



Scholars
Program



Voyage vers l'Inclusion du Handicap

Leçons tirées du programme de boursiers de la
Fondation MasterCard à l'Université de Gondar

Contenu

Introduction.....	4
Identifier et recruter des Boursiers handicapés.....	5
Faites-le fonctionner! Conseils sur la mobilisation efficace et les stratégies de recrutement pour les Boursiers handicapés	6
Fournir un environnement favorable et propice	8
Faites-le fonctionner! Conseils sur la création d'un environnement d'apprentissage inclusif pour les Boursiers handicapés	9
Aborder l'accessibilité (physique et dans le matériel d'apprentissage)	10
Développer des Leaders Transformateurs	13
La Communauté des Boursiers.....	13
Le Camp d'Été.....	14
Redonner aux Communautés.....	14
Préparation pour le monde du travail	17
Faites-le fonctionner! Conseils pour faciliter une transition réussie vers le travail pour les Boursiers handicapés	18
Changement Institutionnel et Pérennité	20
Faites-le fonctionner! Conseils pour assurer la pérennité des efforts d'inclusion du handicap.....	21
Conclusion	23
Remerciements	24



Introduction

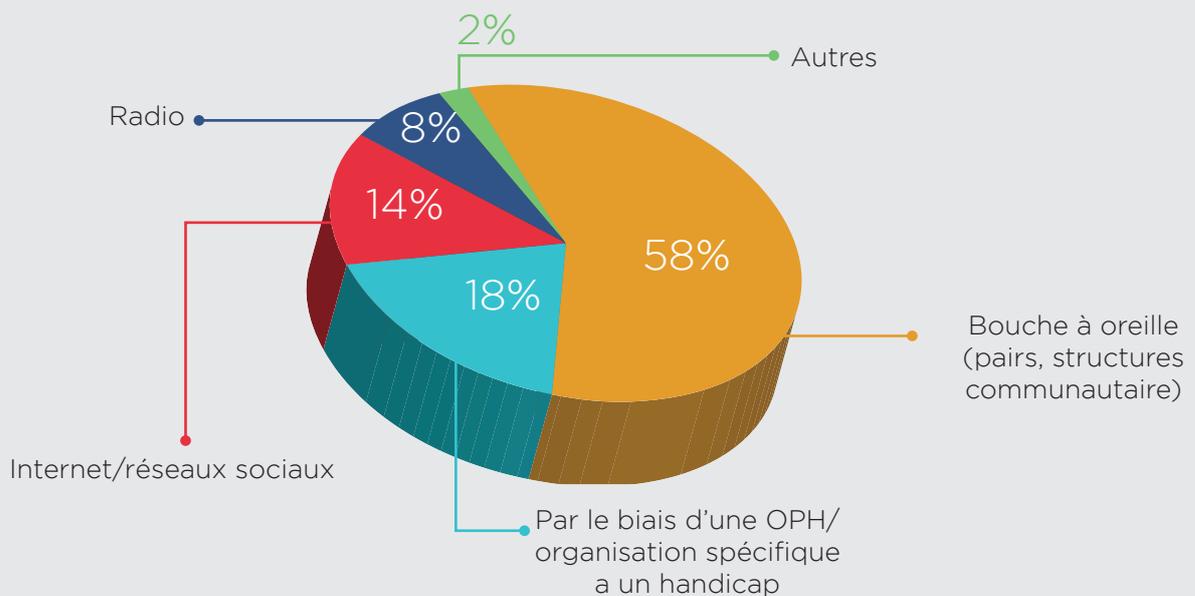
Le programme des Boursiers de la Fondation MasterCard de l'Université de Gondar (UoG), lancé en 2017, est un programme collaboratif complet visant à créer un accès à un enseignement supérieur inclusif et de qualité pour les jeunes handicapés talentueux mais défavorisés et les jeunes femmes. Sur une période de 10 ans, le programme apportera un soutien académique, social et transitoire complet à 450 boursiers (290 au premier cycle et 160 aux cycles supérieurs) poursuivant des programmes en médecine, santé et sciences sociales, droit et éducation, entre autres. Tous les boursiers de premier cycle sont ciblés pour être des boursiers handicapés.

