, qui ont joué un rôle essentiel dans la réussite de ce projet :

Institut de l'accessibilité, Université Carleton

- Boris Vukovic, directeur et professeur adjoint de recherche
- Tara Connolly, directrice adjointe, Recherche et développement, et codirectrice de l'IDCO 2.0
- Julie Caldwell, directrice adjointe des opérations et codirectrice de l'IDCO 2.0

Équipe de projet

- Andri Mulia, gestionnaire de projet
- Mirvat Sanaallah, coordonnatrice de projet
- Mike Walker, coordonnateur de projet
- Dean Mellway, responsable de projet pilote (Ottawa)
- Bonney Hunt, responsable de projet pilote (Ontario)
- Greg Smith, responsable de projet pilote (Ontario)
- Satpreet Dhillon, agente de la mobilisation des connaissances
- Daniel Gomez, agent de la mobilisation des connaissances
- Carlo Mandarino, spécialiste en mesure et évaluation
- Andy Thompson, spécialiste en mesure et évaluation

Conseil consultatif

- Sarah Kloke, Inter-University Disability Issues Association
- Annicka Stabenow, Inter-University Disability Issues Association
- Janice Fennell, comité collégial en besoins particuliers
- Trevor Buttrum, Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs
- Lisa Kelly, Chambre de commerce de l'Ontario
- Elizabeth Mohler, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
- Kelly McGahey, Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi
- Janet Westbury, Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail Canada

- Jeannette Campbell, Ontario Disability Employment Network

Équipes principales des projets pilotes

- **Collège Algonquin**

- Jeff Agate, directeur associé, Services de soutien aux étudiant(e)s
- Thandiwe Ncube, gestionnaire, Développement des talents étudiants
- Jessica Andrews, conseillère en orientation professionnelle, Développement des talents étudiants

- **Université Carleton**

- Bruce Hamm, directeur, Centre Paul Menton pour les étudiant(e)s en situation de handicap
- Rocio Alvarez, directrice, Services d'orientation professionnelle et des programmes coopératifs
- Sarah Sabourin, gestionnaire, Développement des emplois et des partenariats, Services d'orientation professionnelle et des programmes coopératifs
- Amanda Hodgson, coordonnatrice, Programme ACT to Employ et programmes d'emploi étudiant

- **Collège George Brown**

- Alex Irwin, directeur, Bien-être et soutien de la population étudiante
- Kaitlin Van Osch, gestionnaire principale, Services d'apprentissage accessible
- Deandra Christopher, consultante, Apprentissage intégré au travail et accessibilité

- **Collège La Cité**

- Sophie Pomerleau, superviseuse des opérations, Service de placement en emploi et de placement coopératif, Service d'emploi – La Cité des affaires
- Rym Rahli, conseillère accompagnatrice, Service prédépart
- Victoria Mikolajczyk, commis, Service Placement et Placement Coop

- **Université Lakehead**

- Aimee Juan, vice-rectrice associée, Étudiant(e)s
- Jessica Lovett, directrice, Services d'orientation professionnelle et des programmes coopératifs
- Nancy Cahill, gestionnaire, Services d'accessibilité pour les étudiant(e)s
- Cheryl D'Angelo, Directrice, Santé et bien-être des étudiant(e)s

- **Université de Guelph**

- Elaine Fenner, directrice, Centre d'apprentissage par l'expérience

- Delaney Wiens, animatrice des cheminements vers l'emploi du programme WorkAbility, Centre d'apprentissage par l'expérience
- Lily Abediny, directrice associée, Éducation professionnelle et coopérative
- Angeli Mehrotra, spécialiste de l'engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi
- Julia Leary, conseillère en orientation professionnelle
- Laura Gatto, coordonnatrice des programmes coopératifs (programmes de baccalauréat en informatique)
- **Université d'Ottawa**
 - Christian Tremblay, directeur associé, Services d'orientation professionnelle et engagement communautaire
 - Cynthia Allan, conseillère en orientation, Centre de développement de carrière

Principaux fournisseurs impliqués dans la conception et la création du Guide pratique

- Mathew Burns, Jason Allen, Steve Blane et l'équipe de Darn Clever
- Anna Jackson, Alexandra Marinelli, Lee Pakkala et l'équipe de Stiff



Résumé

L'Initiative David C. Onley (IDCO) pour l'emploi et l'entrepreneuriat, financée par le gouvernement de l'Ontario, est entrée dans sa deuxième phase (IDCO 2.0) afin d'améliorer les résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap en Ontario. Sur la base de l'IDCO 1.0, qui a établi des partenariats de collaboration entre les parties prenantes clés, l'IDCO 2.0 a mis l'accent sur la mise en œuvre d'une stratégie d'impact collectif visant à soutenir l'accessibilité et l'inclusion dans les cheminements vers l'emploi. De novembre 2021 à octobre 2024, l'IDCO 2.0 a rassemblé sept établissements postsecondaires de l'Ontario pour organiser des projets pilotes axés sur l'accessibilité et a créé un Guide pratique numérique pour diffuser les apprentissages et les ressources dans toute la province.



« Selon moi, l'Initiative David C. Onley s'inscrit dans une démarche à long terme à bien des égards », déclare Tara Connolly, codirectrice de l'IDCO. « Elle se concentre sur le développement des compétences et de la confiance, sur l'apprentissage par l'échange et sur le maintien de ces aspects dans nos propres contextes », ajoute-t-elle.



Objectifs et approach

L'IDCO 2.0 visait à favoriser les changements structurels au sein du secteur postsecondaire en aidant les établissements à adopter des pratiques qui facilitent les quêtes d'emploi accessibles pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Cette phase a permis d'adopter les pratiques suivantes dans les établissements qui ont mis sur pied des projets pilotes :

- **Collaboration** : Encourager le travail d'équipe interdépartemental afin de fournir un soutien complet aux étudiant(e)s.
- **Événements accessibles** : Concevoir des événements sur les choix de carrière qui soient pleinement accessibles.
- **Quêtes d'emploi accessibles** : Préparer les étudiant(e)s et les employeurs à des expériences d'emploi inclusives.
- **Animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi** : Soutenir de façon personnalisée les besoins professionnels des étudiant(e)s en situation de handicap.

Le projet a également mis en place une plateforme en ligne, le Guide pratique de l'IDCO, qui permet aux établissements d'accéder à des outils, des modèles et des ressources de formation pour renforcer les pratiques en matière d'accessibilité sur les campus.

Principaux résultats et répercussions

L'IDCO 2.0 a eu des répercussions importantes sur les étudiant(e)s, les établissements et les employeurs. En voici quelques exemples :

- Amélioration de la confiance des étudiant(e)s en matière d'exploration des cheminements vers l'emploi, de divulgation du handicap et de demandes d'accommodement.
- Renforcement des partenariats interdépartementaux et communautaires en intégrant l'accessibilité dans les pratiques des établissements.
- Sensibilisation accrue des employeurs à l'accessibilité, ce qui se traduit par des pratiques d'embauche plus inclusives et un soutien aux étudiant(e)s en situation de handicap.
- Création d'un cadre durable permettant aux établissements postsecondaires d'intégrer des pratiques d'emploi accessibles, en s'appuyant sur le Guide pratique.

Enseignements tirés et durabilité

Les établissements qui ont mis en place des projets pilotes ont souligné l'importance de la flexibilité, de la collaboration et du soutien individuel personnalisé dans la mise en œuvre d'initiatives en matière d'accessibilité. Il s'est avéré essentiel d'adapter les pratiques au contexte de chaque établissement, que ce soit par l'intermédiaire de rôles dédiés ou de collaborations transversales. Le soutien, les

ressources et l'engagement continus des établissements seront nécessaires pour maintenir ces progrès. Le Guide pratique, disponible en ligne, constitue une ressource durable pour tous les établissements de l'Ontario et permet des améliorations continues en matière d'accessibilité.

Étapes suivantes

Pour tirer parti du succès de l'IDCO 2.0, les travaux futurs devraient mettre l'accent sur l'obtention de ressources réservées aux rôles associés à l'accessibilité et sur l'intégration de ces pratiques au sein des cadres opérationnels des établissements. Le modèle de financement recommandé comprend un financement de base et des incitatifs axés sur le rendement pour garantir des pratiques évolutives et durables en matière d'accessibilité dans les établissements postsecondaires de l'Ontario.



Section 1 : Le parcours vers l'IDCO 2.0

En 2018, grâce au financement du ministère des Collèges et Universités du gouvernement de l'Ontario, l'Université Carleton a lancé l'Initiative David C. Onley (IDCO) pour l'emploi et l'entrepreneuriat.

Sous la direction de l'Institut de l'accessibilité de l'Université Carleton, l'IDCO était un partenariat de deux ans entre les quatre établissements postsecondaires d'Ottawa (Collège Algonquin, Université Carleton, Collège La Cité et Université d'Ottawa) visant à développer des connaissances, des ressources et des outils pour accompagner les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur préparation à l'emploi et leurs aspirations professionnelles. L'objectif était de combler l'écart d'emploi qui existe entre les étudiant(e)s en situation de handicap et leurs pairs qui ne présentent pas de handicap en créant des cheminements vers un emploi intéressant.

En résumant le travail effectué au cours de cette première phase du projet, nous nous sommes posé une question :



« Si nous voulons collectivement avoir un effet positif sur l'employabilité et les résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap par l'intermédiaire de la collaboration, quels sont les domaines sur lesquels nous devons mettre l'accent et que faisons nous dans ces domaines? »

L'IDCO considère l'action collective comme un moyen d'influencer et d'améliorer les résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap. Dans le cadre de l'IDCO 1.0, nous avons considéré que les composantes clés d'une approche d'impact collectif, chacune assumant un rôle unique, étaient les établissements postsecondaires, les employeurs, les prestataires de services communautaires et le gouvernement. Bien entendu, la voix des étudiant(e)s doit éclairer les activités de chacun(e) de ces acteur(rice)s clés.

Les établissements postsecondaires peuvent jouer un rôle de soutien fondamental en offrant des services d'orientation professionnelle adaptés, des programmes de perfectionnement professionnel inclusifs et des services d'accessibilité coordonnés pour veiller à ce que les étudiant(e)s soient préparé(e)s à entrer sur le marché du travail. Les employeurs, quant à eux, jouent un rôle essentiel en créant des pratiques d'embauche inclusives, en proposant des mentorats, des stages coopératifs et des stages, ainsi qu'en favorisant des cultures organisationnelles qui tiennent compte de la diversité et la valorisent. Les prestataires de services communautaires, tels que les organisations d'aide aux personnes en situation de handicap, peuvent fournir des ressources, des formations et des conseils

indispensables qui permettent de mettre en relation les étudiant(e)s et les employeurs. Les agences gouvernementales peuvent apporter un soutien capital en mettant en œuvre des politiques de soutien, en finançant des initiatives qui renforcent l'accessibilité des cheminements vers l'emploi et en encourageant le recours à des pratiques d'emploi accessibles dans tous les secteurs de la main-d'œuvre. Ensemble, ces différentes parties peuvent mettre en place un écosystème complet qui s'attaque aux obstacles multiformes auxquels les étudiant(e)s en situation de handicap sont confronté(e)s, ouvrant ainsi la voie à des possibilités d'emploi intéressantes.

La recherche appliquée menée dans le cadre de l'IDCO 1.0 a confirmé la nécessité de renforcer l'innovation et la collaboration entre les services aux étudiant(e)s en situation de handicap, les services d'orientation, les futurs employeurs et les prestataires de services communautaires afin de mieux préparer les étudiant(e)s à l'emploi et à la réussite professionnelle. À l'issue de notre projet, il nous est clairement apparu que le renforcement de l'innovation et de la collaboration n'était qu'un début, et qu'il restait encore beaucoup à faire.

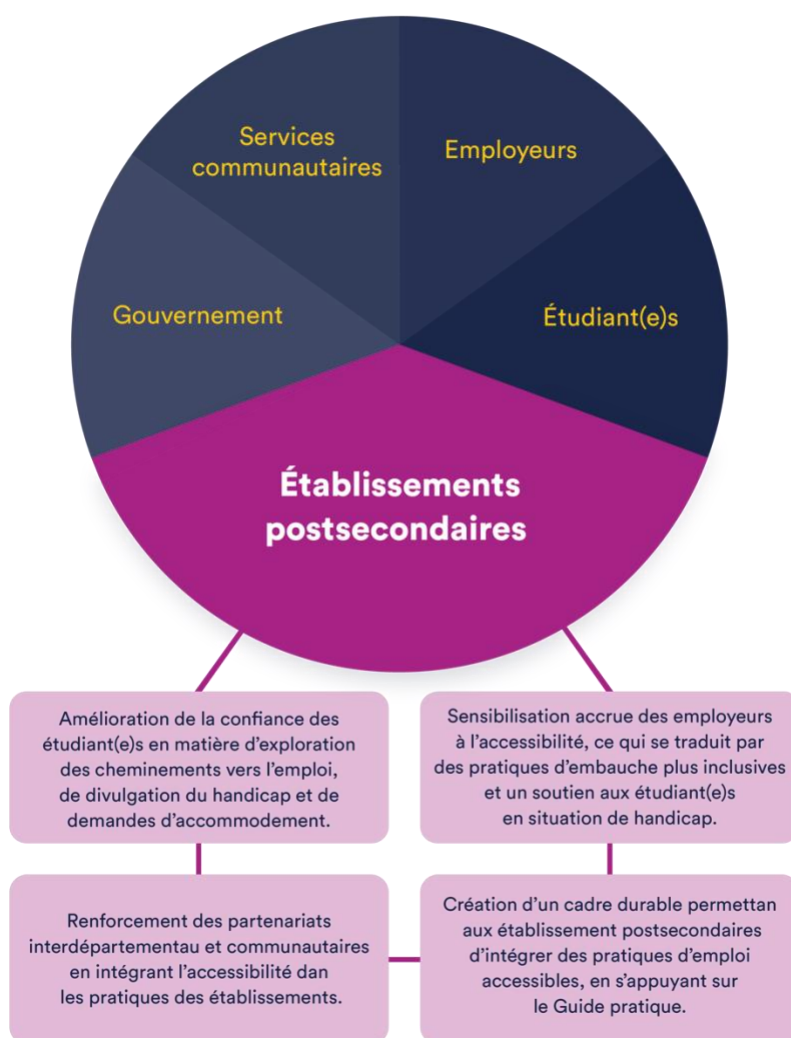
En 2021, l'Institut de l'accessibilité a reçu un nouveau financement du ministère des Collèges et Universités du gouvernement de l'Ontario pour lancer la prochaine étape de ce travail important. Sur la base des travaux de l'IDCO 1.0, cette deuxième phase, IDCO 2.0, s'est concentrée sur la création d'une plateforme en ligne. Cette plateforme avait pour but de faciliter la mise en application des connaissances issues de l'IDCO 1.0 dans tous les établissements postsecondaires de l'Ontario grâce au partage, à l'échange et à la mobilisation des connaissances.

Dans le cadre de l'IDCO 2.0, nous avons décidé de nous attarder sur l'une des composantes de l'approche d'impact collectif : les établissements postsecondaires. En effet, nous avons estimé que le fait de soutenir leur rôle pourrait révéler des informations précieuses qui amélioreraient l'approche dans son ensemble. En examinant la manière dont ces établissements peuvent intégrer les stratégies énoncées dans l'IDCO 1.0 et aider à identifier les forces et les faiblesses des systèmes de renforcement des compétences et des systèmes de soutien, nous pourrions aider les établissements postsecondaires à réussir à soutenir les quêtes d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap ainsi qu'à éduquer et conseiller les employeurs associés aux programmes d'apprentissage par l'expérience, tels que les programmes coopératifs, les stages et l'apprentissage intégré au travail. Cette analyse ciblée de l'environnement postsecondaire permettrait de renforcer notre impact collectif en veillant à ce que les étudiant(e)s soient parfaitement équipés pour faciliter la transition de l'éducation vers l'emploi. Elle constituerait également une base solide pour soutenir les efforts des autres composantes de l'écosystème.

Plus précisément, cette deuxième phase du projet nous permettrait de convaincre plusieurs établissements postsecondaires de l'Ontario **d'appliquer quatre pratiques clés** qui sont selon nous essentielles pour créer un environnement véritablement accessible et inclusif sur les campus :

- Collaboration (pratique également connue sous le nom de Collaborer au sein de votre campus dans notre Guide pratique)
- Événements accessibles (pratique également connue sous le nom de Concevoir des événements sur les choix de carrière et de réseautage accessibles dans notre Guide pratique)
- Quêtes d'emploi accessibles (pratique également connue sous le nom de Préparer au plus tôt les étudiant(e)s en situation de handicap et les employeurs à l'emploi dans notre Guide pratique)
- animateur(rice) des cheminements vers l'emploi (pratique également connue sous le nom de Soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap pour définir et satisfaire leurs besoins professionnels dans notre Guide pratique)

Grâce à ce travail, nous avons l'intention de jeter les bases d'un changement structurel dans l'ensemble du secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario en ce qui concerne l'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap.



Section 2 : Aperçu du projet

Sur la base des travaux réalisés lors du projet initial de l'Initiative David C. Onley, l'IDCO 2.0 a mis l'accent sur deux activités principales au cours des trois dernières années :

- Effectuer une mise en œuvre plus complète des stratégies recommandées par l'IDCO dans les établissements postsecondaires de la province au moyen de la mise en œuvre de plusieurs projets pilotes.
- Créer une plateforme en ligne (le Guide pratique) qui facilite l'application des connaissances issues de l'IDCO 1.0 par tous les établissements postsecondaires (et d'autres parties prenantes clés) de l'Ontario grâce au partage et à la mobilisation des connaissances.

En accomplissant ces deux actions, nous avons mis en place de nouveaux mécanismes dans l'ensemble du secteur postsecondaire pour aider les étudiant(e)s en situation de handicap à obtenir des emplois tout au long des différents cheminements vers l'emploi pendant leurs études et après l'obtention de leur diplôme. Nous avons également jeté les bases d'un renforcement de la confiance des établissements postsecondaires de l'Ontario en matière d'accessibilité.



Les projets pilotes

Nous reviendrons plus en détail sur les projets pilotes et sur la manière dont nous avons sélectionné les établissements postsecondaires retenus tout au long du rapport. Mais, pour le contexte, nous avons sélectionné sept établissements de l'Ontario qui répondaient à nos besoins pour le projet.

Nous avons estimé qu'il était important de poursuivre le travail effectué avec les quatre partenaires d'Ottawa lors de l'IDCO 1.0. Ainsi, nous avons à nouveau invité les équipes des services d'orientation professionnelle, des programmes coopératifs et des services d'accessibilité du Collège Algonquin, de l'Université Carleton, du Collège La Cité et de l'Université d'Ottawa à participer au projet. Ils avaient établi une base solide lors de l'IDCO 1.0, et nous voulions leur donner l'occasion de mener à bien deux tâches dans le cadre de ce projet :

- Continuer à améliorer leurs niveaux de compétence dans une ou plusieurs des pratiques cernées dans le cadre de l'IDCO 1.0.
- Collaborer afin d'organiser et d'animer un salon de l'emploi multiétablissement à Ottawa réservé aux étudiant(e)s et récent(e)s diplômé(e)s en situation de handicap.

