

A photograph of three graduates in black gowns taking a selfie on a university campus. The male graduate on the left is holding a smartphone, and the two female graduates are smiling. In the background, there is a large brick building and several flagpoles with various flags. The sky is blue with some clouds.

Un petit campus aux
GRANDES POSSIBILITÉS!

www.umoncton.ca/umcs



UNIVERSITÉ DE MONCTON
CAMPUS DE SHIPPAGAN

En tant qu'institution postsecondaire, comment pouvons-nous répondre aux besoins des employeurs ?

Arline Laforest, conseillère en
intégration (M.Sc.)

Marie-France Breau, conseillère
en orientation (M.O.)

Marie-Hélène Ferguson, stagiaire
à la maîtrise en orientation (B.Éd.)

Université de Moncton,
campus de Shippagan
Nouveau-Brunswick

Plan de la présentation

- Mise en contexte
- Développement de l'employabilité des étudiants universitaires présentant un diagnostic
- Besoins des employeurs
- Notre approche
- Discussion
- Questions et commentaires



Mise en contexte



Mise en contexte - Scolaire

Inclusion scolaire

Le programme d'études provincial est offert équitablement à tous les élèves d'un quartier, dans un milieu d'apprentissage inclusif commun, c'est-à-dire partagé avec des pairs correspondant à leur âge.



Photo tirée de:
<http://ecole.district1.nbed.nb.ca/ecole-grande-digue/2015/02/15/rheal-hebert-recoit-le-prix-de-linclusion-scolaire/>

Contexte – clientèle postsecondaire

- Détiennent un diplôme d'études secondaires.
- Ont le potentiel de réussir des études postsecondaires.
- Choisissent une carrière en fonction de leurs intérêts.

Observations – clientèle postsecondaire

- Présente des conditions particulières d'apprentissage.
- Faible connaissance de soi, de leurs forces et leurs défis.
- Les parents sont impliqués.

- Connaissance limitée de leur diagnostic.
- Distinction entre leurs besoins et leurs désirs...

Observations – clientèle postsecondaire

- Méconnaissance du monde du travail.
- Peu d'occasion de travail et de bénévolat en lien avec leur domaine d'études.
- Besoin de réfléchir aux conséquences de divulguer ou non leur diagnostic.
- Besoin de s'engager dans une recherche de travail active.

Programme d'accompagnement

Développement de l'employabilité

Description

- Continuum offert sur 4 années
- Expertises de la conseillère en intégration et de la conseillère en orientation combinées
- Composé d'activités individuelles et de groupe



Développement de l'employabilité

Connaissance de soi

- Forces et défis
- Habiletés
- Mesures d'adaptation possibles
- Divulgation (perception vs réalité)

Connaissances du monde du travail

- Objectifs
- Liens entre études et travail
- Vivre des expériences en milieu de travail
- Information générale vs connaissances spécifiques

Un changement de paradigme

Approche par diagnostic

Vers

Approche par besoin

- Le contexte de la personne
- Ses forces
- Ses défis
- Son domaine d'études
- Etc...

Développement de l'employabilité

Pendant ce temps du côté des employeurs

- Craintes et inquiétudes
- Avantages de l'inclusion
- Besoins



Craintes à l'égard d'un employé ayant une incapacité :

- Ne pourra pas faire le travail demandé
- Manquera de tact et de professionnalisme
- Pourrait faire des oublis, sera distrait et commettra des erreurs
- Ne pourra pas gérer le stress
- N'apprendra pas rapidement
- Sera moins autonome
- Capacité, jusqu'à quel point ?

Atouts dans l'entreprise concernant l'inclusion d'un employé ayant une incapacité :

- Créera un milieu de travail inclusif et diversifié
- Apportera une nouvelle vision à l'équipe
- Contribuera au climat émotionnel de l'entreprise
- Sera loyal et dévoué envers l'employeur
- Trouvera des solutions créatives
- Sera persévérant
- Présentera une attitude positive et une bonne assiduité au travail
- Sera engagé et digne de confiance
- Sera fiable et consciencieux

Besoins des employeurs

- La divulgation en entrevue: Comment réagir? Quelles questions poser?
- Les particularités de chacun des diagnostics (TDA, TDAH, TA, TSA, TSM... c'est quoi ça?)
- Les besoins ainsi que les outils et accommodations (solutions) à suggérer aux employés.
- Les mythes et les réalités de l'embauche de personnes présentant un diagnostic.
- Le soutien et l'accompagnement de l'employé et l'équipe de travail.

Divulgation

Ça revient à l'étudiant de divulguer ou pas ses conditions mais...

- Les employeurs s'attendent à la divulgation à la fin de l'entrevue;
- Les employeurs ont besoin d'avoir des directives précises pour accommoder et encadrer l'employé;
- Le focus doit être mis sur les besoins et les solutions.

Comment pouvons-nous répondre aux besoins des employeurs ?

- Favoriser des expériences positives en milieu de travail.
- Sensibiliser.
- Être à l'écoute des besoins et attentes.
- Créer des partenariats.
- Les accompagner vis-à-vis cette clientèle.

Toujours dans le même but... aider nos étudiants!

Nos moyens pour répondre à leurs besoins

- S'impliquer dans les chambres de commerces, associations et réseaux d'employeurs et d'entrepreneurs de notre région.
- Multiplier les contacts et les expériences positives de l'Université envers la communauté d'affaires.
- Proposer notre expertise au service de leurs besoins.
- Enregistrer de capsules radios pour sensibiliser les employeurs et la population en général à ce capital humain.
- Présenter des ateliers et conférences pendant les activités de regroupement d'employeurs (AGA, gala de reconnaissance, etc.).
- Préparer un guide de pratiques inclusives.

Parole aux employeurs...

- Accepter son incapacité : tu peux le vendre de façon positive et tu peux fleurir à l'intérieur de ça.
- Incapacité visible : Important de sensibiliser, de tenir une discussion avec les autres employés pour ne pas que ça deviennent tabou. C'est correct d'en parler... respectueusement.
- Le savoir pour mieux l'encadrer pour qu'il performe à son plein potentiel.
- Nous sommes portés à ne pas avoir de discrimination, mais plutôt à aider vis-à-vis l'incapacité.

Discussion

- Qu'est-ce qui est possible, dans vos milieux, pour accompagner l'étudiant dans sa transition vers le marché du travail ?

Discussion

- Comment pouvez-vous répondre aux besoins des employeurs ?
 - Votre milieu
 - Votre service

Toujours dans le même but... aider votre clientèle!

Questions et commentaires ?

arline.laforest@umoncton.ca

1 (506) 336-3400 #3617

Service d'accès et de soutien à
l'apprentissage, UMCS

marie-france.breau@umoncton.ca

1 (506) 336-3400 #3467

Service d'orientation et de
placement, UMCS