Une évaluation du processus du programme menée en 2021 a examiné les progrès réalisés dans la mise en œuvre; identifier les forces et les limites, et tirer des leçons pour guider les adaptations du programme à l'avenir. Au moment de l'évaluation, 122 boursiers étaient inscrits au programme des Boursiers, dont 111 boursiers handicapés et 11 jeunes femmes non handicapées. La majorité des boursiers handicapés ont une déficience visuelle (69), 34 ont une déficience physique et 8 ont une déficience auditive; 58% de tous les boursiers inscrits au programme des Boursiers sont des jeunes femmes.

Ce résumé d'apprentissage tire des enseignements de l'évaluation du processus en ce qui concerne l'intégration de l'inclusion du handicap dans toutes les phases du programme des boursiers (recruter, éduquer, préparer et transition) et met en évidence les leçons sur le changement institutionnel et l'expérience de l'Université de Gondar, pour éclairer la conception du programme à d'autres institutions partenaires du programme des Boursiers de la Fondation MasterCard.

Identifier et recruter des Boursiers handicapés

Dans une enquête menée auprès des boursiers dans le cadre de l'évaluation du processus, 58 % des répondants handicapés ont déclaré avoir découvert le programme des boursiers de la bouche à oreille de leurs pairs, et des membres de la communauté; 18% d'une organisation de personnes handicapées (OPH) ou d'une organisation spécifique a un handicap; et 14% sur internet/les réseaux sociaux. Les autres sources d'information signalées étaient la radio et la télévision (8 %) et les établissements d'enseignement préuniversitaire (2 %). Cela témoigne de la nécessité d'utiliser une variété de moyens pour atteindre ce public:



Se renseigner sur le programme de bourses; tel que rapporté par des boursiers handicapés



“Le directeur de l'école et un ancien enseignant en ont parlé à ma famille et m'ont aidé à remplir le formulaire de demande.”

Boursier de la Fondation Mastercard (sciences sociales) ayant une déficience auditive



Faites-le Fonctionner!

Conseils sur la mobilisation efficace et les stratégies de recrutement pour les Boursiers handicapés

Utiliser divers médias de communication.

Idéalement, une combinaison de médias traditionnels (radio, radio communautaire télévision, journaux imprimés) et numériques (site(s) Web, plateformes de médias sociaux) ainsi que la disponibilité d'informations sur le programme des boursiers dans divers formats (audio, vidéo, documents faciles à lire) augmente l'accessibilité pour les candidats handicapés potentiels et assure une large portée de l'information.

Engager les établissements d'enseignement préuniversitaire

en particulier les écoles spécialisées et les écoles ordinaires inclusives. Ces établissements peuvent jouer un rôle essentiel non seulement en fournissant des informations sur le programme des boursiers, mais également en aidant leurs étudiants handicapés dans le processus de candidature. Leurs expériences avec les étudiants handicapés peuvent fournir des informations utiles sur les aménagements nécessaires dans le programme pour leur permettre une participation pleine et active.

Utilisez les étudiants et les boursiers déjà inscrits au programme.

Les étudiants qui poursuivent leurs études à l'université ainsi que les boursiers (avec ou sans handicap) déjà recrutés dans le

cadre du programme constituent une mine de connaissances et d'expérience concernant à la fois l'université et le programme des boursiers. Leur utilisation (ainsi que leurs réseaux sociaux) permettra la diffusion d'informations sur le programme aux candidats potentiels.

Partenariat avec les entités du handicap.

Les organisations de personnes handicapées (OPD), les groupes locaux de personnes handicapées et les organisations spécialisées/d'experts en matière de handicap sont une ressource utile pour promouvoir le programme au sein de leurs réseaux ; soutenir le recrutement de boursiers handicapés; fournir des recommandations aux prestataires de services (tels que les interprètes en langue des signes, les fournisseurs d'appareils et de technologies d'assistance, etc.) et; fournir une expertise sur l'inclusion des personnes handicapées (y compris des formations et des conseils pratiques sur les stratégies de recrutement inclusives).

Assurer un délai adéquat entre l'appel à candidatures et les dates limites de candidature.