Nous avons également retenu trois autres établissements postsecondaires en Ontario : le Collège George Brown, l'Université de Guelph et l'Université Lakehead. (Voir [Annexe 2 : Conclusions des évaluations de l'état de préparation \(avant et après le projet pilote\)](#) pour plus d'informations sur la manière dont nous les avons choisis.)

Nous avons invité chaque établissement à former une équipe composée de membres représentant les services d'orientation professionnelle, les programmes coopératifs et les services d'accessibilité de leur campus. En outre, nous les avons invités, dans la mesure du possible, à inclure des membres représentant le personnel de première ligne des services aux étudiant(e)s, les cadres et/ou gestionnaires responsables de ces services et les membres de l'équipe de direction. Cette stratégie est conforme au succès de l'IDCO 1.0, où nous sommes parvenus à obtenir l'adhésion de la haute direction ainsi que celle du personnel de première ligne en faveur des changements opérationnels et culturels nécessaires pour garantir la durabilité des efforts.

Le Guide pratique

L'une des choses que nous avons constamment entendues de la part de nos prestataires de services postsecondaires était leur désir d'avoir accès à des outils, des ressources et des formations pour améliorer leur niveau de confiance en matière d'accessibilité ainsi que leur niveau de compétence dans l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi.

Compte tenu du monde virtuel d'aujourd'hui, nous avons estimé que le meilleur moyen de transmettre les connaissances acquises dans le cadre de l'IDCO 1.0 était d'investir dans la mise en place d'une plateforme permettant de communiquer nos apprentissages. Nous avons entrepris de créer un Guide pratique virtuel où les prestataires de services postsecondaires à tous les niveaux pourraient accéder rapidement et efficacement à l'information et télécharger des modèles prêts à l'emploi, des courriels et d'autres ressources que ces prestataires pourraient adapter aux besoins de leur établissement.

Dans le cadre de l'IDCO 1.0, nous avons lancé une campagne de sensibilisation des employeurs à l'échelle de la province, intitulée #PrêtÀ, qui comprenait un site Web, géré par l'Institut de l'accessibilité, qui permet aux employeurs d'accéder à des outils et à des formations. (Voir <https://ableto.ca/fr/>.)

Au cours de l'IDCO 2.0, nous avons réorganisé ce site Web afin de le rendre plus accessible à toutes les personnes, quel que soit leur rôle, qui cherchent à embaucher (ou à soutenir) des étudiant(e)s en situation de handicap. Sous <https://ableto.ca/fr/apprendre/> se trouve un lien permettant aux prestataires de services postsecondaires d'accéder au Guide pratique pour apprendre à mieux soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap qui cherchent un emploi et les employeurs qui souhaitent embaucher ces étudiant(e)s, ainsi que pour apprendre à améliorer la collaboration au sein de leurs établissements et avec d'autres parties prenantes de l'écosystème d'emploi.

Le Guide pratique a été conçu en tenant compte des besoins des apprenant(e)s adultes et de l'accessibilité. Il comprend des modules faciles d'accès qui abordent les principales pratiques de l'IDCO. En outre, nous avons inclus une section dédiée aux personnes qui souhaitent en savoir plus sur nos projets pilotes. Cet ajout permet à un public plus large de tirer profit des expériences et des innovations de chaque projet pilote. Cette section, présentée sous forme d'études de cas, donne un aperçu des objectifs particuliers de chaque projet pilote et des principaux enseignements tirés tout au long du processus. Dans certains cas, elle offre également un accès aux outils développés ou affinés dans le cadre de la mise en œuvre des projets pilotes. (Voir la [Section 3 : Principaux résultats et activités du projet](#) pour de plus amples informations sur le Guide pratique.)



Les pratiques

L'IDCO 1.0 a produit une large base de connaissances et d'expériences qui sert de fondement à sa Stratégie d'impact collectif. Plus précisément, nous avons décrit quatre pratiques principales qui, selon nous, sont essentielles à prendre en considération lors de la création d'un environnement postsecondaire véritablement inclusif et accessible :

- Collaboration
- Événements accessibles
- Quêtes d'emploi accessibles
- Animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi

Dans le cadre de l'IDCO 2.0, nous avons l'intention d'aider les établissements qui mettaient en place un projet pilote à mettre en œuvre autant de ces pratiques qu'ils le souhaitaient. Cependant, nous avons découvert très tôt dans le processus qu'en raison de contraintes de temps et de ressources (c'est-à-dire des contraintes humaines, financières et bureaucratiques au niveau du système), il n'était pas possible d'attendre des établissements pilotes qu'ils mettent en œuvre des éléments de chaque pratique. Nous nous sommes rapidement adaptés à chaque projet pilote pour aider l'établissement concerné à déterminer les activités tirées des pratiques qui répondaient le mieux à ses besoins dans le cadre de la mise en œuvre du projet pilote.

Pour répondre à certaines des préoccupations financières soulevées, nous avons alloué 100 000 dollars à chacun des trois établissements postsecondaires de l'Ontario et 50 000 dollars à chacun des quatre établissements postsecondaires d'Ottawa (400 000 dollars au total). Ces fonds ont servi à mettre en œuvre des pratiques et à financer des activités, notamment le recrutement de personnel temporaire pour soutenir de nouvelles activités, l'amélioration des unités de services aux étudiant(e)s pour les rendre plus accessibles aux étudiant(e)s en situation de handicap visible ou non visible, l'organisation d'événements accessibles sur les choix de carrière spécialement conçus pour les étudiant(e)s en situation de handicap, et l'amélioration des événements sur les choix de carrière déjà existants sur les campus.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de chaque pratique :

Collaboration

La pratique de collaboration, ou ce que nous appelons « *Collaborer au sein de votre campus* » dans le Guide pratique, consiste à créer des points de connexion et des possibilités de partage des connaissances dans un cadre plus structuré, afin que les prestataires de services en contact avec les étudiant(e)s dans les établissements postsecondaires sachent comment satisfaire les besoins des étudiant(e)s lorsque ces besoins ne relèvent pas du rôle ou de l'expertise d'un(e) prestataire de services en particulier. Nous avons constaté que les prestataires de services ont déjà des conversations informelles à ce sujet, mais cette pratique leur permettra de collaborer de manière plus intentionnelle au sein du campus.

L'objectif de cette pratique est d'améliorer le partage des connaissances entre les différents services du campus, principalement entre les services d'orientation professionnelle et les services d'accessibilité pour les étudiant(e)s d'un établissement. Ce partage de connaissances n'a pas nécessairement pour but de faire de chaque personne une experte sur tous les sujets, mais de s'assurer que chaque personne peut repérer les bonnes ressources pour l'ensemble des étudiant(e)s, orienter les étudiant(e)s vers ces ressources et, ce faisant, créer une expérience améliorée pour l'étudiant(e).

Événements accessibles

La pratique des événements accessibles, également connus sous le nom de « Concevoir des événements sur les choix de carrière et de réseautage accessibles » dans le Guide pratique, consiste à acquérir les connaissances et à accéder aux ressources nécessaires pour concevoir, du début à la fin, des événements sur les choix de carrière qui permettent à l'ensemble des étudiant(e)s d'y participer. Ces connaissances et ces ressources permettent également à un établissement d'enseignement postsecondaire de rendre ses événements existants accessibles à chaque étudiant(e). Cette pratique implique également de savoir comment concevoir et organiser des événements destinés particulièrement aux étudiant(e)s en situation de handicap.

Le succès dans cette pratique est déterminé par deux mesures interreliées : attirer un plus grand nombre d'étudiant(e)s en situation de handicap à des événements de recherche d'emploi et sur les choix de carrière, et faire en sorte qu'un plus grand nombre d'étudiant(e)s en situation de handicap progressent dans leur parcours individuel vers l'emploi parce qu'un plus grand nombre d'étudiant(e)s participent à ce type d'événements et nouent des contacts avec des employeurs potentiels.

Quêtes d'emploi accessibles

La pratique des quêtes d'emploi accessibles, ou « Préparer au plus tôt les étudiant(e)s en situation de handicap et les employeurs à l'emploi », telle qu'elle figure dans le Guide pratique, vise à mieux comprendre les différentes expériences et quêtes d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap,

notamment en aidant les prestataires de services aux étudiant(e)s à comprendre les étapes franchies par les étudiant(e)s dans leur recherche d'un emploi intéressant, en recensant les obstacles auxquels les étudiant(e)s en situation de handicap sont généralement confronté(e)s dans leur quête d'emploi, et en éliminant ces obstacles pour favoriser des quêtes d'emploi plus inclusives pour les étudiant(e)s. Les prestataires de services apprennent à discuter avec les employeurs des mesures nécessaires pour faciliter l'accès à l'emploi des étudiant(e)s, et en particulier des étudiant(e)s en situation de handicap.

L'un des principaux résultats de cette pratique est de rejoindre davantage d'étudiant(e)s en situation de handicap dès le début de leur éducation postsecondaire et leur permettre ainsi de repérer et de choisir les options de carrière qui leur conviennent le mieux. Cette implication précoce et cette possibilité de faire un choix judicieux permettront aux étudiant(e)s en situation de handicap d'augmenter leurs chances de trouver le bon emploi et de s'engager dans une carrière réussie. Quant aux employeurs, cette démarche leur permettra d'accéder à un plus large bassin de talents.

Animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi

La pratique des animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi (ACE), ou ce que nous appelons « Soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap pour définir et satisfaire leurs besoins professionnels » dans notre Guide pratique, donne aux étudiant(e)s en situation de handicap la possibilité de définir et de satisfaire leurs besoins particuliers en matière de développement des compétences, d'accès opportun aux services et aux ressources, et d'acquisition d'une expérience professionnelle.

Le rôle des ACE a été établi en considération du fait que l'expérience vécue du handicap par les étudiant(e)s n'est pas seulement unique, mais qu'elle va de pair avec la façon dont ils/elles choisissent de cheminer dans leur quête d'emploi. Cette considération diffère de la manière dont les établissements d'enseignement postsecondaire répondent souvent aux besoins des étudiant(e)s en situation de handicap, c'est-à-dire par le biais de services distincts, l'un visant à répondre aux besoins liés au handicap, l'autre à ceux liés à l'emploi.

Le rôle des ACE a été conçu pour être non seulement englobant, mais aussi flexible. Tout établissement d'enseignement postsecondaire peut adopter le modèle des ACE, quelle que soit sa structure. Par exemple, il est tout à fait possible qu'une seule personne ou équipe au sein d'un collège ou d'une université soit chargée de remplir les neuf fonctions, mais ces fonctions pourraient également être réparties entre plusieurs personnes au sein d'un établissement d'enseignement postsecondaire.

En mettant en œuvre cette pratique, les prestataires de services postsecondaires peuvent coordonner et fournir des services et des aides aux étudiant(e)s en situation de handicap sur l'ensemble du campus et permettre ainsi à un plus grand nombre d'étudiant(e)s d'avancer dans leur parcours individuel vers un emploi prospère.

Sensibilisation+

Dans le cadre du projet de l'IDCO 1.0, nous avons constaté que la sensibilisation est importante, mais qu'elle doit être complétée par l'action. Les activités de sensibilisation doivent être maintenues tout en évoluant continuellement grâce à la contribution des communautés de personnes en situation de handicap pour soutenir le changement de culture au fil du temps. Par conséquent, dans le cadre de l'IDCO 2.0, nous n'avons pas traité les activités de sensibilisation comme une pratique autonome. Nous avons plutôt cherché à intégrer la Sensibilisation+ dans chacune des quatre pratiques primaires, car nous avons estimé qu'un niveau unique d'action et de sensibilisation était évident pour chaque pratique.

Soutiens supplémentaires pour la réussite

En plus de transmettre la sagesse et les enseignements tirés de l'IDCO 1.0 aux établissements mettant en place des projets pilotes par l'intermédiaire du Guide pratique de l'IDCO 2.0, nous avons investi dans deux autres domaines clés qui ont conduit à la réussite de cette initiative : notre équipe et la mise sur pied du conseil consultatif.

L'équipe

Pour nous aider à atteindre nos objectifs, nous avons constitué une équipe dotée d'une expertise diversifiée en matière de gestion de programmes, de mesure et d'évaluation, de conseil et de mobilisation des connaissances. L'un des postes uniques de notre équipe était celui de guide de projets pilotes. Il s'agissait de membres de notre équipe qui se sont spécialisés dans la collaboration avec les sept établissements mettant en place des projets pilotes en Ontario. Ces membres de notre équipe se sont investis dans la compréhension des subtilités du travail que nous avons effectué dans le cadre de l'IDCO 1.0, et ce, afin de pouvoir jouer un rôle de consultant(e) pour soutenir et guider les équipes des projets pilotes dans la mise en œuvre des pratiques sur lesquelles elles ont accepté de mettre l'accent. Nos guides de projets pilotes n'ont pas fait le travail à la place des établissements responsables des projets pilotes, mais les ont simplement aidés à identifier ce qu'ils étaient prêts à entreprendre, à mesurer et évaluer ce qu'ils ont fait, et à planifier la manière dont ils le mettront en œuvre. Chaque établissement mettant en place un projet pilote avait des besoins différents en matière de soutien et d'orientation, et l'équipe des guides de projets pilotes a su s'adapter pour les guider sans imposer de façon de faire.



Le Conseil consultatif

Alors que nous nous apprêtons à mettre en œuvre les projets pilotes partout en Ontario, nous étions convaincus qu'il serait important de bénéficier de la sagesse, des conseils et de la perspicacité des membres d'un certain nombre d'organisations clés. La participation de ces membres garantirait la représentation et la contribution de toutes les parties prenantes clés des écosystèmes postsecondaires et de l'emploi. Ainsi, nous avons mis en place un conseil consultatif composé de membres représentant les organisations suivantes :

- Inter-University Disability Issues Association (IDIA)
- Comité collégial en besoins particuliers (CCBP)
- Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE)
- Chambre de commerce de l'Ontario (CCO)
- Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS)
- Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE)
- Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail Canada (ECAIT Canada)
- Ontario Disability Employment Network (ODEN)

Le Conseil s'est réuni virtuellement à plusieurs reprises au cours des trois années qu'a duré ce projet. À deux reprises, nous avons invité des membres de certains des établissements mettant en place des projets pilotes à se joindre à nous pour faire le point sur leur travail et nous faire part de leurs réflexions sur leurs campus respectifs. Les réunions du conseil consultatif ont été l'occasion idéale de souligner que les efforts des établissements postsecondaires pour soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi répondent étroitement aux besoins des employeurs, en particulier ceux qui proposent des programmes coopératifs et d'apprentissage intégré au travail (AIT), d'entrer en contact avec ces étudiant(e)s et de leur apporter un soutien efficace.



Section 3 : Principaux résultats et activités du projet

Cette section présente les principaux résultats et activités qui ont été mis en œuvre pour atteindre les objectifs de l'IDCO 2.0. Les quatre principaux résultats de ce projet sont les suivants :

- Réaliser une évaluation de l'état de préparation
- Faciliter la mise en œuvre de sept projets pilotes
- Effectuer une évaluation de la mise en œuvre
- Créer une plateforme de mise en œuvre (Guide pratique)

Réaliser une évaluation de l'état de préparation

Pour évaluer et déterminer lesquels des 46 établissements postsecondaires de l'Ontario étaient les « plus prêts » à participer à la mise en œuvre de projets pilotes, l'équipe a entrepris de réaliser une évaluation de l'état de préparation (EEP).

En plus des critères spécifiques au projet qui avaient été définis, l'EEP a permis d'identifier et de sélectionner les sites d'accueil de projets pilotes pour le projet de l'IDCO 2.0. Dix-neuf établissements postsecondaires de l'Ontario ont été invités à participer à l'évaluation, et onze d'entre eux (58 %) ont soumis des évaluations complètes. L'outil d'évaluation de l'état de préparation a été conçu pour évaluer l'état de préparation de chaque établissement à la mise en œuvre des pratiques de l'IDCO. Il s'est concentré sur trois domaines thématiques :

- Volonté de mise en œuvre
- Capacité de mise en œuvre
- Qualité des relations

L'évaluation a pris en compte des facteurs à la fois subjectifs et objectifs, tels que la sensibilisation aux écarts existants, l'ouverture de l'établissement au changement, l'engagement de la direction et les ressources existantes qui soutiendraient la mise en œuvre. Chaque établissement a constitué une équipe responsable de l'achèvement, composée de membres de la haute direction, de membres des services d'accessibilité et de membres des services d'orientation professionnelle ou d'emploi, afin d'apporter une réponse globale et éclairée par plusieurs points de vue.

L'outil n'avait pas pour but de mesurer le niveau d'accessibilité, d'inclusivité ou de conformité avec les pratiques imposées par la loi d'un établissement. Les résultats ont permis de dresser un aperçu de l'état de préparation, qui a ensuite été utilisé avec d'autres facteurs, tels que le type d'établissement et la situation régionale, pour garantir une sélection diversifiée des sites d'accueil de projets pilotes. L'évaluation a été un outil essentiel, qui a aidé l'équipe de l'IDCO à choisir trois nouveaux établissements collaborateurs pour le projet en Ontario — le Collège George Brown, l'Université

Lakehead et l'Université de Guelph – tout en veillant à ce que les autres établissements reçoivent une rétroaction adaptée pour soutenir les améliorations en cours.

L'outil d'évaluation de l'état de préparation a été conçu pour donner un aperçu de l'état de préparation de chaque établissement à s'engager dans des activités conformes aux pratiques de l'IDCO. Cinq établissements ont rempli l'Instrument d'évaluation de l'état de préparation (IEEP) avant et après leur projet pilote, ce qui a permis d'observer toute évolution de leur capacité à mettre en œuvre d'autres initiatives et de réfléchir à leurs progrès dans l'application des enseignements tirés de l'IDCO. En comparant ces évaluations, l'équipe a cherché à cerner les changements dans la perception qu'avait chaque site d'accueil d'un projet pilote de sa capacité à mettre en œuvre et à maintenir les pratiques de l'IDCO au fil du temps.

Il convient de souligner que l'outil d'évaluation de l'état de préparation pourrait être adapté pour une utilisation plus large par les établissements postsecondaires, afin d'établir leur propre mesure de référence et de quantifier leurs progrès dans la mise en œuvre des pratiques et des initiatives de l'IDCO. Cette adaptation permettrait de démontrer l'efficacité avec laquelle ces établissements soutiennent et améliorent l'accessibilité des cheminements vers l'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap. La capacité à évaluer continuellement les progrès aiderait les établissements scolaires à mieux se conformer aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Faciliter la mise en œuvre des projets pilotes

Les établissements sélectionnés pour accueillir les projets pilotes ont été répartis en deux groupes. Le groupe d'établissements d'accueil de projets pilotes de l'Ontario comprenait le Collège George Brown, l'Université de Guelph et l'Université Lakehead. Le groupe d'établissements d'accueil de projets pilotes d'Ottawa était composé des partenaires initiaux de l'IDCO 1.0 : le Collège Algonquin, l'Université Carleton, le Collège La Cité et l'Université d'Ottawa.

