# Formation Inspire, Hire, Train, Retain (IHTR) (inspirer, embaucher, former, fidéliser) : exemples des prochaines étapes

## Objectifs d’apprentissage :

* Reconnaître au moins deux meilleures pratiques en matière d’inspiration, d’embauche, de formation et de fidélisation des employés du secteur de la santé dans une optique d’emploi inclusive pour les personnes en situation de handicap
* Recenser les ressources qui encourageront vos pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap
* 1 ressource externe et 1 ressource dans l’organisation
* ● Déterminer une mesure réaliste (un premier pas) vers des pratiques en matière d’emploi plus inclusives pour les personnes en situation de handicap. Voir les suggestions ci-dessous ↓

| Quelle est la première mesure réaliste que vous envisagez de prendre à la suite de cette formation pour favoriser des pratiques en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap? Exemples : | | |
| --- | --- | --- |
|  | **Superviseur/gestionnaire de première ligne** | **Direction organisationnelle** |
| GÉNÉRAL | | |
|  | Inscrivez-vous à la formation [disability awareness & confidence (sensibilisation au handicap et confiance en soi) dispensée par Ontario Disability Employment Network (ODEN) (réseau ontarien pour l’emploi des personnes en situation de handicap)](https://learn.odenetwork.com/dact-registration-businesses/). | Étudiez les possibilités d’aide à la consultation afin d’élaborer votre stratégie en matière d’emploi inclusive et vos besoins de formation, comme [ODEN](https://www.odenetwork.com/businesses/services-offered/), [OCTC](https://ontariotrainingcentre.com/fr/), [CCRT/INNoVa](https://theinnovasolution.ca) ou [Prêts, disponibles & capables](https://readywillingable.ca/) |
|  | Initiez-vous à certains concepts sur l’inclusion dans le monde professionnel grâce à [l’auto-évaluation des gestionnaires/équipes par l’ACSE](https://www.supportedemployment.ca/fr/resources/employers/self-assessment-tool/). | Effectuez une simple [auto-évaluation de votre organisation](https://disabilityinclusion.ca/). |
| HIRE (EMBAUCHER) | | |
| Commercialisation et partenariat pour atteindre les demandeurs d’emploi en situation de handicap | Assurez-vous que les délais de recrutement sont suffisants pour que l’annonce soit diffusée auprès de divers viviers de talents. | Rencontrez les organisations locales/régionales d’aide à l’emploi afin d’explorer les services potentiels.  Élargissez vos efforts de recrutement aux candidats en situation de handicap en établissant des liens avec d’autres partenaires, associations ou groupes communautaires.  Publiez vos offres d’emploi sur des sites spécialisés dans le domaine du handicap. |
| Descriptions de postes inclusives | Ne réutilisez pas d’anciennes offres d’emploi – revoyez soigneusement la formulation et les exigences pour vous concentrer sur les compétences essentielles requises. Fournissez des renseignements précis. | Envisagez des ressources internes pour l’analyse des postes et une expertise externe pour déterminer les barrières systémiques potentielles dans la structure des postes de votre organisation.  Utilisez l’outil [JDAPT](https://aced.iwh.on.ca/jdapt/organization-en/job) pour évaluer le rôle et prendre en compte les besoins potentiels. |
| Sélection des candidats à une entrevue | Utilisez une grille d’évaluation pour sélectionner les candidats.  Pensez à souligner l’existence de candidats qui ont divulgué un handicap afin d’examiner attentivement les expériences pertinentes. | Mettez en place une formation obligatoire sur les préjugés inconscients dans le cadre du recrutement et de l’embauche pour tous les gestionnaires de personnel. |
| Entrevues inclusives | Envoyez aux candidats un courriel de préparation à l’entrevue pour les aider à s’y préparer.  Imprimez (ou montrez à l’écran) les copies des questions pour que le candidat puisse les consulter. | Envisagez d’élaborer une politique pour les entrevues professionnelles.  Élaborer une politique visant à garantir la diversité et l’inclusion des groupes chargés des entrevues. |
| TRAIN (FORMER) | | |
| Accueil et intégration des nouveaux employés | Demandez aux nouveaux employés quelles sont leurs préférences en matière de documents d’accueil, d’intégration et d’orientation. | Créez des versions accessibles des documents d’accueil et d’intégration dans différents formats.  Mettez les documents à disposition pour examen. |
| Mesures d’adaptation | Collaborez avec les candidats pour explorer leurs besoins sur le lieu de travail et la manière dont ils peuvent être accueillis dans les meilleures conditions.  Travaillez avec les services des ressources humaines et de la santé au travail pour déterminer comment les adaptations ont été rendues possibles dans le passé. | Mettez en place un budget centralisé pour les adaptations. |
| RETAIN (FIDÉLISER) | | |
| Gestion du rendement | Mettez en place un processus d’évaluation régulière du rendement.  Donnez de la rétroaction et discutez des stratégies qui permettront aux employés de donner le meilleur d’eux-mêmes. | Formez les dirigeants à accompagner et à former des employés ayant des styles d’apprentissage différents. |
| Soutien au développement de carrière et à la progression professionnelle (cartes des compétences) (formation, promotion) (équité dans l’accès aux possibilités) | Examinez les intérêts des employés et soutenez les nouvelles possibilités qui s’offrent à eux en fonction de leurs intérêts et de leurs forces.  Discutez avec l’employé des stratégies qui lui permettent d’apprendre de nouvelles tâches et de donner le meilleur de lui-même. | Collaborez avec des groupes internes et externes afin de soutenir la croissance et le développement continus des employés. |
| Stratégies en matière d’emploi inclusives pour les personnes en situation de handicap |  | Accordez au handicap une place centrale dans la stratégie EDI de votre organisation.  Envisagez des mécanismes de collecte de données sociodémographiques sur les demandeurs d’emploi et les employés.  Mettez en place des structures de soutien telles que le mentorat et les GRE.  Bénéficiez de services de conseil tels que l’[OCTC](https://ontariotrainingcentre.com/fr/). |

## Hyperliens inclus ci-dessus (dans l’ordre de présentation) :

Formation ODEN sur la sensibilisation au handicap et la confiance en soi

<https://learn.odenetwork.com/dact-registration-businesses/>

Ontario Disability Employment Network (ODEN) (réseau ontarien pour l’emploi des personnes en situation de handicap) :

<https://www.odenetwork.com/businesses/services-offered/>

Centre de formation organisationnelle de l’Ontario (OCTC) :

<https://ontariotrainingcentre.com/fr/>

Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT/INNoVa)

<https://theinnovasolution.ca/>

Prêts, disponibles & capables

<https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>

Auto-évaluation des gestionnaires/équipes par l’ACSE

<https://www.supportedemployment.ca/fr/resources/employers/self-assessment-tool/>

Auto-évaluation de l’organisation

<https://disabilityinclusion.ca/>

JDAPT : Job Demands and Accommodation Planning Tool (outil de planification des exigences professionnelles et des adaptations)

<https://aced.iwh.on.ca/jdapt/organization-en/job>

Financement assuré par le gouvernement de l’Ontario et Holland Bloorview Kids Rehabilitation Foundation.

Pour obtenir des informations et des ressources, visitez : <https://hollandbloorview.ca/IHTR>

© Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital 2025