Comme indiqué précédemment, nous avons mis en place une équipe de guides de projets pilotes pour faciliter la communication avec les sites d'accueil de projets pilotes et soutenir la mise en œuvre de leurs initiatives. Ces guides de projets pilotes ont d'abord organisé des rencontres de découverte avec chaque site partenaire pour discuter de leurs besoins, des pratiques qu'ils se sentaient prêts à mettre en œuvre, des types d'événements qu'ils souhaitaient améliorer, des soutiens dont ils pensaient avoir besoin et de la manière dont leurs initiatives pourraient être suivies et mesurées.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de haut niveau des activités initiales que chaque établissement accueillant un projet pilote avait l'intention d'entreprendre :

- **Collège Algonquin** : Développer une approche structurée et collaborative de l'élaboration et de la mise en œuvre de formations théoriquement fondées et pertinentes pour le personnel.
- **Université Carleton** : Élaborer des listes de contrôle faciles à utiliser pour aider le personnel à concevoir et à organiser des événements virtuels et en personne accessibles.
- **Collège George Brown** : Mettre en place et définir officiellement des structures pour aider les étudiant(e)s en situation de handicap qui demandent des accommodements aux employeurs dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT).
- **Université de Guelph** : Recruter des étudiant(e)s en situation de handicap dans le cadre d'un programme qui offre une formation préalable à l'emploi, une exploration personnalisée des choix de carrière et un soutien à la recherche d'emploi, des contacts avec des employeurs inclusifs pour des emplois d'été, ainsi que des conseils et un soutien pour gérer le handicap tout au long de la période de travail.
- **Collège La Cité** : Développer et dispenser une formation au personnel des services d'orientation professionnelle et des programmes coopératifs afin d'améliorer leur capacité à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi.
- **Université Lakehead** : Renforcer la capacité interne à fournir des services aux étudiant(e)s en situation de handicap, notamment en établissant des liens entre les services d'accessibilité et les services d'orientation professionnelle, en fournissant un soutien personnalisé par l'intermédiaire d'un(e) animateur(ice) des cheminements vers l'emploi (ACE), en dressant une liste des employeurs inclusifs et en les mettant en relation avec les étudiant(e)s, et en organisant des événements à l'intention exclusive des étudiant(e)s en situation de handicap.
- **Université d'Ottawa** : Organiser deux événements pour soutenir la quête d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap, soit un camp d'orientation professionnelle pour les étudiant(e)s et un défi sur l'accessibilité des programmes travail-études pour les employeurs sur le campus.

Il est important de souligner qu'il est devenu évident, très tôt, que les pratiques que nous avons conçues dans l'IDCO 1.0 ne pouvaient pas être mises en œuvre de manière cohérente et globale dans les différents établissements. Nous devons plutôt nous adapter et répondre aux besoins et aux circonstances internes uniques de chaque établissement.

Par exemple, les systèmes internes de chaque établissement suivaient des processus différents pour approuver la création de nouveaux postes, l'utilisation de fonds, la signature d'ententes et de sous-ententes, et la révision d'ententes existantes. Ces différences constatées dans les périodes d'examen et les exigences d'approbation ont eu une incidence directe sur le temps nécessaire à la mise en œuvre des pratiques lors des projets pilotes, notamment en ce qui concerne l'embauche et la

formation du nouveau personnel. Dans plusieurs cas, un projet pilote d'un an n'était tout simplement pas suffisant pour mettre en œuvre certaines pratiques de l'IDCO.

Voilà pourquoi nous avons travaillé en étroite collaboration avec chaque établissement afin d'adapter ce que pourrait être une pratique de l'IDCO, ou une activité dans une pratique, à leur contexte local, de manière à répondre à leurs besoins dans les limites de leurs moyens. Étant donné que l'objectif principal des programmes pilotes était de tester les pratiques élaborées dans l'IDCO 1.0 en contextes réels, les enseignements que nous avons tirés sur la nécessité d'adapter les pratiques aux circonstances locales représentent des connaissances précieuses issues de ce projet. Puisqu'ils ont permis d'enrichir nos connaissances opérationnelles sur la manière de mettre en œuvre les pratiques de l'IDCO dans les établissements postsecondaires de l'Ontario, les projets pilotes peuvent être considérés comme une réussite. (Vous trouverez à l'annexe 1 un aperçu de la mise en œuvre et des résultats de chaque projet pilote.)

Un résultat important des projets pilotes a été la création de nombreux outils et ressources qui ont facilité la mise en œuvre et qui peuvent être diffusés. Les établissements qui ont mis en place des projets pilotes ont participé à des séances d'échange de connaissances et ont fourni des commentaires précieux, des leçons apprises, des conseils et des ressources. Tout cela a contribué à l'élaboration du Guide pratique de l'IDCO. Le Guide pratique étant disponible sur une plateforme en ligne, il sera accessible aux établissements postsecondaires de l'Ontario et d'ailleurs. Il constituera ainsi une mine de ressources pour soutenir leurs activités futures.

Effectuer une évaluation de la mise en œuvre

Nous avons conscience que la mesure des activités pilotes et l'évaluation du déploiement global du projet étaient essentielles pour comprendre son impact et orienter les initiatives futures. Un(e) membre de l'équipe a été chargé de l'évaluation afin de veiller à ce que nous disposions d'une approche structurée pour quantifier les résultats des efforts déployés par chaque site accueillant un projet pilote. Ce rôle nous a également permis d'aider les sites accueillant des projets pilotes à mesurer les résultats des activités conformes aux pratiques de l'IDCO et de leur donner des conseils sur la collecte et l'analyse efficaces des données.

En mettant l'accent sur la mesure, nous avons cherché non seulement à évaluer les résultats immédiats des activités pilotes, mais aussi à évaluer la mise en œuvre plus large du projet sur l'ensemble des sites. Cette approche nous a permis de définir les points positifs, les difficultés rencontrées et les domaines dans lesquels des ajustements pourraient améliorer les efforts futurs. En fin de compte, l'accent mis sur la mesure a fourni des informations précieuses qui permettront d'affiner les pratiques et d'assurer l'amélioration continue et l'extensibilité du modèle de l'IDCO.



Créer une plateforme de mise en œuvre (Guide pratique)

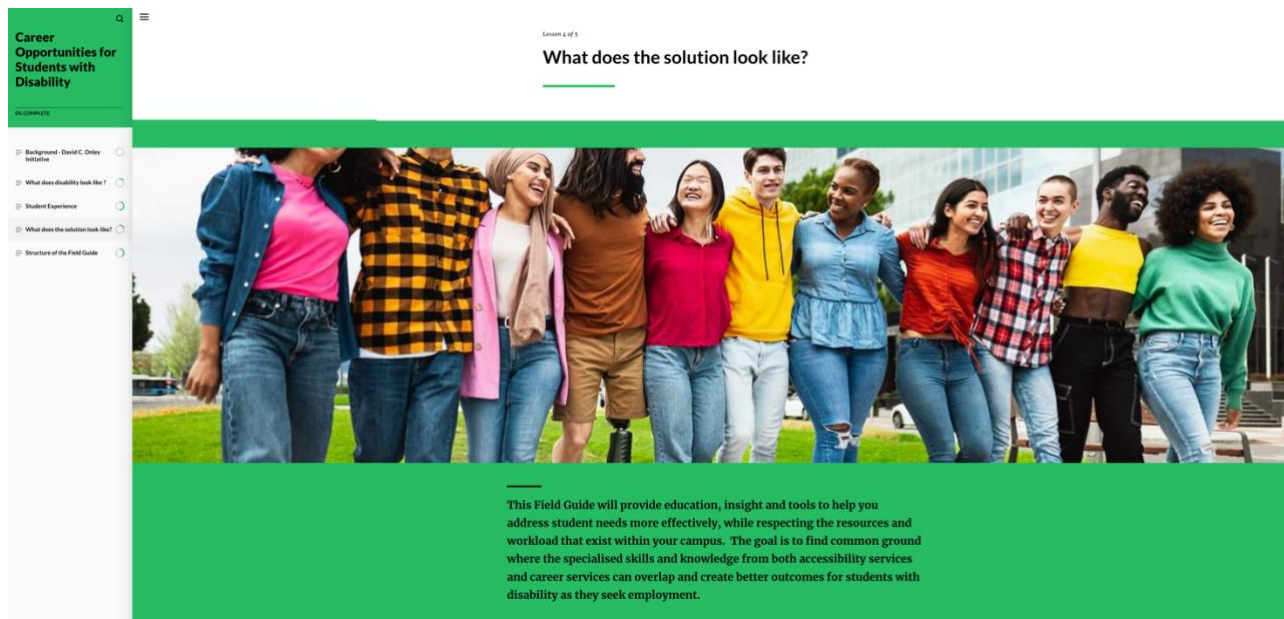
Faire parvenir l'information aux personnes qui en ont besoin



Comme indiqué précédemment, nous avons conçu le Guide pratique comme un mécanisme accessible en ligne pour mobiliser les connaissances, les apprentissages et les expériences de l'IDCO 1.0. Nous l'avons également conçu pour un public cible d'apprenant(e)s adultes. Nous espérons que ce Guide pratique deviendra une ressource incontournable pour les prestataires de services aux étudiant(e)s postsecondaires qui travaillent avec des étudiant(e)s en situation de handicap en quête d'emploi. Le Guide pratique permet aux prestataires de services sur les campus d'accéder à des informations et des ressources et des outils basés sur chacune des quatre pratiques clés identifiées dans la stratégie d'impact collectif de l'IDCO 1.0.

Il nous a fallu du temps pour déterminer la bonne plateforme à utiliser pour le Guide pratique. Notre objectif était de reproduire l'expérience tangible de tenir un livre physique, de jeter un coup d'œil à la table des matières et de tourner les pages jusqu'à la section appropriée. La plateforme devait également permettre une consultation facile, à la fois sur le plan de l'accessibilité et pour les apprenant(e)s adultes. Cela s'est avéré être un défi au départ. En fait, après avoir mené notre deuxième test bêta aux trois quarts du projet, nous avons changé d'approche et de plateforme d'hébergement pour notre Guide pratique, car la plateforme précédente ne répondait pas aux besoins des utilisateur(ice)s.

Nous avons finalement décidé d'utiliser une plateforme qui reflète un outil existant créé dans le cadre de l'IDCO 1.0. Toutes deux sont désormais hébergées sur le site Web <https://ableto.ca/fr/>. Bien que le lancement initial prévu pour le début de l'année 2024 ait été retardé en raison du passage à la nouvelle plateforme, l'attente en a valu la peine, car nous disposons désormais d'un outil puissant, convivial et accessible qui correspond à notre image de marque globale et améliore le travail accompli dans le cadre de l'IDCO 1.0. Le site est fluide et désormais conçu pour les différentes parties prenantes de l'écosystème de l'emploi susceptibles d'embaucher des étudiant(e)s en situation de handicap.



Le 31 octobre 2024, nous avons organisé un pré-lancement du Guide pratique. L'ensemble de nos partenaires de projets pilotes ont été invité(e)s à utiliser le site. Nous avons ensuite procédé à un lancement officiel à la mi-novembre dans tous les établissements postsecondaires de l'Ontario. Nous avons également collaboré avec notre agence externe pour créer des trousseaux de renseignements arborant notre image de marque. Nous les avons ensuite envoyées à tous les établissements d'enseignement de l'Ontario pour qu'ils les communiquent à leurs équipes élargies. De plus, nous avons organisé deux webinaires en direct pour présenter le Guide pratique aux personnes désireuses de se familiariser en personne avec l'outil.

Notre vision de l'expérience d'accès à un Guide pratique en ligne s'est concrétisée. Ce guide offre aux utilisateur(ric)e(s) un outil puissant leur permettant de choisir ce qu'ils/elles veulent apprendre. Nous avons également créé un ensemble complet de ressources améliorées et inédites, sous la forme de listes de contrôle, de guides, de présentations PowerPoint et de modèles de courriel. La plupart d'entre elles peuvent être téléchargées et adaptées aux besoins des établissements.

Nous avons également créé une section dans le Guide pratique pour présenter chacun des sept projets pilotes mis en œuvre. Ces études de cas permettent à d'autres établissements postsecondaires de tirer des enseignements des projets pilotes et d'accéder à certains de leurs ressources et outils inédits ou améliorés.

Nous espérons que ce guide constituera la principale source d'information et d'orientation pour les collèges et universités, qui pourront l'utiliser pour bonifier la capacité de leurs services respectifs d'orientation, d'accessibilité et d'aide aux étudiant(e)s à servir et à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap. Dotés de connaissances qui renforcent leurs capacités, ces établissements pourront avoir un effet positif sur l'employabilité des étudiant(e)s en situation de handicap.

Le site Web est entièrement bilingue, dans les deux langues officielles, et gratuit pour l'ensemble des utilisateur(ric)e(s). Il sera géré par l'Institut de l'accessibilité de l'Université Carleton.

Section 4 : Évaluation et résultats

Évaluation des projets en cours et défis

Pour évaluer la réussite de notre équipe de projet en matière d'accompagnement des sites d'accueil de projets pilotes dans la mise en œuvre des pratiques de l'IDCO, nous avons eu recours à plusieurs mesures et indicateurs. Ces mesures portaient à la fois sur l'efficacité du soutien fourni et sur les progrès réalisés par les sites d'accueil de projets pilotes en matière d'adoption et de maintien des pratiques en matière d'accessibilité. Les mesures clés que nous avons utilisées pour évaluer notre projet global sont les suivantes :

- Implication et participation des établissements mettant en place un projet pilote auprès de l'équipe de projet de l'IDCO.
- Mise en œuvre des activités sur place par les établissements mettant en place un projet pilote.
- Satisfaction des établissements mettant en place un projet pilote quant au soutien fourni par l'équipe de projet de l'IDCO.
- Niveau de capacité et de confiance des sites d'accueil de projets pilotes.
- Résultats et répercussions des activités pilotes.
- Durabilité des activités pilotes.

Les principales mesures d'implication et de participation comprenaient le suivi du niveau d'implication des établissements mettant en place un projet pilote. Cette mesure comprenait la participation aux réunions, formations ou séances de planification de la mise en œuvre, la réalisation d'évaluations de l'état de préparation à la mise en œuvre, la fréquence des interactions de soutien, les consultations individuelles et les rencontres avec le personnel du projet de l'IDCO. Les niveaux élevés d'implication ont été considérés comme des indicateurs de la réussite du projet, car ils permettent de stimuler la motivation et l'engagement des sites d'accueil de projets pilotes.

L'équipe de projet de l'IDCO a suivi de près les délais de mise en œuvre des pratiques de base par les sites d'accueil de projets pilotes et a évalué la progression prévue des activités de chaque site. Ce processus comprenait l'identification des obstacles rencontrés par les sites d'accueil des projets pilotes, qu'ils soient dus à des facteurs internes aux établissements ou à des défis rencontrés par l'équipe de projet de l'IDCO dans ses propres processus. L'analyse de ces facteurs a permis à l'équipe d'obtenir des renseignements précieux sur les facteurs de réussite et les obstacles qui ont entravé les progrès. Cette compréhension s'est avérée essentielle pour ajuster les stratégies de soutien et améliorer la réussite globale de la composante « site d'accueil de projet pilote » de l'IDCO 2.0.

L'équipe de projet a également mesuré le soutien et la satisfaction perçus au moyen d'une rétroaction régulière, en évaluant dans quelle mesure les sites d'accueil de projets pilotes estimaient que leurs

besoins particuliers étaient satisfaits et appréciaient la pertinence des ressources du projet qui leur étaient fournies. Ce niveau de soutien et de satisfaction a été mesuré grâce à des commentaires qualitatifs sur leurs expériences et leurs progrès fournis par les établissements mettant en place un projet pilote au cours des réunions de consultation et de mise à jour avec les membres de l'équipe de projet de l'IDCO, principalement avec les guides de projets pilotes.

Le renforcement des capacités a été évalué en fonction du renforcement de la confiance en matière d'accessibilité et de l'amélioration des compétences autodéclarées, deux éléments qui démontrent que le projet a réussi à doter les sites des compétences et des connaissances nécessaires à un changement durable. Les participant(e)s des sites d'accueil de projets pilotes ont également été invité(e)s à réfléchir à leur intention de mettre en œuvre les nouveaux apprentissages dans leurs interactions futures. En outre, l'équipe de projet et les sites d'accueil de projets pilotes ont recueilli des données sur les formats que les participant(e)s considéraient comme les mieux adaptés à leurs besoins d'apprentissage et qui leur permettaient d'accéder à des informations sur les compétences.

Les résultats et les répercussions des activités pilotes ont également fait l'objet d'une évaluation. Ces mesures comprenaient l'atteinte des objectifs spécifiques au site, qui avaient été fixés et consignés lors des réunions initiales avec chaque site, et le degré de conformité des activités aux pratiques énoncées dans l'IDCO 1.0. Les commentaires que les établissements mettant en place un projet pilote devaient recueillir auprès des utilisateur(ric)e(s) finaux(ales) des activités mises en œuvre ont permis de mieux comprendre les changements concrets observés sur chaque site. Cette rétroaction a démontré la valeur pratique de l'orientation fournie par l'équipe de projet de l'IDCO. Les sites d'accueil de projets pilotes ont eu l'occasion de présenter les résultats et les répercussions de leurs activités et de communiquer les nombreux enseignements tirés lors d'un dernier événement d'échange de connaissances animé par l'équipe de l'IDCO.

Enfin, des indicateurs de durabilité, tels que les plans des sites d'accueil de projets pilotes pour poursuivre les pratiques après le projet et l'établissement de nouveaux partenariats, ont permis de renforcer les collaborations et de générer des idées de possibilités d'activités de collaboration futures. Ces indicateurs étaient essentiels pour évaluer l'impact et la réussite à long terme du projet.

Ces mesures offrent une vue d'ensemble des résultats du projet, depuis l'implication initiale jusqu'à l'engagement durable des établissements. Ces mesures ont également souligné le rôle de l'équipe de projet de l'IDCO dans le soutien apporté aux établissements pilotes pour ancrer certaines pratiques et ainsi favoriser une culture d'accessibilité et de sensibilisation à l'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap qui perdurera au-delà de la durée du projet pilote. Des sondages et des entretiens ont été menés à des moments clés tout au long du déploiement du projet afin d'évaluer les progrès et de cerner les besoins ou les lacunes du point de vue des établissements pilotes.

L'équipe interne de l'IDCO a également été chargée de recueillir et de documenter ses propres idées sur la manière dont ses activités et ses efforts de soutien ont été reçus par les sites d'accueil de projets pilotes, ainsi que sur l'efficacité de ces soutiens pour favoriser la croissance et les progrès concrets dans la mise en œuvre des projets pilotes. Des sondages et des discussions au sein de l'équipe ont permis de recueillir ces données. Cette évaluation autoréflexive a permis de mieux comprendre l'incidence de leurs conseils sur la prise de mesures concrètes dans chaque site.

En outre, les défis ont été relevés grâce à la rétroaction des établissements pilotes et aux observations du personnel. Toutes ces données ont fait l'objet de discussions lors des réunions du personnel du projet, afin que l'équipe de projet puisse répondre aux besoins des établissements mettant en place les projets pilotes et procéder aux ajustements nécessaires pour garantir la réussite de la mise en œuvre des pratiques de l'IDCO au sein de ces établissements. Grâce à ces mécanismes d'évaluation, l'équipe de projet a rendu des comptes à son bailleur de fonds et a fourni un cadre solide pour une amélioration continue.

Effets des activités des projets pilotes et répercussions à l'extérieur des sites d'accueil

Les projets pilotes ont entraîné plusieurs résultats concrets et mesurables qui soulignent la valeur de ces initiatives et leur potentiel de durabilité à long terme. L'un des résultats majeurs a été l'amélioration de la confiance et de l'aisance des étudiant(e)s dans la recherche d'un emploi, notamment sur des sujets tels que la divulgation d'un handicap et les accommodements. Les étudiant(e)s en situation de handicap font souvent face à des obstacles à l'emploi, qu'il s'agisse de l'image qu'ils/elles ont d'eux-mêmes/elles-mêmes ou de l'attitude des employeurs. En mettant l'accent sur le contenu spécifique au handicap, les projets pilotes ont permis aux étudiant(e)s de mieux comprendre et articuler leurs points forts, ce qui est un facteur essentiel dans la recherche d'emploi et la réussite professionnelle. L'annexe 1 indique que l'un des sites ayant accueilli un projet pilote a démontré qu'un soutien ciblé et axé sur les points forts des étudiant(e)s en situation de handicap permet non seulement d'améliorer leur préparation à l'emploi, mais aussi de jeter les bases d'un développement professionnel continu.

Les projets pilotes ont également eu pour effet de renforcer la collaboration entre les différents départements universitaires, les partenaires extérieurs et les organisations étudiantes. La participation de plusieurs parties prenantes, notamment les services d'orientation professionnelle, les services d'accessibilité et les organisations communautaires telles qu'OPEN Collaboration pour l'accessibilité cognitive, a créé un environnement de collaboration qui a renforcé la mise en œuvre des projets pilotes. Le travail réalisé dans le cadre de l'un des projets pilotes pour sensibiliser le personnel et le corps professoral au processus d'accommodement dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail

a permis au personnel et au corps professoral d'être mieux préparés à orienter les étudiant(e)s vers des mécanismes d'appui essentiels et pertinents. Ces exemples de collaboration interdépartementale ont mis en évidence l'importance d'intégrer l'accessibilité dans les processus normaux de chaque établissement, car cela contribue à la durabilité des nouvelles initiatives mises en œuvre dans le cadre des projets pilotes. En favorisant ces relations dès le début et en intégrant les pratiques exemplaires aux opérations en cours, les projets pilotes ont jeté les bases d'une amélioration continue de l'accessibilité et des résultats des étudiant(e)s, même au-delà de la durée de vie du projet initial.

En outre, certains projets pilotes ont eu une influence directe sur l'implication des employeurs, dans la mesure où ils les ont sensibilisés aux besoins et styles de communication particuliers des étudiant(e)s en situation de handicap. Le contenu, éclairé par l'expérience vécue des étudiant(e)s, a provoqué des moments de soudaine compréhension et suscité la réflexion chez les employeurs. La rétroaction des employeurs a révélé une plus grande sensibilisation aux mesures d'accommodement et de soutien des étudiant(e)s dans les milieux professionnels, ainsi qu'une plus grande confiance lorsqu'ils interagissent avec des étudiant(e)s employé(e)s qui ont fait une divulgation volontaire, ce qui les poussait à poser davantage de questions axées sur les solutions. Une approche globale de l'accessibilité en milieu de travail, indépendamment de l'identification volontaire, a également été adoptée par les employeurs qui ont participé aux projets pilotes. La volonté des employeurs d'adapter leurs processus, par exemple en proposant des horaires de travail flexibles ou en envisageant des méthodes de communication alternatives, a été un résultat clé dont bénéficieront les futures cohortes d'étudiant(e)s en situation de handicap. Cette volonté de la part des employeurs est particulièrement importante pour la durabilité, car la création d'un réseau d'employeurs qui comprennent et apprécient l'accessibilité permettra à un plus grand nombre d'étudiant(e)s de vivre des expériences professionnelles enrichissantes et inclusives sur le long terme.

Les projets pilotes ont mis en évidence l'importance d'impliquer des individus ayant une expérience vécue du handicap, à la fois dans la conception du programme et en tant qu'intervenants ou facilitateurs. Cette inclusion a non seulement renforcé la pertinence et l'efficacité de la formation pour les étudiant(e)s, le corps professoral, les prestataires de services et les employeurs, mais elle a également fait en sorte que les projets pilotes sont restés ancrés dans les réalités auxquelles sont confrontés les étudiant(e)s en situation de handicap. L'intégration des expériences vécues dans la conception est une pratique durable qui peut être reproduite dans les éditions futures, en veillant à ce que la rétroaction des étudiants et les défis du monde réel restent au premier plan de l'élaboration des programmes et des pratiques en matière d'accessibilité.

Ces effets, notamment l'amélioration de la confiance des étudiant(e)s, le renforcement de la collaboration interdépartementale, la sensibilisation accrue des employeurs et l'intégration des expériences vécues, démontrent l'efficacité des initiatives déployées par les sites d'accueil de projets pilotes et leur potentiel de changement durable. Les étudiant(e)s ont également bénéficié de leur

participation aux projets pilotes. Ils/elles ont créé des systèmes et des partenariats qui soutiendront les futures cohortes d'étudiant(e)s en situation de handicap. En investissant dans la poursuite et l'expansion de ces activités, dans le développement professionnel et les événements, les établissements postsecondaires créeront des cheminements vers l'emploi accessibles et inclusifs pour l'ensemble des étudiant(e)s.

Avoir un effet positif au-delà des sites d'accueil des projets pilotes

Outre l'effet individuel de chaque projet pilote dans son propre contexte, le projet de l'IDCO a permis de créer des possibilités d'apprentissage collaboratif et d'échange de connaissances afin d'éclairer les efforts plus larges en matière d'accessibilité à l'emploi. Un exemple majeur de ces efforts plus larges a été la discussion avec Stephanie Cadieux, dirigeante principale de l'accessibilité (DPA). En tant que conseillère indépendante du ministre fédéral de la Diversité, de l'Inclusion et des Personnes en situation de handicap, la DPA fournit des rapports annuels sur l'état d'avancement de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). Le prochain rapport de Mme Cadieux portera sur l'emploi, une priorité essentielle de la LCA.

Pour soutenir cet effort, des personnes représentant chaque projet pilote de l'IDCO ont été invitées par l'Institut de l'accessibilité à rencontrer Mme Cadieux. Elles ont présenté leurs points de vue, leurs observations et leurs idées sur les défis qui se posent et les occasions qui s'offrent aux étudiant(e)s en situation de handicap pour accéder à l'emploi. Ce dialogue a non seulement mis en évidence les réalisations collectives et les écarts d'emploi recensés par la recherche appliquée de l'IDCO, mais a également apporté des connaissances de première main précieuses pour éclairer les futures politiques et pratiques en matière d'emploi en vertu de la LCA.

Section 5 : Réflexions sur les thèmes émergents

Les enseignements tirés des projets pilotes soulignent le rôle essentiel de la collaboration, de la conversation, de la flexibilité et des approches individualisées dans la création d'offres de services, d'événements et d'environnements efficaces et inclusifs pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Vous trouverez ci-dessous quelques thèmes clés que nous avons repérés pendant le projet. Vous trouverez à [L'annexe 3 : Enseignements tirés des projets pilotes](#) une vue d'ensemble détaillée des enseignements tirés de chaque projet pilote.

Collaboration

L'un des principaux enseignements tirés des projets pilotes est le rôle essentiel de la collaboration dans la réussite de la mise en œuvre des projets pilotes. La collaboration s'est manifestée de diverses manières au cours des différentes activités des projets pilotes. Une remarque importante concernant les collaborations pluridisciplinaires et multiétablissements est que, même si les départements du campus font preuve d'ouverture à l'idée d'une collaboration, il est nécessaire d'officialiser les activités, d'attribuer des responsabilités et des délais, de clarifier les rôles et de spécifier les responsables pour atteindre un niveau élevé de réussite en matière de collaboration. Ces actions permettent également de s'assurer que les efforts de collaboration sont utiles et productifs, ce qui entraîne un enrichissement des services et de meilleurs résultats. Les projets pilotes ont également souligné l'importance d'entamer la collaboration dès le début du processus. Des discussions préliminaires permettent l'émergence de nouvelles idées, qui peuvent améliorer à la fois le contenu et la prestation des services. Comme on a pu le voir dans le cadre des projets pilotes de l'IDCO 2.0, la collaboration enrichit l'élaboration des programmes et favorise l'inclusion.

Conversation

L'un des principaux thèmes de ce projet est l'importance de la conversation. Les conversations sont essentielles pour le partage des connaissances, l'autoréflexion, la fixation d'objectifs et la création d'expériences personnalisées adaptées aux besoins individuels. Ce point peut sembler évident et négligeable, mais les projets pilotes ont démontré que les conversations étaient en fait essentielles à la réussite de la mise en œuvre des stratégies de l'IDCO dans le cadre de ce projet. Les exemples incluent des conversations entre les prestataires de services du campus et les étudiant(e)s, entre les prestataires de services du campus et les employeurs, entre les services du campus et le corps professoral, entre les étudiant(e)s et les employeurs, ainsi qu'entre plusieurs parties prenantes collaborant à la mise en œuvre des stratégies de l'IDCO. Ces conversations, qui nécessitent la présence d'une personne capable d'animer et d'orienter la discussion, permettent non seulement d'identifier les préjugés, mais aussi de favoriser des moments de soudaine compréhension au cours desquels des individus acquièrent de nouvelles connaissances à propos de leurs pratiques. Ces informations leur permettent de procéder aux ajustements nécessaires.



« J'ai également constaté une amélioration du niveau de connaissance et de sensibilisation des étudiant(e)s au handicap. Bien sûr, les étudiant(e)s ont leur propre perception de leur handicap et beaucoup d'entre eux/elles en ont fait l'expérience au cours de leur vie. Mais le fait d'être en mesure d'examiner ce que leur handicap signifie dans le contexte de l'emploi a été une expérience très enrichissante pour plusieurs étudiant(e)s, car la plupart du temps, ils/elles n'ont tout simplement pas eu l'occasion d'y réfléchir. Le fait pour les étudiant(e)s de pouvoir avoir des conversations ouvertes sur ce à quoi les accommodements pourraient ressembler, lorsqu'ils/elles sont en situation d'emploi, a donc été très important pour beaucoup d'entre eux/elles ». *(Réflexion du projet pilote de l'Université de Guelph sur les étudiant(e)s en situation de handicap qui ont participé au projet, 2^e trimestre.)*

Flexibilité et individualisation

La flexibilité et l'individualisation sont essentielles à la réussite des initiatives visant à améliorer les résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap. Les projets pilotes ont démontré que lorsque la flexibilité est intégrée à même les structures des programmes, elle favorise l'engagement des parties prenantes clés, y compris les étudiant(e)s en situation de handicap, tout en tenant compte des divers obstacles auxquels ils/elles font face. La flexibilité a été un facteur essentiel dans les projets pilotes, qu'il s'agisse de tenir compte des besoins individuels des étudiant(e)s ou de proposer des formats de participation variés. Par exemple, l'organisation d'ateliers hybrides ou en ligne a permis à un plus grand nombre d'étudiant(e)s et de membres du corps professoral de participer aux projets pilotes et a ainsi contribué à la création d'environnements d'apprentissage plus accessibles. Les programmes doivent éviter les structures rigides et offrir de multiples possibilités de participation. Pour les étudiant(e)s en situation de handicap dont les besoins peuvent varier, la possibilité de choisir quand et comment participer peut constituer un facteur de réussite ou de désimplication.

Il est également important d'intégrer des points de vue concrets, en particulier ceux des personnes ayant une expérience vécue du handicap. La participation des étudiant(e)s en situation de handicap à l'élaboration et à la diffusion du contenu a été très bénéfique pour les projets pilotes. L'inclusion de tables rondes, de conférencier(ière)s ou d'animateur(rice)s ayant une expérience directe de la navigation dans le milieu du travail en tant que personne en situation de handicap peut offrir aux participant(e)s des points de vue concrets et les aider à mettre en relation les connaissances théoriques et l'application pratique. Cette approche renforce la pertinence du contenu et la confiance des participant(e)s, qui peuvent constater que les conseils sont fondés sur des réussites et des défis concrets.

Le soutien individuel personnalisé, mis en œuvre grâce à des mécanismes tels que des sondages préalables à la participation pour mieux comprendre les besoins des étudiant(e)s, permet de s'assurer que les services et les activités sont adaptés à des publics et à des styles d'apprentissage précis. Là encore, la collaboration est d'une importance capitale. La collaboration avec les étudiant(e)s dans le processus de conception et l'obtention d'une rétroaction continue renforcent encore davantage la conformité des services aux besoins réels et aux expériences vécues.

Les orientations structurées vers d'autres services constituent un outil important pour soutenir les étudiant(e)s, en particulier ceux/celles qui ont des besoins plus complexes. Les orientations effectuées dans le cadre d'une relation de confiance ont conduit à des niveaux plus élevés d'engagement et de participation. Cette confiance permet aux prestataires de services d'orienter les étudiant(e)s vers des services mieux adaptés à leurs besoins, améliorant ainsi l'expérience globale de l'étudiant(e). Comme nous l'avons vu précédemment, les étudiant(e)s du projet pilote de l'Université de Guelph ont apprécié le fait que le/la spécialiste de l'engagement auprès des employeurs en matière d'EDI, qui les avait orientés vers le programme WorkAbility, ait continué à travailler en partenariat avec l'animateur(rice) des cheminements vers l'emploi de WorkAbility après leur inscription au programme. Cette transition en douceur a permis d'éviter que les étudiant(e)s en situation de handicap aient le sentiment d'être « expédié(e)s » ou « baladé(es) » d'un service à l'autre. Dans ce cas, la collaboration interdépartementale a permis de maintenir la participation des étudiant(e)s et d'augmenter leurs chances de terminer un programme d'emploi.



Sensibilisation et participation des étudiant(e)s

L'un des principaux défis est la sensibilisation et la participation des étudiant(e)s, en particulier des étudiant(e)s en situation de handicap qui peuvent faire face à des obstacles supplémentaires tels que les contraintes de temps, les problèmes de transport ou l'inconfort dans de nouveaux environnements. Si l'offre de programmes en ligne a contribué à accroître l'accessibilité, elle a également limité les possibilités pour les étudiant(e)s de dialoguer avec des collègues dans un cadre plus interactif ou en personne, ce qui peut s'avérer important pour la constitution de réseaux et l'établissement de liens en matière d'emploi. Il est essentiel d'impliquer les étudiant(e)s plus tôt dans le processus de planification pour adapter les programmes à leurs besoins. Cependant, cela demande du temps et des efforts, surtout lorsqu'il s'agit de concilier les exigences scolaires et personnelles.

Il peut être difficile de faire participer les étudiant(e)s et le corps professoral aux initiatives de service aux étudiant(e)s pour plusieurs raisons. Les projets pilotes ont mis en évidence l'importance de comprendre les expériences et les préoccupations de ces groupes afin d'éliminer efficacement les obstacles ou les résistances à la participation. Cette approche favorise la confiance et les relations entre les étudiant(e)s, le corps professoral et les services aux étudiant(e)s, ce qui est essentiel à la réussite et à la durabilité des nouvelles initiatives, en particulier celles qui sont axées sur l'emploi et les étudiant(e)s en situation de handicap.

Toute organisation qui souhaite reproduire ces efforts devra se projeter sur le long terme en prenant en compte la durabilité dès le départ. L'un des principaux enseignements tirés des projets pilotes est l'importance d'intégrer des pratiques axées sur l'accessibilité dans les processus de chaque établissement, tels que l'intégration du personnel et la planification des événements. Le fait de faire de ces pratiques une partie intégrante des opérations, plutôt que des ajouts facultatifs, peut avoir un impact durable. Cette approche garantit que les progrès réalisés au cours des projets pilotes pourront être poursuivis et exploités dans les prochaines moutures de ces projets. La durabilité implique également l'adhésion d'un large éventail de parties prenantes, notamment les étudiant(e)s, le corps professoral, les employeurs et les bailleurs de fonds. Cette adhésion permet de garantir un intérêt et des investissements continus dans ces initiatives.

Systemes et processus opérationnels

Enfin, les réflexions des établissements qui ont mis en place un projet pilote ont relevé certains défis et risques liés à la mise en œuvre des stratégies de l'IDCO, tels que les délais et les limitations en matière de ressources humaines. Par ailleurs, ces réflexions ont proposé des solutions, notamment la mise en œuvre progressive des projets et la modification des modèles existants afin d'éviter tout doublement des efforts. Les délais sont souvent soumis à des facteurs externes tels que les processus de recrutement et les systèmes financiers, mais les résultats positifs obtenus dans le cadre des projets pilotes soulignent l'importance de persévérer malgré ces obstacles.

Dans l'ensemble, les projets pilotes soulignent l'importance de disposer de temps, de moyens financiers et de personnel spécialisé pour garantir la réussite et la viabilité des programmes d'accessibilité à l'emploi.



Conclusions – « Et alors? »

L'intégration des résultats et des stratégies des projets pilotes de l'IDCO 2.0 peut éliminer les obstacles et soutenir les quêtes d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap qui passent de l'éducation à l'emploi. En mettant en place des services qui tiennent compte des défis particuliers auxquels font face les étudiant(e)s en situation de handicap, comme la divulgation et les accommodements, nous leur donnons les moyens d'évoluer avec plus d'assurance dans le monde du travail. Des programmes inclusifs et flexibles, qui prennent en compte les différents styles d'apprentissage et les scénarios de travail réels, aideront les étudiant(e)s en situation de handicap à réussir. De plus, préparer les employeurs à comprendre, à valoriser et à accommoder avec plus d'assurance les individus peut conduire à des pratiques d'embauche plus inclusives et à de meilleurs résultats en matière d'emploi.

Un rôle particulier

Les données issues des projets pilotes de l'IDCO 2.0 confirment clairement la nécessité d'une fonction particulière pour mettre en œuvre et soutenir efficacement le travail de soutien auprès des étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi. Cette nécessité a été démontrée dans le cadre de plusieurs des projets pilotes, dont les résultats sont décrits dans les sections précédentes, et a été considérée par les équipes de ces projets pilotes comme un facteur essentiel de la réussite de leur mise en œuvre. Ces fonctions ont permis de fournir aux étudiant(e)s de bénéficier d'un soutien constant, de faciliter la collaboration entre les départements et de s'assurer que les programmes soient adaptés aux besoins uniques de chaque étudiant(e). Les étudiant(e)s ont souligné que le fait d'avoir un seul et même point de contact capable de comprendre leurs besoins individuels et de leur fournir un accompagnement sur mesure tout au long du projet a considérablement amélioré leur confiance et leur aisance dans le processus d'emploi. En outre, dans le cas de Guelph, la collaboration entre l'animateur(rice) des cheminements vers l'emploi du programme WorkAbility et le/la spécialiste de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a permis de pallier certaines lacunes en matière de soutien aux étudiant(e)s ayant des besoins plus importants. Cela démontre que le personnel spécialisé est essentiel à l'efficacité de ces initiatives.

Bien que les résultats du projet soulignent la valeur des postes spécialisés, il est concevable que certains aspects de ce travail puissent être répartis entre plusieurs fonctions afin de répondre aux besoins des établissements postsecondaires de plus petite taille ou situés dans des endroits plus éloignés. Par exemple, le personnel en place au sein des services d'orientation professionnelle, des centres d'accessibilité et du corps professoral pourrait se partager la responsabilité de différents éléments de la distribution du soutien entre les départements. Ce partage de responsabilités nécessiterait la mise en place d'un système solide de communication, de co-formation et de propriété partagée des objectifs et des résultats du programme.

Cependant, sans un poste distinct réservé à la supervision, des incohérences et des lacunes en matière de soutien pourraient survenir et réduire l'efficacité de l'adaptation des services. Pour assurer la continuité et la croissance de ces initiatives, notamment en ce qui concerne les besoins particuliers des étudiant(e)s en situation de handicap ainsi que l'implication des employeurs, une attention et une coordination permanentes sont nécessaires. La création d'un poste distinct de supervision permet de s'assurer que quelqu'un surveille constamment la mise en place du programme, apporte les ajustements nécessaires en fonction des commentaires des étudiant(e)s et des employeurs, et maintient l'accent sur l'inclusion et l'accessibilité dans la formation préalable à l'emploi et dans d'autres activités connexes. Les titulaires de ce poste peuvent également remplir une fonction précieuse en observant l'ensemble des mesures de soutien aux étudiant(e)s en vue d'une quête d'emploi accessible et en cernant les besoins en matière de compétences d'urgence du personnel, des étudiant(e)s et des employeurs.

Section 6 : Durabilité – Continuer sur la même lancée

Grâce à l'IDCO 1.0 (un projet de deux ans) et à l'IDCO 2.0 (un projet de trois ans), nous avons commencé à jeter les bases d'un changement culturel positif au sein des établissements postsecondaires. Nous avons également suscité un sentiment d'accomplissement qui a un impact positif sur les campus, notamment en ce qui concerne les étudiant(e)s en situation de handicap qui recherchent des possibilités d'emploi intéressantes.

Maintenir les acquis des projets pilotes

Jeff Agate, directeur associé, Services de soutien aux étudiant(e)s au Collège Algonquin et membre de la haute direction qui participe au projet de l'IDCO depuis 2018, a indiqué que le fait d'accueillir un projet pilote a aidé son établissement à établir un lien entre les priorités que sont la préparation à l'emploi des étudiant(e)s, les mesures de soutien à l'accessibilité et l'accès aux possibilités d'emploi. En outre, il fait remarquer que des liens constructifs ont été établis entre les services d'aide à l'emploi, le bureau des programmes coopératifs et l'équipe des services d'accessibilité, ce qui constituera un avantage permanent considérable pour le collège.

Dans l'ensemble, le projet de l'IDCO a réussi à tester et à mettre en œuvre des pratiques durables, notamment en ce qui concerne le développement des connaissances, l'intégration des ressources et le renforcement des capacités. Jessica Lovett, du projet pilote de l'Université Lakehead, a en effet estimé que l'importance de la collaboration entre établissements facilitée par l'IDCO ne devait pas être sous-estimée, car elle constituait « une partie essentielle de ce qui a bien fonctionné pour nous ».

Les pratiques qui ont été identifiées par les différents sites d'accueil de projets pilotes comme étant durables mettent principalement l'accent sur l'intégration des ressources, des connaissances et des processus à même les cadres institutionnels afin de soutenir les initiatives à long terme en matière d'accessibilité et d'emploi pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Vous trouverez ci-dessous des exemples de pratiques durables tirées des activités des projets pilotes :

- création de ressources permanentes telles que des modules de formation et des guides d'accessibilité
- intégration de matériel pédagogique dans les cours d'éducation professionnelle et coopérative existants
- développement de partenariats stratégiques
- mise à disposition de listes de vérification et de trousseaux d'outils à l'intention des étudiant(e)s et des employeurs

En outre, l'engagement en faveur d'initiatives programmées, telles que des événements annuels, des pages Web dédiées et des collaborations continues avec des partenaires axés sur l'accessibilité, a renforcé la capacité des établissements à poursuivre leurs efforts au-delà de la phase de projet pilote.

La plupart des établissements qui ont mis en place des projets pilotes ont pris des mesures pour intégrer les ressources et les enseignements dans leurs cadres institutionnels plus larges, réduisant ainsi leur dépendance à l'obtention de financement spécifique à la conception de projets pilotes. Toutefois, il a également été noté que pour garantir la réussite continue de l'opérationnalisation, de la coordination et de la mise en œuvre des activités ayant le plus d'effets positifs, il est essentiel de disposer d'un personnel réservé et d'un financement sûr. Ce soutien est nécessaire pour gérer efficacement la collaboration, l'organisation et l'établissement de relations qui sous-tendent un véritable dialogue avec les étudiant(e)s, le corps professoral, le personnel et les employeurs. Un rôle stable et financé permettrait à ces initiatives d'être menées de manière réactive et cohérente, ce qui est essentiel pour maintenir leur incidence positive.

Le message de l'ensemble des sites d'accueil de projets pilotes était clair : la conception est durable, mais l'exécution nécessite des ressources cohérentes. Le maintien de la durabilité de ces initiatives nécessiterait un financement permanent des postes essentiels, l'établissement de partenariats formels donnant la priorité à l'accessibilité, et la mise en place d'un(e) responsable ou d'un(e) coordinateur(ice) centralisé(e) en charge des projets de collaboration. Il est également essentiel que les établissements s'engagent à mettre régulièrement à jour le contenu et les ressources de formation afin d'en maintenir la pertinence et l'utilisation. L'idéal serait que les établissements intègrent ces ressources à même leurs cadres de développement professionnel existants.

Tirer parti du Guide pratique pour assurer la durabilité du projet

La conception du Guide pratique sous la forme d'une plateforme en ligne garantit que les enseignements et les idées, ainsi que les ressources et outils qui ont été découverts, sélectionnés et améliorés, resteront accessibles à toute personne désireuse de les utiliser. L'Institut de l'accessibilité s'est engagé à maintenir le site Web ableto.ca et chacune des plateformes disponibles pour les employeurs et les établissements postsecondaires, afin que la conversation et l'apprentissage puissent se poursuivre. Bien que le Guide pratique ait été communiqué à tous les établissements de l'Ontario, dans la mesure où il est disponible en ligne, il sera accessible à tous les prestataires de services d'établissements postsecondaires à l'échelle régionale, nationale et internationale.

Christian Tremblay, de l'Université d'Ottawa, estime que le Guide pratique sera la clé du maintien des activités de l'IDCO dans chaque établissement, car il fournit des outils pertinents que chaque établissement peut utiliser pour se regrouper après la conclusion de leurs projets pilotes et il peut constituer une base pour les prochaines étapes.



« Nous avons constaté que l'apprentissage intéresse tout le monde », explique Jessica Lovett, du projet pilote de l'Université Lakehead. « Nous nous sommes vraiment adressé(e)s aux entreprises de la région que nous desservons, ainsi qu'à divers établissements postsecondaires où nous avons trouvé des collègues également très enthousiastes à l'idée d'assister aux séances de développement professionnel que nous avons organisées grâce à ce financement », ajoute t elle.

Section 7 : Prochaines étapes et points à prendre en compte pour les travaux en cours/futurs

Avons-nous atteint nos objectifs?



Sur la base des rapports d'avancement et des activités des projets pilotes, le projet actuel a atteint un grand nombre des objectifs fixés dans le cadre de l'IDCO 1.0, moyennant quelques adaptations essentielles. La phase 1 de l'Initiative David C. Onley a mis l'accent sur la définition de stratégies et de pratiques exemplaires visant à améliorer les résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s postsecondaires en situation de handicap. La phase 2, qui a mis l'accent sur l'application de ces stratégies dans les établissements postsecondaires et leur articulation dans un Guide pratique mis à la disposition des prestataires de services postsecondaires, a démontré la faisabilité et l'efficacité de ces pratiques et a souligné l'importance de la flexibilité lors de leur mise en œuvre dans différents établissements.

L'une des principales leçons à retenir de la transition entre les phases est l'importance de la personnalisation. La vision initiale de la phase 1 était que tous les établissements qui accueilleraient un projet pilote mettraient en œuvre les pratiques de l'IDCO 1.0 de manière uniforme. Cependant, lors des réunions de découverte de la phase 2, il est clairement apparu que les établissements étaient confrontés à diverses contraintes en matière de personnel, d'espace et de degré de préparation. Cette

compréhension a conduit à un changement majeur qui a permis à chaque établissement de mettre en œuvre une ou plusieurs pratiques de l'IDCO en fonction de ses besoins particuliers et de ses capacités existantes. Ce changement d'approche a non seulement permis une plus grande adhésion de la part des établissements, mais il a également donné lieu à des activités plus personnalisées et plus efficaces, adaptées au profil unique de chaque environnement postsecondaire.

Les activités concrètes mises en œuvre par les établissements dans le cadre des projets pilotes, telles que les salons de l'emploi accessibles, l'élaboration de listes de vérification de l'accessibilité faciles à utiliser et les initiatives visant à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT), illustrent cette personnalisation. Si certains établissements ont pu mettre en place des structures fournissant des services directs aux étudiant(e)s, tels que l'exploration personnalisée des choix de carrière, d'autres, comme l'Université Lakehead, ont dû adapter le modèle des cheminements vers l'emploi à leur petite structure rurale. Le défi que représente pour l'Université Lakehead le recrutement de personnes pour assumer un rôle spécialisé est un exemple important du besoin de flexibilité. Au lieu de créer un nouveau rôle, l'Université Lakehead a fait appel au personnel existant dans différents départements pour mettre en œuvre des composantes plus ciblées des pratiques de l'IDCO. Cette approche décentralisée était pratique et a montré qu'un modèle horizontal et collaboratif peut donner des résultats positifs, même dans les établissements de plus petite taille.

L'un des principaux enseignements tirés des projets pilotes est qu'une mise en œuvre réussie nécessite souvent une dotation en personnel et un soutien de la part de l'établissement, mais ces facteurs doivent être adaptés au contexte de l'établissement local. En effet, pour les établissements de plus petite taille, la création de nouveaux postes n'est pas toujours possible ou nécessaire. En revanche, la formation du personnel en place, l'encouragement de la collaboration interservices et le recours aux ressources déjà disponibles constituent des approches plus durables. En ce qui concerne les établissements de plus grande taille, des fonctions spécialisées telles que celle d'animateur(ice) des cheminements vers l'emploi pourraient être essentielles pour étendre et maintenir l'impact des pratiques de l'IDCO, en particulier lorsqu'il s'agit de créer des passerelles systémiques entre les services d'accessibilité et les services d'orientation professionnelle.

Les travaux réalisés au cours de la phase 2 reflètent directement les objectifs de la phase 1, mais accordent une attention particulière à l'adaptabilité. La nécessité d'adapter les approches aux profils des établissements s'est avérée l'un des principaux résultats d'apprentissage de cette phase. La réussite de la mise en œuvre des pratiques de l'IDCO sous diverses formes souligne l'importance de la flexibilité contextuelle pour atteindre des objectifs généraux tels que l'amélioration des résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap. De plus, cela illustre le potentiel d'extensibilité et de durabilité, en particulier si le contexte et les ressources locales sont pris en compte lors des phases de planification et de mise en œuvre.

Un modèle de financement pour aller de l'avant

Les deux premières phases de l'IDCO ont démontré que les établissements postsecondaires ont besoin de ressources réservées à la mise en œuvre d'approches intentionnelles, flexibles et collaboratives afin d'aider les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi et leur transition de l'éducation au monde du travail. Vous trouverez ci-dessous une proposition de modèle de financement à envisager pour faciliter l'adoption et la mise en œuvre des stratégies de l'IDCO dans les établissements postsecondaires.

Le modèle de financement recommandé pour soutenir les initiatives en faveur de l'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap dans les établissements postsecondaires est un modèle à plusieurs niveaux, flexible et axé sur le rendement. Il vise à fournir aux employeurs les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des programmes inclusifs conformes aux objectifs provinciaux, tout en leur permettant de les personnaliser en fonction de leurs caractéristiques propres, telles que leur taille, la démographie de leurs étudiant(e)s et le marché local de l'emploi. Le modèle commencerait par un financement global de base pour tous les établissements, fournissant un montant minimum garanti pour soutenir les activités de base, telles que l'embauche de personnel chargé de l'accessibilité ou l'élaboration de programmes tenant compte des besoins des étudiant(e)s. Ce financement permet aux établissements de toutes tailles de bénéficier d'un soutien fondamental pour commencer ou développer leur activité.

En plus du financement de base, les établissements auraient accès à un fond de subventions pour des projets précis, ce qui leur permettrait de demander un financement supplémentaire pour mener à bien des initiatives adaptées à leurs besoins particuliers. Ces projets pourraient être axés sur l'amélioration des résultats en matière d'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap, sur l'établissement de partenariats plus solides avec les employeurs locaux ou sur l'intégration de pratiques plus inclusives dans les services aux étudiant(e)s. La flexibilité de ce volet permet aux employeurs d'innover et de créer des programmes adaptés à leur situation personnelle, tout en favorisant l'atteinte d'objectifs provinciaux plus larges en matière d'accessibilité et d'emploi.

Pour assurer la reddition de comptes, ce modèle comprend un programme d'incitatifs axé sur le rendement dans le cadre duquel les étudiant(e)s qui réalisent des progrès mesurables dans des domaines tels que les résultats en matière d'emploi, la satisfaction des étudiant(e)s et le renforcement des capacités institutionnelles recevraient un financement supplémentaire. Ce système encourage l'amélioration continue et favorise une approche axée sur les résultats. Des rapports réguliers, des mécanismes permettant d'obtenir la rétroaction des étudiant(e)s ainsi que des indicateurs de performance propres à chaque établissement seraient nécessaires afin de garantir une utilisation efficace du financement et une adéquation avec les objectifs stratégiques de chaque établissement. Rédiger un plan de durabilité serait une obligation annuelle.

Enfin, une partie du financement pourrait soutenir la **collaboration et le partage des connaissances** entre les établissements, en encourageant les initiatives conjointes et l'échange de pratiques exemplaires dans l'ensemble de la province. Afin de promouvoir la **collaboration entre plusieurs établissements**, une partie du financement pourrait être réservée aux établissements qui établissent des partenariats avec d'autres collèges ou universités, des employeurs ou des organisations communautaires. Ce montant réservé soutiendrait l'échange des leçons apprises et garantirait que les établissements de plus petite taille, qui peuvent manquer de certaines ressources, puissent tirer profit des innovations provenant des établissements de plus grande taille ou des organisations externes.

En favorisant à la fois la flexibilité et la reddition de comptes, ce modèle de financement permet aux établissements de s'engager dans des travaux novateurs et gratifiants, tout en garantissant que les fonds publics sont utilisés de manière responsable et que les initiatives sont viables à long terme.

Poursuivre sur notre lancée

Le projet de l'IDCO 2.0 a permis de réaliser des progrès significatifs dans la promotion des cheminements vers l'emploi accessibles pour les étudiant(e)s en situation de handicap dans les établissements postsecondaires de l'Ontario. Pour tirer parti de cette réussite, il faudra s'engager durablement à intégrer, évaluer et faire évoluer les pratiques de l'IDCO afin de garantir un impact durable et évolutif.



Intégrer des pratiques accessibles dans l'ensemble des composantes de chaque établissement

- **Intégration à l'échelle de l'établissement** : L'intégration des pratiques de l'IDCO, telles que les services d'orientation professionnelle accessibles, les listes de vérification de l'accessibilité des événements et la collaboration interdépartementale, à même les politiques officielles et les cadres opérationnels permettra de s'assurer que l'accessibilité reste une mission essentielle sur tous les campus. L'institutionnalisation de ces pratiques permettra de préserver les progrès réalisés grâce à l'IDCO 2.0 et de jeter des bases solides pour un impact à long terme.
- **Rôles permanents** : Des postes spécialisés, tels que les animateur(rice)s des cheminements vers l'emploi, ont joué un rôle essentiel dans la fourniture d'un soutien cohérent et individuel personnalisé aux étudiant(e)s en situation de handicap. La garantie d'un financement permanent pour ces rôles sera essentielle pour maintenir l'élan du programme et faire progresser l'accessibilité dans les cheminements vers l'emploi.

Maintenir le Guide pratique en tant que centre de ressources

- **Le Guide pratique est une ressource dynamique et évolutive** : Le Guide pratique de l'IDCO est destiné à être un outil central pour le partage des connaissances et le renforcement des capacités dans les établissements postsecondaires de l'Ontario. Pour préserver sa pertinence et ses résultats, le Guide pratique doit être considéré comme une « ressource vivante » qui évolue en fonction de l'évaluation continue et de la croissance constante des connaissances sur les pratiques d'emploi accessibles. Des mises à jour régulières, fondées sur la rétroaction, les résultats des évaluations et les nouvelles idées, permettront au Guide pratique d'être toujours en phase avec les pratiques exemplaires et de répondre aux besoins en constante évolution des établissements et des étudiant(e)s.

Favoriser la collaboration et une culture de l'amélioration continue

- **Tirer parti des réseaux et communautés de pratique existants** : La réussite de l'IDCO 2.0 a mis en évidence la valeur de la collaboration entre établissements dans la promotion de cheminements vers l'emploi accessibles. Pour maintenir cet élan, nous recommandons d'exploiter et de renforcer les réseaux existants de prestataires de services aux étudiant(e)s postsecondaires partout en Ontario. En rejoignant ces communautés déjà établies, les établissements peuvent continuer à échanger des points de vue, à relever des défis communs et à diffuser des pratiques efficaces. Cette approche collaborative renforcera l'engagement de la province en faveur de l'accessibilité et garantira que les enseignements tirés de l'IDCO 2.0 continuent de profiter à un large éventail de parties prenantes.

- **Évaluation et adaptation continues :** Pour garantir l'efficacité des pratiques et des modèles de financement, il est essentiel de procéder à une évaluation continue des résultats. La mesure régulière de l'incidence, telle que la participation des étudiant(e)s, les résultats en matière d'emploi et la capacité des établissements, permettra d'ajuster en permanence les approches sur la base d'éléments probants. L'adaptation des pratiques et des structures de financement sur la base d'observations fondées sur des données garantira une utilisation efficace et efficiente des ressources, tout en maintenant un niveau élevé d'accessibilité dans l'ensemble des établissements postsecondaires de l'Ontario.

Conclusion

L'IDCO 2.0 a jeté les bases solides de services d'emplois accessibles pour les étudiant(e)s dans le secteur postsecondaire de l'Ontario. En intégrant des pratiques efficaces, en garantissant des rôles spécialisés, en encourageant la collaboration entre les établissements et en s'engageant à effectuer une évaluation continue, l'Ontario peut s'assurer que ses établissements postsecondaires sont les premiers à créer des cheminements vers l'emploi inclusifs et accessibles pour les étudiant(e)s en situation de handicap.



Annexes

Annexe 1 : Vue d'ensemble des projets pilotes mis en œuvre

Projet pilote du Collège Algonquin

Le Collège Algonquin a développé et mis en œuvre le programme Accompagnement pour l'autonomisation : Amélioration de l'accessibilité à la quête d'emploi. Ce programme d'accompagnement consistait en deux ateliers de formation de deux heures à l'intention du personnel scolaire qui soutient les parcours professionnels des étudiant(e)s et nouveaux(elles) diplômé(e)s. Les sujets abordés dans les ateliers allaient de la compréhension des lois encadrant les droits des personnes en situation de handicap à la défense des besoins des personnes dans les milieux professionnels et communautaires, en passant par la discussion sur la divulgation.

Le Collège Algonquin a estimé que le programme d'accompagnement était réalisable et durable. Tou(te)s les participant(e)s ont reconnu que le contenu de l'atelier était pertinent pour leur travail. En fait, le personnel qui a participé au projet pilote a encouragé l'école à élargir le groupe de formateur(rice)s, à inclure l'organisation de l'atelier dans la charge de travail officielle des formateur(rice)s et à incorporer deux sujets supplémentaires dans les ateliers.

Projet pilote de l'Université Carleton

L'Université Carleton a élaboré et testé des listes de contrôle afin d'aider le personnel à planifier et à organiser des événements accessibles en personne et virtuels pour les étudiant(e)s. L'objectif était de créer des événements accessibles et inclusifs en garantissant une utilisation uniforme des pratiques exemplaires et des lignes directrices. Pour créer les listes de contrôle, le personnel et les organisateur(rice)s de l'événement se sont appuyés sur les principes et les pratiques exemplaires issus du projet de l'Initiative David C. Onley 1.0.

Les organisateur(rice)s ont ensuite utilisé les listes de contrôle dans le processus d'élaboration des événements pour les étudiant(e)s au cours du semestre d'hiver 2024. Tou(te)s les organisateur(rice)s d'événements ont déclaré que les listes de contrôle s'étaient avérées faciles à utiliser. Quarante-huit pour cent des 141 étudiant(e)s qui ont participé aux événements ont indiqué qu'ils n'avaient rencontré aucun obstacle à l'accessibilité. Certain(e)s étudiant(e)s ayant déclaré une situation de handicap ont toutefois souligné que le bruit, la surpopulation et le manque de places assises avaient constitué des obstacles à l'accessibilité. Les organisateurs d'événements de l'Université Carleton continueront à utiliser les listes de contrôle créées dans le cadre du projet.

Projet pilote du Collège La Cité

La Cité a élaboré et mis en œuvre un programme de formation à l'intention de son personnel. Le programme visait à améliorer la capacité et l'aptitude du personnel à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur quête d'emploi.

L'atelier de trois heures a porté sur sept sujets choisis en fonction des renseignements fournis par le personnel sur ses connaissances actuelles et ses priorités d'apprentissage. Les sujets abordés allaient de la compréhension des statistiques et des modèles de handicap à l'application des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, en passant par la discussion sur la divulgation. Tou(te)s les participant(e)s ont reconnu que le contenu de l'atelier était pertinent pour leur travail.

Projet pilote du Collège George Brown

Le Collège George Brown a développé trois initiatives visant à améliorer les expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) des étudiant(e)s en situation de handicap. Ces initiatives consistent en un processus d'inscription en plusieurs étapes permettant aux étudiant(e)s d'accéder à des soutiens internes lorsqu'ils demandent des accommodements dans le cadre de l'AIT, en un outil d'autoréflexion destiné à aider les étudiant(e)s à déterminer leurs besoins en matière d'accommodements, ainsi qu'en un outil permettant au personnel de soutien de communiquer avec les étudiant(e)s en situation de handicap à trois moments différents au cours de leur période d'AIT.

Ces initiatives ont permis de simplifier et de normaliser de l'expérience d'intégration de l'AIT, de donner la possibilité aux étudiant(e)s de façonner leur expérience de l'AIT et de fournir au personnel et aux étudiant(e)s des stratégies ainsi que des outils pratiques pour s'orienter dans le cadre de l'AIT. Par conséquent, le Collège George Brown a estimé que le projet dans son ensemble était réalisable.

L'école a également indiqué qu'elle rendrait ces initiatives durables en assignant un membre du personnel à temps plein au soutien des étudiant(e)s en situation de handicap qui participent à l'AIT. Ce membre du personnel commencera à travailler sur cinq domaines ciblés, qui comprennent la publication de la boîte à outils de l'AIT destinée à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap, la collaboration avec les différents départements académiques pour rationaliser et affiner les processus d'AIT, et la création de ressources vidéo pour renseigner les étudiant(e)s sur les ressources et les soutiens disponibles en matière d'AIT.

Projet pilote de l'Université de Guelph

Le carrefour d'apprentissage par l'expérience de l'Université de Guelph a mis au point le programme de cheminement vers l'emploi WorkAbility. Lancé en décembre 2023, le programme a préparé les étudiant(e)s en situation de handicap à l'emploi pendant l'été 2024. Les étudiant(e)s ont utilisé le programme pour développer des objectifs d'apprentissage individuels, compléter de manière autonome des modules d'apprentissage préalables à l'emploi, et recevoir des conseils et un soutien pour cheminer vers le monde du travail. Une fois embauché(e)s, les étudiant(e)s ont eu accès à une assistance supplémentaire pour réussir dans leur travail et atteindre leurs objectifs d'apprentissage individuels.

Des seize étudiant(e)s qui ont participé au programme, neuf ont trouvé un emploi et dix ont indiqué avoir atteint leurs objectifs d'apprentissage personnels. Douze de ces 16 étudiant(e)s ont suivi l'intégrale de la formation préalable à l'emploi. Quatre-vingts pour cent d'entre eux/elles recommanderaient cet aspect du programme à d'autres personnes. En ce qui a trait au recrutement, les 16 étudiant(e)s ont participé à 66 séances de conseil. Ces étudiant(e)s ont pu tirer parti de 180 pistes d'emploi et se sont entretenu(e)s avec 35 employeurs sur des possibilités d'emploi et des questions liées au handicap. Dans l'ensemble, le carrefour d'apprentissage par l'expérience a estimé que le programme avait été une réussite. Il a permis aux étudiant(e)s en situation de handicap d'acquérir les connaissances et le soutien nécessaires pour atteindre leurs objectifs en matière d'emploi.

Projet pilote de l'Université Lakehead

L'Université Lakehead a réalisé cinq projets principaux. Dans un premier temps, l'université a réuni tous les prestataires de services afin de renforcer les liens et les relations. Deuxièmement, l'université a embauché un(e) étudiant(e) pour effectuer une vérification de sa base de données sur les employeurs afin de supprimer les doublons et de répertorier les employeurs inclusifs. Troisièmement, un membre principal de l'équipe de l'Initiative David C. Onley (IDCO) de l'université a présenté à 200 employeurs les dernières connaissances en matière de pratiques d'embauche inclusives. Quatrièmement, l'université a organisé un événement relatif à l'emploi destiné exclusivement aux étudiant(e)s en situation de handicap. Enfin, elle a embauché un coordinateur chargé de planifier et d'aider à la mise en œuvre de ces projets et d'autres projets destinés à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans leur cheminement vers l'emploi.

L'université a estimé que ces projets étaient réalisables et durables. Trois exemples se sont distingués par leur caractère durable. L'université continuera d'organiser des événements accessibles sur l'emploi et les choix de carrières pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Elle continuera à chercher des moyens de partager des renseignements et des ressources sur l'accessibilité et

l'inclusion, tant au sein de l'université qu'avec les employeurs. Ses prestataires de services ont continué à organiser des réunions de collaboration bihebdomadaires, dont certaines étaient des séances d'information sur des sujets urgents, animées par des experts en la matière.

Projet pilote de l'Université d'Ottawa

L'Université d'Ottawa a organisé deux événements : un camp d'orientation professionnelle pour les étudiant(e)s en situation de handicap et un défi sur l'accessibilité pour les employeurs.

Le camp d'orientation professionnelle de trois jours pour les étudiant(e)s en situation de handicap était un événement hybride qui consistait en un atelier de trois heures par jour. Les participant(e)s ont acquis des connaissances concernant le réseautage, la préparation de CV, l'utilisation de LinkedIn, l'amélioration de leurs techniques d'entrevue, la recherche d'employeurs accessibles, la divulgation de leurs handicaps et la demande d'accommodements. Après chaque atelier, les étudiant(e)s ont bénéficié de consultations individuelles avec un(e) membre de l'équipe de développement professionnel de l'université.

Quant au défi sur l'accessibilité pour les employeurs, il a d'abord divisé le personnel de recrutement des employeurs sur le campus en cinq groupes. On a demandé à chaque groupe de représenter respectivement les personnes vivant avec des troubles de santé mentale, des troubles du développement, des maladies chroniques, des handicaps physiques et des déficiences auditives. Les participant(e)s ont participé à des entrevues fictives, ont parcouru des formulaires complexes et se sont attaqués aux dilemmes liés à la divulgation du handicap. Des facilitateur(trice)s expert(e)s et des étudiant(e)s en situation de handicap ont guidé ces activités.

L'Université d'Ottawa a estimé que les deux événements étaient réalisables et durables. Le camp d'orientation professionnelle pour les étudiant(e)s en situation de handicap deviendra donc un événement annuel à partir du printemps 2025. Le défi sur l'accessibilité pour les employeurs a débouché sur une série de pratiques exemplaires à l'intention des gestionnaires de départements sur le campus qui embauchent des étudiant(e)s. L'Université s'appuiera sur ces pratiques pour lancer d'autres initiatives visant à générer des idées et à développer des ressources.

Collaboration entre établissements à Ottawa, salons de l'emploi de novembre et d'avril

Les quatre établissements scolaires d'Ottawa – le Collège Algonquin, l'Université Carleton, le Collège La Cité et l'Université d'Ottawa – se sont associés pour planifier et organiser deux salons de l'emploi en personne destinés exclusivement à leurs étudiant(e)s et récent(e)s diplômé(e)s en situation de handicap. Les deux événements ont eu lieu au Centre Shaw (désormais Centre Rogers), au centre-ville

d'Ottawa : le Salon de l'emploi dans la fonction publique, en novembre 2023, et le Salon de l'emploi du printemps, en avril 2024. Le salon de l'emploi de novembre était consacré aux emplois dans le secteur gouvernemental. Un groupe de travail de la Commission de la fonction publique a contribué à la promotion de l'événement et au recrutement au sein des équipes de recrutement de la fonction publique fédérale et des ministères fédéraux. Le salon de l'emploi d'avril a présenté des possibilités de carrière dans les secteurs privé et public. Le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) a fait la promotion de l'événement auprès de son réseau d'employeurs et a contribué financièrement aux coûts d'hébergement.

Un comité d'organisation a été créé en mai 2023, avec des représentant(e)s de chaque établissement scolaire d'Ottawa et le soutien administratif de deux membres de l'équipe de projet de l'IDCO 2.0. Le projet s'est ensuite déroulé en plusieurs phases. La phase de planification préalable a porté sur l'établissement des budgets, la gestion financière, les rôles et responsabilités de l'équipe, ainsi que les objectifs des événements. La phase de planification a consisté à choisir les dates de l'événement, le lieu et le nombre cible d'étudiant(e)s et d'employeurs. Le programme de l'événement a été élaboré et les étapes de la planification ont été consolidées, y compris les processus d'inscription, les besoins en personnel et en bénévoles, les besoins en espace et en équipement, ainsi que la fourniture de rafraîchissements.

Pendant la phase de marketing et de recrutement, l'équipe a créé des prospectus et des affiches pour les événements, que chaque établissement a distribués auprès de ses propres étudiant(e)s. Le comité d'organisation a collaboré avec les bureaux des services d'aide aux personnes en situation de handicap et des services d'orientation professionnelle de chaque établissement pour envoyer des courriels ciblés aux étudiant(e)s en situation de handicap inscrit(e)s et faire de la promotion après l'événement sur leurs comptes de médias sociaux. L'inscription des étudiant(e)s et la communication après l'inscription ont été gérées séparément par chaque établissement. Le salon de l'emploi de novembre étant consacré aux carrières dans la fonction publique, une équipe restreinte au sein de la Commission de la fonction publique a géré tous les aspects du marketing et du recrutement. Ces activités comprenaient la promotion, l'inscription, la communication après l'inscription et la liaison avec le comité d'organisation concernant les besoins des employeurs avant l'événement. En ce qui concerne le Salon de l'emploi du printemps, qui aura lieu en avril, le comité d'organisation a créé un sous-comité chargé d'identifier les employeurs à recruter. L'inscription des employeurs et la communication après l'inscription ont été centralisées au sein de l'équipe de l'IDCO 2.0. Le PAIRE a également aidé au recrutement d'employeurs pour cet événement en faisant la promotion de l'événement auprès de son réseau d'employeurs.

Lors de la phase de préparation et de soutien des étudiant(e)s, l'équipe a élaboré des foires aux questions et des fiches-conseils avant l'événement afin d'aider les étudiant(e)s inscrit(e)s à savoir ce à quoi s'attendre. Chaque établissement a proposé à ses étudiant(e)s une aide à la rédaction de

curriculum vitae. Des membres du personnel et des étudiant(e)s bénévoles ont été recruté(e)s pour apporter leur soutien à l'événement en s'occupant de l'inscription, de l'orientation, de la surveillance des salles et de l'accompagnement des étudiant(e)s.

Divers éléments de conception ont été intégrés aux deux événements organisés au Centre Shaw, qui est un lieu accessible aux fauteuils roulants et desservi par les transports en commun. Les kiosques de la zone d'inscription et de la salle principale de l'événement ont été espacés pour laisser de la place aux appareils fonctionnels et aux animaux d'assistance. Des chaises ont également été installées dans l'ensemble de l'espace. Les tables de rafraîchissement étaient situées à une hauteur accessible. Des panneaux de navigation à fort contraste et à gros caractères ont été produits et affichés partout. Des copies des documents de l'événement compatibles avec un logiciel de lecture d'écran et en gros caractères ont été mises à la disposition des participant(e)s. Un espace de tranquillité à faible éclairage était également mis à la disposition des participant(e)s qui avaient besoin d'une pause.

Les deux salons de l'emploi peuvent être considérés comme des réussites et ont permis d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Le salon de l'emploi de novembre consacré aux carrières dans la fonction publique a enregistré 180 inscriptions d'étudiant(e)s, soit 90 % de l'objectif fixé, qui était de 200 inscriptions; 51 % des étudiant(e)s inscrit(e)s ont participé au salon. Cinquante-quatre employeurs y ont participé, dépassant ainsi largement l'objectif initial de 35 employeurs et nécessitant l'ouverture d'une deuxième grande salle au Centre Shaw. Dans les sondages effectués après l'événement, 79 % des étudiant(e)s et 85 % des employeurs se sont déclaré(e)s satisfait(e)s ou très satisfait(e)s de l'accessibilité de l'espace réservé à l'événement; 9 % des étudiant(e)s et 96 % des employeurs interrogé(e)s recommanderaient l'événement à d'autres personnes; 22 % des étudiant(e)s et 20 % des employeurs interrogé(e)s ont déclaré que le salon de l'emploi avait permis une intégration à l'emploi.

250 étudiant(e)s se sont inscrit(e)s au Salon de l'emploi du printemps, qui a eu en avril, soit 83 % de l'objectif de 300 inscriptions, avec un taux de participation de 38 %. Vingt-cinq employeurs ont participé; 92 % des étudiant(e)s interrogé(e)s ont déclaré que les foires aux questions et les fiches de conseils fournies avant l'événement leur avaient été utiles ou plutôt utiles. Parmi les personnes interrogées après l'événement, 83 % des étudiant(e)s et 95 % des employeurs se sont déclaré(e)s satisfait(e)s ou très satisfait(e)s de l'accessibilité de l'espace réservé à l'événement; 85 % des étudiant(e)s et 94 % des employeurs recommanderaient l'événement à d'autres personnes; 20 % des employeurs interrogés ont déclaré que l'événement avait permis une intégration à l'emploi.

Annexe 2 : Conclusions des évaluations de l'état de préparation (avant et après le projet pilote)

Résultats qualitatifs

Cinq établissements ont rempli l'IEEP avant et après le projet pilote, les répondant(e)s étant invité(e)s à fournir des réponses narratives à plusieurs questions ouvertes. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux résultats synthétisés à partir des réponses de ces établissements participants, ainsi qu'une analyse des changements qui en ont résulté.

Catégorie	Résultats avant le projet pilote	Résultats après le projet pilote	Changement
Besoins des étudiant(e)s en situation de handicap en matière d'emploi et de développement des compétences.	Les étudiant(e)s sont préoccupé(e)s par le fait de discuter de leur handicap et d'accommodements avec des employeurs; ils/elles ont des inquiétudes concernant la discrimination et la stigmatisation.	Discussion élargie pour inclure des stratégies précises pour discuter des accommodements, trouver des employeurs inclusifs et gérer les préjugés et la stigmatisation.	Transition des préoccupations générales vers des stratégies concrètes de gestion et d'élimination des obstacles (systémiques et comportementaux) qui démontre une approche plus pratique après le projet pilote.
Soutien de la part des établissements pour le développement des compétences et la satisfaction des besoins en matière d'emploi	Le soutien est souvent fourni par l'intermédiaire de programmes précis ou d'intervention individuelle; les établissements ayant un niveau de préparation élevé sont plus susceptibles de disposer d'une approche de soutien coordonnée entre les services d'orientation professionnelle/d'emploi et les services d'aide aux personnes en situation de handicap.	L'accent est mis sur les programmes indépendants et collaboratifs; le soutien est fourni par le biais de programmes existants et de nouveaux programmes en cours d'élaboration.	Transition vers une approche structurée et programmatique plutôt que sur le soutien individuel, ce qui implique une institutionnalisation des mécanismes de soutien.

Catégorie	Résultats avant le projet pilote	Résultats après le projet pilote	Changement
Relations entre les services d'emploi ou d'orientation professionnelle et les services d'accessibilité ou d'aide aux personnes en situation de handicap	La mise en commun des ressources et des programmes est fréquente; les établissements à haut niveau de préparation font état d'un historique de collaboration.	La moitié des établissements font état de relations solides ou nouvelles, dans le cadre d'un même portefeuille ou de priorités communes; d'autres y voient des possibilités de collaboration.	Légère amélioration en matière de collaboration et de reconnaissance des priorités communes, bien qu'il subsiste certaines limitations. Potentiel évident pour l'amélioration continue des relations.
Défis concernant la mise en œuvre	Préoccupations quant à la capacité de fournir les ressources financières et humaines nécessaires; accent mis sur l'importance des partenariats internes.	Les défis recensés comprennent des priorités concurrentes, des limites de capacité du personnel et la nécessité d'une plus grande collaboration.	Des défis plus précis ont été identifiés, mettant en évidence les contraintes de temps et les limitations du personnel. Passer des préoccupations générales en matière de ressources aux défis opérationnels en matière d'exécution.
Contributions de la haute direction à la mise en œuvre	Les membres de la haute direction apportent leur soutien en établissant des priorités pour les projets et en allouant des ressources.	Les membres de la haute direction défendent désormais activement les initiatives, participent à la planification, facilitent les contacts et conseillent sur la formation des groupes de travail.	Implication accrue des personnes occupant un poste de direction, qui ne se contentent pas de soutenir le projet, mais s'engagent activement dans des rôles stratégiques et opérationnels pour le faire avancer.

Annexe 3 : Enseignements tirés des projets pilotes

Projet pilote du Collège Algonquin

Les activités du projet pilote ont permis d'apporter des améliorations concrètes aux politiques de l'établissement en faveur des étudiant(e)s en situation de handicap. Le projet a également contribué à faire de l'accessibilité une priorité institutionnelle. Au niveau des départements, le projet a permis d'améliorer la collaboration entre les unités, de rationaliser les processus, de renforcer la formation du personnel et d'améliorer l'accessibilité des collaborateur(rice)s.

La rétroaction du personnel participant a indiqué qu'une source de coordination centralisée renforcerait la collaboration entre les établissements scolaires en ce qui concerne les salons de l'emploi. Les commentaires ont mis en évidence la nécessité d'avoir une personne pour diriger les principales activités, ce qui pourrait impliquer une autosélection par les établissements partenaires afin d'assumer la direction des différentes activités du projet en fonction de l'expertise et des capacités de chacun(e).

Les coresponsables de l'équipe ont indiqué que l'élaboration conjointe du matériel de formation a permis de produire un contenu pratique qui a été bien accueilli et jugé meilleur que ce qui aurait pu être produit de manière indépendante. Les thèmes de formation, définis en collaboration par les coresponsables, sont ceux qui ont le plus contribué à améliorer les connaissances et la confiance du personnel. La formation en ligne est considérée comme la meilleure méthode pour les ateliers de formation, car elle permet d'obtenir un taux de participation élevé parmi le personnel et le corps professoral, qui se sont habitués à des options de formation flexibles après la pandémie.

Le calendrier du projet pilote et la nécessité d'organiser les ateliers « Amélioration de l'accessibilité à la quête d'emploi » avant le début des vacances d'été ont obligé l'équipe à élaborer la plupart du contenu des ateliers en seulement quatre semaines, et à les terminer seulement deux semaines avant leur présentation. Bien que cet échéancier ait été réalisable, une période de préparation plus longue pour les futurs ateliers permettrait de communiquer davantage avec les publics visés avant l'atelier et de personnaliser le contenu. L'équipe suggère également que l'implication des publics cibles dès le début du processus de planification, au moyen de sondages et de groupes de discussion, permettrait de mieux adapter le contenu des séances de formation. La durée de la séance a été fixée à l'avance, avant l'achèvement du contenu de l'atelier, afin de permettre la promotion et la réservation de la séance. La rétroaction des coresponsables et de certain(e)s participant(e)s indique que des séances plus longues amélioreraient l'expérience en permettant davantage de discussions de groupe.

Ce projet pilote constitue un modèle réalisable pour le personnel interne afin de concevoir et de dispenser une formation efficace axée sur la connaissance de l'accessibilité et la confiance à l'égard

du handicap. Grâce au soutien et aux ressources de l'IDCO dans la planification de la formation, deux expert(e)s internes en contenu ont collaboré à l'élaboration de tous les aspects clés de la formation, notamment le contenu et le séquençage. Les données du sondage réalisé après la formation montrent que les participant(e)s ont acquis des connaissances substantielles dans tous les domaines de la formation.

Le comité de planification du Collège Algonquin a indiqué que tous les aspects clés du projet pilote étaient viables et qu'il disposait de ressources suffisantes pour maintenir le programme de formation au-delà de celui-ci. Les prochains salons de l'emploi ouvriront leurs portes une heure plus tôt pour les étudiant(e)s en situation de handicap. Cette période réservée leur permettra d'accéder plus facilement aux kiosques des employeurs, dans un environnement moins bondé, moins bruyant et avec plus d'espace pour les dispositifs d'aide à la mobilité et les animaux d'assistance. Un espace de tranquillité sera également prévu dans les prochains salons pour les personnes atteintes de troubles neurologiques.

Le programme de formation « Amélioration de l'accessibilité à l'emploi » fait l'objet d'un besoin et d'une demande constants, et l'équipe prévoit de le proposer à nouveau annuellement ou semestriellement dans le cadre des offres de développement professionnel du Collège Algonquin. Un élargissement de l'équipe de formateur(rice)s est prévu afin d'accroître la flexibilité pour programmer les formations à des moments optimaux et gérer les charges de travail, d'intégrer officiellement le temps de préparation et de formation dans les emplois du temps des formateur(rice)s, et d'ajouter les points de vue des employeurs au contenu des ateliers, éventuellement avec la participation d'un coformateur employeur.

Projet pilote de l'Université Carleton

L'équipe du projet pilote de l'Université Carleton a accordé la priorité à l'accessibilité dans tous les aspects de la conception d'un événement, notamment la communication, la promotion et l'espace physique. Cette cohérence a permis de maintenir une culture d'inclusion au sein du personnel, des partenaires et des collaborateur(rice)s. L'équipe a grandement bénéficié de la participation d'une personne étudiante membre du personnel ayant une expérience vécue du handicap. Leur point de vue et leur travail sur tous les aspects du projet ont été essentiels à son aboutissement. Il est fortement recommandé d'employer des étudiant(e)s ayant une expérience vécue.

La rétroaction des créateur(rice)s et des facilitateurs de l'événement indique clairement que la mise en œuvre des listes de vérification de l'accessibilité du projet pilote s'est déroulée sans encombre. Ils/elles ont pu facilement mettre à jour leurs processus habituels pour y inclure les éléments de la liste de vérification. Les listes de vérification élaborées dans le cadre de ce projet seront utilisées à l'avenir par les organisateur(rice)s d'événements du bureau des services d'orientation professionnelle.

Toutefois, il ne sera pas possible de compléter ou de mettre à jour ces listes de vérification en fonction de l'évolution des pratiques exemplaires à l'avenir sans disposer de ressources supplémentaires.

Ce projet pilote a démontré que la formation du personnel aux pratiques accessibles est plus facile et plus efficace lorsqu'il possède une connaissance de base en matière d'accessibilité. L'équipe de l'Université Carleton a eu la chance de disposer de ces connaissances. Certaines organisations externes avec lesquelles nous avons interagi ne possédaient pas de niveaux comparables de connaissances en matière d'accessibilité, ce qui a posé des problèmes lors de la mise en place de nouveaux processus. Il a fallu du temps, des efforts et des ressources considérables pour former le personnel aux objectifs, à l'emplacement et à l'utilisation des listes de vérification. Cette formation devrait être intégrée à même l'accueil et à l'intégration du nouveau personnel.

L'initiative entreprise dans le cadre de ce projet pilote était réalisable dans la mesure où les résultats souhaités ont été obtenus avec les ressources disponibles. Le soutien financier apporté par le budget du projet a été essentiel pour rémunérer un(e) étudiant(e) membre du personnel, dont les contributions ont permis à l'équipe de mener à bien les composantes clés du projet en temps voulu et de manière efficace. Il n'aurait pas été possible d'atteindre les objectifs du projet, avec le niveau de qualité attendu, dans les délais impartis sans cette personne-ressource et le financement associé.

Projet pilote du Collège La Cité

Le projet pilote du Collège La Cité a mis en évidence l'importance de tirer parti d'une expertise externe pour soutenir la formation du personnel en matière d'accessibilité. Les ressources en personnel restent limitées au Collège La Cité, de sorte qu'il serait préférable d'améliorer les compétences du personnel par l'intermédiaire d'un partenariat et d'une collaboration continue avec des projets tels que l'IDCO et des organisations telles que l'Institut de l'accessibilité de l'Université Carleton.

Le Collège La Cité poursuit ses efforts pour renforcer la collaboration entre les prestataires de services aux étudiant(e)s. Il adapte ses ateliers de formation pour les rendre plus accessibles et plus inclusifs. Une mise à jour périodique des ateliers de formation est prévue afin de garantir que les connaissances du personnel en matière d'accessibilité restent à jour par rapport à l'évolution des pratiques exemplaires.

Sans un apport continu en ressources, il sera impossible au Collège La Cité de maintenir les niveaux de formation à l'accessibilité du personnel entrepris dans le cadre de ce projet pilote. Compte tenu du taux de rotation du personnel, une formation est nécessaire pour maintenir un certain niveau de confiance en matière d'accessibilité dans cet établissement.

Projet pilote du Collège George Brown

Le principal enseignement à tirer du projet pilote du Collège George Brown est que les ressources allouées pour les accommodements lors de l'AIT doivent être adaptées à chaque relation entre un(e) étudiant(e) et un employeur. « Chaque personne a ses propres défauts, ses propres défis et ses propres conceptions en matière d'AIT, ainsi que son modèle d'AIT unique », explique Deandra Christopher, consultante en AIT au Collège George Brown. Elle souligne également l'importance d'un processus d'adaptation : « Ainsi, en allant stratégiquement de programme en programme, nous nous engageons auprès de ces parties prenantes clés en haut de l'échelle, avant d'entreprendre une conversation avec le corps enseignant, qui apporte ensuite son soutien. » Une importante réalisation fut la nécessité de disposer de ressources en matière d'AIT adaptées aux différents styles d'apprentissage et de communication, tout en intégrant les principes de la conception universelle de l'apprentissage (CUA). La mise au point d'outils visuels, écrits et multimédias permettra aux étudiant(e)s en AIT de tous les domaines scolaires d'accéder au processus d'accommodement et d'en bénéficier, indépendamment de leur style d'apprentissage préféré. L'équipe du projet pilote a souligné la nécessité d'un mécanisme de consultation préalable à l'évaluation des besoins des étudiant(e)s au début du processus d'AIT, avant de procéder aux placements. Bien que cet outil n'ait pas encore été entièrement développé, l'équipe pense qu'il pourrait conduire à une planification plus proactive et plus personnalisée des accommodements. La mise en place d'un mécanisme d'évaluation anticipée sera une priorité pour les projets d'AIT à venir.

L'équipe du Collège George Brown a également souligné la nécessité de clarifier et de communiquer clairement les rôles et les responsabilités de toutes les parties prenantes impliquées dans l'AIT. L'une des principales difficultés a été la variation observée dans la manière dont les programmes universitaires gèrent la communication et les accommodements pour les étudiant(e)s en AIT. Alors que certains programmes, comme l'éducation de la petite enfance (EPE), disposaient déjà de solides mécanismes de rétroaction, d'autres avaient besoin d'outils plus structurés. Cette différence démontre qu'une approche uniforme et universelle ne fonctionne pas nécessairement dans l'ensemble des différents domaines scolaires. Durant le projet, l'équipe a consulté le corps professoral afin de mieux comprendre la distinction entre les accommodements scolaires et les accommodements en matière d'AIT. Cette consultation a été essentielle pour favoriser la collaboration entre le corps professoral et les praticien(ne)s de l'AIT et veiller à ce que les étudiant(e)s bénéficient des accommodements dont ils ont besoin dans les deux contextes. Pour la mise en œuvre future du projet, l'équipe suggère de désigner, pour chaque programme cible, un(e) « champion(ne) » qui participera à la planification stratégique et maintiendra les canaux de communication.

L'équipe a également déterminé les avantages potentiels de la mise en place d'un nouveau système de base de données intégré pour suivre plus efficacement les accommodements en matière d'AIT et les progrès des étudiant(e)s. Cet outil pourrait permettre une collecte continue de données et soutenir

la mise en œuvre de processus plus complets de réflexion et d'auto-évaluation pour les étudiant(e)s, un potentiel qui n'a pas été pleinement réalisé au cours de cette phase. Une première version de cet outil devrait être testée à l'hiver 2025.

Le projet pilote est considéré comme réalisable dans les conditions où il a été mis en œuvre. Les résultats souhaités des activités du projet ont été obtenus avec succès grâce aux ressources fournies. Toutefois, ces initiatives ont nécessité l'affectation au projet d'un(e) membre du personnel à temps plein dont le rôle était nécessaire pour identifier les lacunes, collaborer avec les parties prenantes et exécuter efficacement les activités du projet. Le Collège George Brown a pérennisé son rôle de consultant(e) en AIT. Ce rôle a été créé dans le cadre du projet de l'IDCO et continuera à soutenir les étudiant(e)s indéfiniment. Les initiatives clés du projet seront donc maintenues au-delà du projet pilote. Les domaines ciblés pour les travaux en cours sont les suivants :

- Intégration accrue de la base de données pour suivre les accommodements en matière d'AIT.
- Lancement d'une page Web dédiée à l'AIT sur le site des Services d'apprentissage accessible (ALS).
- Publication d'une boîte à outils de l'AIT destinée à soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap.
- Collaboration avec les services d'orientation professionnelle, d'AIT et d'apprentissage accessible pour créer une boîte à outils pour les employeurs afin de mieux soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap dans les environnements d'AIT.
- Poursuite de la collaboration avec les domaines de formation afin de simplifier et de peaufiner les processus d'AIT.
- Création d'une série de vidéos axées sur les étudiant(e)s qui décrivent les ressources et les soutiens disponibles en matière d'AIT; une fois achevées, les vidéos seront intégrées aux plateformes des programmes scolaires.

Projet pilote de l'Université Lakehead

L'équipe de l'Université Lakehead avait initialement conçu le rôle de l'ACE comme celui d'une personne capable de promouvoir et de mobiliser l'expertise en matière de services d'orientation professionnelle accessibles. Sa présence permettrait de surmonter les problèmes de ressources humaines qui limitaient le temps disponible pour les initiatives d'accessibilité. L'équipe espérait que ce rôle permettrait de développer des ressources qui seraient conservées à la fin du projet de recherche et qui pourraient alors être utilisées pour aider les nouveaux(elles) membres du personnel à s'initier à une méthode de travail plus accessible.

Toutefois, il s'est avéré difficile de trouver des candidat(e)s pour un poste à temps plein à court terme. L'ACE étant un nouveau type de fonction, tout(e) candidat(e) embauché(e) serait probablement plus

compétent(e) et plus expérimenté(e) dans certains domaines que dans d'autres. L'Université Lakehead a également connu des retards dans le financement du projet pilote, ce qui a nécessairement retardé les processus d'approbation du service des ressources humaines et entraîné la publication d'un poste d'ACE d'une durée inférieure à 12 mois. Ce contrat de courte durée a pu dissuader des candidat(e)s qualifié(e)s de manifester leur intérêt. L'équipe n'a donc pas été en mesure de recruter un(e) ACE pour leur projet pilote. Pour répondre à cette situation, l'Université Lakehead a réexaminé les besoins en ressources et a mis en place des heures de travail réservées pour qu'un(e) membre du personnel des services d'orientation professionnelle puisse prendre en charge certains aspects administratifs du projet. L'équipe a également embauché des étudiant(e)s ayant une expérience vécue du handicap pour travailler sur des initiatives reliées au projet pilote en réaffectant les fonds de dotation non dépensés à des subventions salariales directes. L'adoption d'autres approches pour atteindre les objectifs du projet pilote sans le rôle de l'ACE a nécessité beaucoup de souplesse et d'adaptabilité.

L'expérience de l'Université Lakehead est riche en enseignement pour les établissements postsecondaires qui envisagent la création d'un poste d'ACE. Dans les régions rurales, nordiques ou de petite taille, il est peu courant de recruter du personnel spécialisé à temps plein pour la plupart des portefeuilles, y compris pour soutenir les étudiant(e)s en situation de handicap. Les établissements de plus petite taille présentent des structures d'emploi plus horizontales, où le personnel assume des responsabilités dans plusieurs services qui, dans les établissements de plus grande taille, pourraient être assurés par des équipes entières. Comme l'a expliqué l'équipe de l'Université Lakehead dans sa rétroaction sur le projet pilote, le soutien à la navigation dans le système fourni par le rôle de l'ACE, tel qu'il a été conçu à l'origine, n'est peut-être pas aussi nécessaire dans les établissements où les services d'accessibilité et d'orientation professionnelle sont déjà reliés. Dans ces contextes, former le personnel existant à fournir des services d'orientation professionnelle accessibles et nuancés pourrait être plus efficace que de créer des postes spécialisés. L'expérience de l'Université Lakehead corrobore l'affirmation de l'IDCO 2.0 selon laquelle les pratiques d'accessibilité doivent être adaptées aux normes, options et besoins locaux.

L'une des découvertes marquantes de l'Université Lakehead est le fait que certain(e)s étudiant(e)s choisissent de se reposer pendant les périodes d'été plutôt que de participer à dans des programmes d'emploi, même lorsque ces programmes sont disponibles. Il y a des raisons de penser que cela est plus probable chez les étudiant(e)s en situation de handicap, qui peuvent ressentir une baisse d'énergie et pour qui les activités quotidiennes peuvent représenter une charge accrue. L'équipe estime que des programmes de plus longue durée seraient bénéfiques à ces étudiant(e)s, car ils/elles auraient alors un plus grand choix de périodes de placement.

Projet pilote de l'Université de Guelph

Au début du programme, les étudiant(e)s ignoraient souvent leurs droits en tant qu'employé(e)s en situation de handicap et avaient peu confiance en leur capacité à obtenir un emploi avec des accommodements adéquats. L'équipe de l'Université de Guelph a mis au point un programme de formation préalable à l'emploi fondée sur les points forts afin de permettre aux étudiant(e)s de reconnaître leurs capacités et de connaître leurs droits en tant qu'employé(e)s avant le début de leur expérience professionnelle.

La flexibilité était essentielle à la réussite du programme, car l'expérience de chaque étudiant(e) en situation de handicap est unique. Cette flexibilité a permis un plus grand niveau de participation des étudiant(e)s que si le programme avait fixé des attentes strictes en matière de participation, notamment en ce qui concerne les expériences d'emploi. Il est nécessaire de prendre en compte les obstacles auxquels les étudiants(e)s handicapés font régulièrement face dans l'enseignement postsecondaire, en particulier ceux qui limitent leur temps, leur énergie et leur mobilité, car ils peuvent avoir des répercussions sur leur capacité à s'impliquer dans des programmes d'emploi.

L'équipe de l'Université de Guelph a connu des retards dans le programme, ce qui a obligé le projet pilote du programme WorkAbility à se dérouler dans des délais très courts. Ce calendrier écourté a laissé moins de temps et de flexibilité aux étudiant(e)s pour concilier les exigences du programme avec leurs obligations scolaires. En outre, il a réduit la capacité de l'équipe à collaborer efficacement avec les employeurs pour proposer des offres d'emploi exclusivement réservées aux participant(e)s au projet pilote. Le calendrier écourté a donc probablement réduit le nombre d'étudiant(e)s participant(e)s et le nombre de postes d'emploi d'été pourvus. Un calendrier plus long pour le programme WorkAbility encouragerait une plus grande participation des étudiant(e)s et des employeurs.

Un(e) spécialiste de l'engagement auprès des employeurs en matière d'EDI, membre du comité de planification du projet pilote, a orienté un grand nombre d'étudiant(e)s vers le programme et les a ensuite soutenu(e)s tout au long de leur expérience professionnelle en leur proposant différents soutiens, selon leurs besoins. La collaboration avec ce/cette spécialiste en matière d'EDI n'a pas été explicitement planifiée, mais s'est développée naturellement. En travaillant en partenariat, le/la spécialiste de l'EDI et le/la conseiller(ère) des cheminements vers l'emploi du programme WorkAbility (ACEPW) ont pu assurer une transition harmonieuse entre les étapes et apporter un soutien sans failles aux étudiant(e)s. Les étudiant(e)s ont indiqué que leur capacité à recevoir un soutien de la part de l'ACEPW, en particulier en sa qualité de source centrale et cohérente de soutien, les a aidés à trouver un emploi et à atteindre leurs objectifs de carrière.

Les entrevues avec les employeurs après le placement ont révélé que certains d'entre eux ne comprenaient pas les modes de communication des étudiant(e)s neurodivergent(e)s dans un contexte

professionnel. Ces perceptions représentent une source de discrimination potentielle dans les décisions d'embauche et soulignent la nécessité de sensibiliser les employeurs participant aux programmes d'emploi.

Le programme WorkAbility, tel qu'il a été mis en œuvre dans le cadre de ce projet pilote, est réalisable. Les ressources allouées ont permis d'atteindre les résultats escomptés pour le projet. Malgré le calendrier serré et les ajustements apportés au plan du projet, le programme a réussi à garantir l'emploi des étudiant(e)s en situation de handicap et à leur fournir les connaissances et l'information nécessaires pour réussir dans leur futur emploi.

Le programme WorkAbility ne pourrait toutefois être maintenu que si des fonds étaient alloués pour un poste à temps plein d'animateur(rice) des cheminements vers l'emploi. Il a été démontré que la planification, la coordination et la mise en œuvre des activités clés indispensables au bon fonctionnement de ce programme nécessitaient au moins la présence d'un(e) membre du personnel spécialisé(e). L'équipe de l'Université de Guelph continuera néanmoins à travailler à l'intégration du matériel développé pour ce projet pilote dans les domaines d'activité pertinents. Les quatre modules de formation conçus pour le programme seront communiqués à l'équipe du centre d'apprentissage par l'expérience afin d'améliorer les connaissances et la capacité du personnel à collaborer avec les étudiant(e)s en situation de handicap. Le module sur l'accommodement et la divulgation sera mis à jour et inclus dans le cours de préparation à l'enseignement coopératif, que tous les étudiant(e)s inscrit(e)s à un programme coopératif sont tenus de suivre.

Projet pilote de l'Université d'Ottawa

Le groupe de travail interdépartemental collaboratif a joué un rôle essentiel dans la réussite des initiatives de ce projet. Le groupe de travail entend poursuivre ses efforts de collaboration à l'avenir, notamment avec les représentant(e)s des associations étudiant(e)s, les départements académiques et les représentant(e)s de la communauté des personnes en situation de handicap. Le groupe de travail espère également poursuivre le dialogue que ce projet a établi avec l'OPEN Collaboration pour l'accessibilité cognitive. Si la collaboration entre différents départements universitaires et des organisations externes comme OPEN a été la clé de la réussite des initiatives de ce projet pilote, la dépendance à l'égard de ces partenariats constitue également un obstacle à la pérennisation de ces activités. Les partenaires peuvent en effet ne pas être en mesure de participer à des événements futurs, et la prévisibilité est un élément important dans la formalisation de la formation à l'accessibilité, tant dans les budgets internes que dans les plans de travail.

Le manque de responsabilité administrative claire pour la mise en œuvre des initiatives de ce projet, une fois le financement du projet terminé, constitue un défi pour la durabilité de ces initiatives. Cette incertitude comprend les recommandations du Défi sur l'accessibilité, qui ont une grande portée et ne

peuvent donc pas être mises en œuvre par une seule unité administrative. L'équipe a également eu du mal à obtenir l'adhésion et la participation constante des associations étudiant(e)s et des représentant(e)s étudiant(e)s du centre pour étudiant(e)s en situation de handicap. Il est important de nouer des relations de confiance avec ces organisations étudiantes.

Le Camp d'orientation professionnelle a démontré l'importance d'impliquer les étudiant(e)s en situation de handicap dans la planification et l'élaboration des programmes de formation afin d'identifier les besoins et de garantir des environnements d'apprentissage accessibles. Les espaces événementiels doivent être choisis en fonction de leur capacité d'apprentissage hybride afin d'offrir aux étudiant(e)s la flexibilité de participer de la manière la plus adaptée à leurs besoins, ce qui peut changer d'un jour à l'autre. L'organisation d'un camp d'orientation au cours de la semaine qui suit leurs examens finaux a bien fonctionné pour la plupart des étudiant(e)s. Toutefois, les limitations de capacité du personnel et la politique de l'établissement interdisant d'envoyer des courriels promotionnels pendant les périodes d'examen laissent à penser que la promotion des futurs camps d'orientation devrait commencer plus tôt et recourir à une plus grande variété de méthodes.

La rétroaction des étudiant(e)s indique que le contenu de l'atelier devrait être moins axé sur la rédaction d'un curriculum vitae et sur la manière d'exceller lors d'une entrevue et davantage sur les thèmes relatifs au réseautage, à la divulgation et à l'accommodement. Lors des prochains camps d'orientation, l'équipe envisagera d'inviter un(e) conférencier(ère) ou un panel de personnes en situation de handicap ayant réussi leur transition vers le monde du travail, afin qu'ils/elle apportent leur point de vue et répondent aux questions. Les étudiant(e)s ont aimé qu'on leur ait offert un dîner pendant la formation. Le fait d'offrir un choix de cartes-cadeaux s'est avéré efficace pour encourager la participation aux sondages.

Le Défi sur l'accessibilité pour les employeurs a démontré l'efficacité de l'implication des étudiant(e)s en situation de handicap dans la création des défis à relever par les employeurs, puis dans l'élaboration de solutions en collaboration avec ces derniers. L'équipe entend poursuivre sa collaboration avec les organisations communautaires afin de maintenir la crédibilité de cet exercice. L'équipe souligne que les participant(e)s qui représentent des employeurs peuvent également être des personnes en situation de handicap, qui peuvent trouver l'exercice difficile, voire traumatisant, et suggère que ces inconvénients soient pris en considération lors de la planification des futurs défis. Des outils et des ressources devraient être élaborés sur la base des enseignements tirés du Défi sur l'accessibilité pour les employeurs et mis à la disposition de tous les employeurs sur le campus afin de mobiliser les connaissances en matière d'accessibilité au-delà du cercle des employeurs qui ont été en mesure de participer au défi.

Les deux initiatives entreprises dans le cadre de ce projet pilote ont été jugées réalisables par le groupe de travail interfonctionnel. Chacune a atteint les résultats souhaités avec les ressources disponibles. Le camp d'orientation professionnelle pour les étudiant(e)s en situation de handicap

deviendra un événement annuel organisé par l'équipe d'orientation professionnelle de l'Université d'Ottawa. À l'automne 2024, les ressources créées dans le cadre de ce projet pilote seront ajoutées à celles mises à la disposition des conseiller(ère)s en orientation, des spécialistes, des mentor(e)s et des étudiant(e)s sur le site Web de l'équipe d'orientation professionnelle. Ces ressources comprendront un guide d'une page sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des offres d'emploi et des processus d'embauche. Le guide sera rédigé à l'intention des gestionnaires et des départements qui embauchent des étudiant(e)s sur le campus. À l'été 2025, l'équipe préenregistrera un module de formation sur la divulgation et les accommodements dans le cadre du programme d'orientation professionnelle en ligne Horizon.



Collaboration entre établissements à Ottawa, salons de l'emploi de novembre et d'avril

Les événements pilotes conjoints d'Ottawa ont démontré l'importance de se munir d'un organe de coordination centralisé doté de pouvoirs décisionnels pour fournir une structure et une continuité aux activités de collaboration. En effet, chaque établissement a tendance à avoir des priorités contradictoires, ce qui nuit à l'efficacité du travail s'il n'est pas géré par une équipe centrale. La gestion financière centrale est également essentielle à l'organisation d'activités de collaboration. Il est nécessaire de s'adapter aux différentes politiques financières et plafonds de dépenses des établissements. Dans le cadre de ce projet pilote, l'Université Carleton a assumé la responsabilité financière principale de l'accueil de l'événement, notamment en ce qui concerne les dépenses et le recouvrement des coûts des partenaires. Ce projet pilote a également démontré qu'un long délai de programmation était essentiel. La plupart des établissements fixent les dates de leur salon de l'emploi environ un an à l'avance. La planification de tout événement conjoint devrait, si possible, correspondre à ces cycles de planification.

Le nombre d'étudiant(e)s participant à des salons de l'emploi organisés à l'intention des étudiant(e)s en situation de handicap peut être nettement inférieur au nombre d'étudiant(e)s qui s'y inscrivent. Cette disparité doit être prise en compte lors de la fixation des objectifs de participation et suggère que la promotion de l'événement doit se poursuivre même après que les inscriptions ont atteint le nombre cible. Un sondage de suivi ciblant les étudiant(e)s inscrit(e)s, mais qui n'ont pas participé aux événements, pourrait aider à identifier les causes et, éventuellement, à signaler les obstacles à l'accessibilité. Les équipes du projet pilote ont constaté que le soutien apporté aux étudiant(e)s avant l'événement, notamment pour la rédaction d'un curriculum vitae, nécessitait un temps considérable de la part du personnel. Ces tâches doivent être soigneusement prises en compte dans la planification des ressources en personnel, et ce, bien avant la tenue des salons de l'emploi.

Les établissements partenaires du projet pilote appliquent à leurs propres salons de l'emploi internes les pratiques en matière d'accessibilité qu'ils ont apprises lors du salon de l'emploi conjoint. Par exemple, les futurs salons de l'emploi de l'Université d'Ottawa se tiendront dans le gymnase principal, le plus grand espace du campus. Toutefois, certain(e)s participant(e)s au Salon de l'emploi dans la fonction publique et au Salon de l'emploi du printemps ont tout de même déclaré avoir rencontré des difficultés liées à la mobilité et à la charge sensorielle pendant les périodes d'affluence. D'autres approches devraient être envisagées pour gérer le flux de participant(e)s.

Malgré les résultats positifs et la rétroaction des étudiant(e)s et des employeurs participant à ces activités pilotes, les interlocuteur(rice)s privilégié(e)s de chaque établissement collaborateur ont laissé entendre qu'il restait des défis à relever pour assurer la viabilité de l'organisation d'activités similaires à l'avenir. Les priorités internes concurrentes de chaque établissement partenaire, les ressources limitées et la capacité du personnel participant continueront à poser des problèmes, même si les périodes de planification sont plus longues et si la coordination centrale est améliorée. Cela dit, l'initiative de collaboration explorée dans ce projet pilote est théoriquement réalisable, reproductible et vendable.

Ce que les équipes des projets pilotes ont constaté

Le pouvoir de la collaboration

- La collaboration améliore la qualité des résultats, permet d'obtenir un meilleur contenu et contribue à répondre aux besoins des étudiant(e)s en situation de handicap.
 - Le fait de réunir l'expertise de plusieurs départements (par exemple, le centre d'orientation, le centre pour l'apprentissage accessible, les services d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, les associations étudiantes, les programmes coopératifs, etc.) a enrichi les programmes de formation et renforcé l'efficacité des ateliers.
 - Une collaboration précoce favorise l'innovation, les nouvelles idées et les solutions sur mesure.
 - Pour réussir, il est essentiel de définir clairement les rôles et les responsables de la collaboration.
 - La collaboration avec des organisations externes s'est avérée utile pour fournir l'expertise nécessaire au développement professionnel du personnel concernant les pratiques d'accessibilité. La planification visant à maintenir ces compétences est une activité stratégique essentielle pour les services aux étudiant(e)s.
-

Intégrer l'expérience vécue

- L'implication des étudiant(e)s en situation de handicap dans la planification et la conception a permis de mettre en place des programmes d'apprentissage mieux adaptés et plus accessibles, en créant des environnements qui répondent à leurs besoins particuliers.
 - Les collègues ayant une expérience vécue ont pu apporter des points de vue supplémentaires à la conception des séances de formation destinées au personnel et au corps professoral sur le campus.
-

Rôle des conversations et des relations

- Les conversations avec les employeurs, les étudiant(e)s et les parties prenantes sont essentielles pour réduire les préjugés et créer des moments de soudaine compréhension qui conduisent à des changements significatifs.
- Les conversations en tête-à-tête instaurent la confiance, facilitent l'autoréflexion et permettent de fixer des objectifs sur mesure.
- Il était essentiel de renforcer la confiance des étudiant(e)s en adoptant des approches fondées sur les points forts, en particulier pour ceux/celles qui avaient vécu des expériences négatives liées à la divulgation de leur handicap.

- Des conversations constructives sur la perception qu'ont les étudiant(e)s de leurs forces et de leurs capacités, ainsi que l'exploration des défis individuels, ont permis de créer des possibilités de renforcement des compétences.
 - Les orientations structurées, facilitées par l'établissement de relations, améliorent l'engagement et l'efficacité des systèmes de soutien.
-

Flexibility and Individualization

- La flexibilité dans la programmation et l'engagement est essentielle pour accommoder divers besoins et surmonter les obstacles auxquels font face les différentes parties prenantes.
 - Des approches individualisées, soutenues par des sondages préalables menés auprès des étudiant(e)s, permettent de s'assurer que les programmes répondent à des besoins précis et qu'ils améliorent la participation globale.
 - Un soutien individualisé et flexible a aidé les étudiant(e)s à participer plus pleinement aux programmes d'emploi, ce qui a permis de répondre à leurs besoins uniques et à leurs styles d'apprentissage.
-

Le pouvoir de la connaissance et de la réflexion pour renforcer la confiance et lutter contre les préjugés

- Les possibilités de formation permettent aux collègues d'acquérir des connaissances, de gagner en confiance et de repérer des collègues auxquels ils/elles peuvent s'adresser pour poser des questions.
- Une formation qui comprend des scénarios, des discussions et un espace pour poser des questions crée un environnement propice à l'apprentissage, au développement et à la confiance des étudiant(e)s, des membres du personnel postsecondaire et des employeurs.
- Il faut toujours tenir compte de l'accessibilité, y compris des handicaps non visibles, lors de la dispense d'une formation aux étudiant(e)s, au personnel, aux employeurs ou à d'autres parties prenantes.
- Proposer la formation sous différents formats permet de la rendre plus accessible. Il est préférable de vérifier auprès des publics visés les formats de diffusion préférés. Dans le cadre de certaines activités des projets pilotes, le personnel et les étudiant(e)s ont préféré une formation en ligne, tandis que dans d'autres, le format en présentiel était essentiel pour soutenir les composantes d'apprentissage par l'expérience de la formation.

Défis et enseignements tirés

- Certes, les délais, les systèmes et les processus peuvent constituer des obstacles à la réussite, mais l'échelonnement des activités du projet permet de les surmonter.
 - Les modèles et les cadres établis peuvent quant à eux réduire la charge de travail, accélérer la mise en œuvre et permettre la personnalisation.
-

Ressources nécessaires à la réussite

- Le temps, l'argent et les personnes sont constamment considérés comme des ressources essentielles à la mise en œuvre et au maintien réussis des programmes d'accessibilité et d'emploi.
- Le financement d'un rôle spécialisé dans les établissements est essentiel pour gérer ces activités de collaboration et garantir la durabilité des résultats positifs.
- La rétroaction du personnel a confirmé que la présence d'un poste spécialisé pour coordonner sur une base continue les activités est essentielle à la réussite des efforts de collaboration. De même, la rétroaction des étudiant(e)s a souligné l'importance d'un rôle constant de soutien. Nombre d'entre eux/elles ont indiqué que les conseils et les encouragements reçus les avaient aidé(e)s à se sentir plus à l'aise et plus confiant(e)s alors qu'ils/elles exploraient les différents aspects de leur propre quête d'emploi.



Autres mesures et activités

Au niveau des prestataires de services

- Former régulièrement le personnel sur l'accessibilité, l'inclusion et les sujets liés au handicap afin qu'il puisse soutenir efficacement les étudiant(e)s en situation de handicap.
 - Établir des partenariats avec des organisations internes et externes spécialisées dans l'accessibilité afin de renforcer en permanence les capacités du personnel.
-

Au niveau des services aux étudiants

- Intégrer des modules de formation préalable à l'emploi propres au handicap dans les programmes d'orientation professionnelle sur l'ensemble du campus.
 - Proposer aux étudiant(e)s des délais flexibles qui leur permettent de s'engager dans les services, tout en tenant compte du fait que la conciliation du développement scolaire et du développement de carrière peut prendre plus de temps pour les étudiant(e)s en situation de handicap.
-

Sur tout le campus

- Promouvoir des campagnes d'éducation et de sensibilisation sur l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'échelle du campus, en mettant notamment l'accent sur l'accessibilité en milieu de travail.
 - Améliorer l'accessibilité des salons de l'emploi et des programmes d'alternance en éliminant des obstacles tels que la mobilité, le bruit et les modalités de travail flexibles.
 - Renforcer la collaboration avec les employeurs, en veillant à ce qu'ils soient formés à l'accommodement et à la compréhension d'une diversité d'étudiant(e)s, et faciliter la communication continue pour développer des cultures d'entreprise plus inclusives.
-

Activités potentielles

Créer un programme de mentorat : Mettre en relation des étudiant(e)s en situation de handicap avec d'ancien(ne)s étudiant(e)s ou des professionnel(le)s qui ont réussi leur transition vers le monde du travail, en leur offrant des conseils et un soutien.

Entreprendre des initiatives de formation des employeurs : Développer des ressources éducatives et des ateliers à l'intention des employeurs sur les campus et à l'extérieur de ceux-ci afin de les sensibiliser aux pratiques de recrutement et de travail accessibles, à l'exploitation des talents dans les établissements postsecondaires et aux accommodements en milieu de travail.

Intégrer l'accessibilité dans la planification des événements : Recourir à des listes de vérification et à des sondages pour recueillir la rétroaction des étudiant(e)s et veiller à l'accessibilité et à l'inclusion des événements relatifs au développement de carrière, en tenant compte de facteurs tels que l'emplacement, le format et le moment.

Incorporate Accessibility into Event Planning: Utilize checklists and surveys to gather feedback from students and ensure that career development events are accessible and inclusive, considering factors such as location, format and timing.