Cela laissera du temps pour la diffusion d'informations par le biais de divers canaux et permettra à davantage de candidats éligibles de se renseigner sur le programme. Cela leur

laissera également le temps de solliciter de l'aide, de rassembler toutes les pièces justificatives et de terminer le processus de demande. Les candidats peuvent avoir des difficultés à contacter les institutions, à acquérir les documents pertinents et à les soumettre avec leur candidature à temps, et les programmes doivent intégrer une certaine flexibilité avec les candidatures incomplètes et fournir une assistance en cas de besoin.

Faites appel à une ou plusieurs personnes de contact et / ou à des agents de liaison pour vous aider pendant le processus de candidature.

En particulier, pour atteindre un public plus large et diffuser / relayer des informations détaillées sur le programme, répondre aux questions qui peuvent survenir et aider au processus de candidature. Des entités pour personnes handicapées peuvent également être engagées à cette fin.

Sensibiliser les recruteurs au handicap.

Il est courant que le personnel de recrutement ait des réserves ou ne pas se sentir confiant quant à sa capacité à s'engager avec un candidat handicapé, en particulier s'il a eu une exposition/interaction limitée avec des personnes handicapées. Avoir une formation de sensibilisation au handicap pour le personnel de recrutement se concentrant sur les bases du handicap,

les types de déficiences (y compris les procédures de sélection), un langage respectueux, des conseils pratiques sur la façon de communiquer et d'impliquer les personnes ayant différents types de déficiences ainsi que des stratégies de recrutement inclusives, permettra un processus de recrutement confortable, équitable et efficace pour les boursiers handicapés..

Utiliser une gamme de techniques d'entrevue tel qu'un entretien en ligne au lieu d'un entretien en face à face; un entretien oral en plus/ou à la place d'un entretien écrit et inversement; et des témoignages de références du candidat. Assurez-vous de procéder à une vérification approfondie des faits pour évaluer l'authenticité des recommandations/témoignages.

Planifier et fournir un aménagement raisonnable. Cela peut inclure (mais sans s'y limiter) des interprètes qualifiés en langue des signes, des assistants personnels, l'accès à une technologie d'assistance (telle qu'un logiciel de lecture d'écran) et assurer l'accessibilité physique de la voie d'entretien (pour un entretien en face à face). Idéalement, quel aménagement raisonnable (ou stratégie d'entretien alternative à utiliser) devrait être une conversation et un accord entre le candidat et le personnel de recrutement.



Fournir un environnement favorable et propice

Les informateurs clés interrogés lors de l'évaluation du processus ont défini collectivement un environnement d'apprentissage inclusif comme étant accessible à tous les apprenants; répondant à leurs divers besoins sans ségrégation ni discrimination, et permettant la pleine participation et implication de tous, indépendamment de leur handicap, de leur sexe ou de leur origine sociale.

“Cela (un environnement d'apprentissage inclusif) signifie s'assurer qu'aucune personne n'est laissée pour compte en raison de son handicap, en garantissant la disponibilité de tous les intrants allant de l'accessibilité physique, du programme, de la formation des enseignants et des politiques institutionnelles..”

Student Mentor



La direction du programme des boursiers a également considéré la création d'un environnement d'apprentissage inclusif comme un processus continu qui évoluait au fur et à mesure que les boursiers progressaient dans leur parcours éducatif: Au début du programme, la priorité était d'aborder l'accessibilité physique du campus universitaire, de fournir des appareils et technologies d'assistance et des tutoriels. Un suivi et des efforts continus ont été fournis pour s'assurer que les boursiers handicapés améliorent leur littératie numérique. Pour contrer les expériences de discrimination et d'exclusion des boursiers dans leur vie avant de rejoindre le programme, des formations sur les compétences de vie et les compétences de communication ont été dispensées parallèlement à un soutien psychosocial par le biais de conseils et de mentorat pour renforcer leur confiance et leur estime de soi. Les commentaires des boursiers sur leur environnement d'apprentissage ont été largement positifs, bien qu'ils aient cité des aménagements raisonnables comme un besoin omniprésent et croissant avec le nombre croissant d'étudiants handicapés sur le campus. Leurs expériences et recommandations éclaireront activement la mise en œuvre du programme à l'avenir.

Faites-le Fonctionner!

Conseils sur la création d'un environnement d'apprentissage inclusif pour les Boursiers handicapés

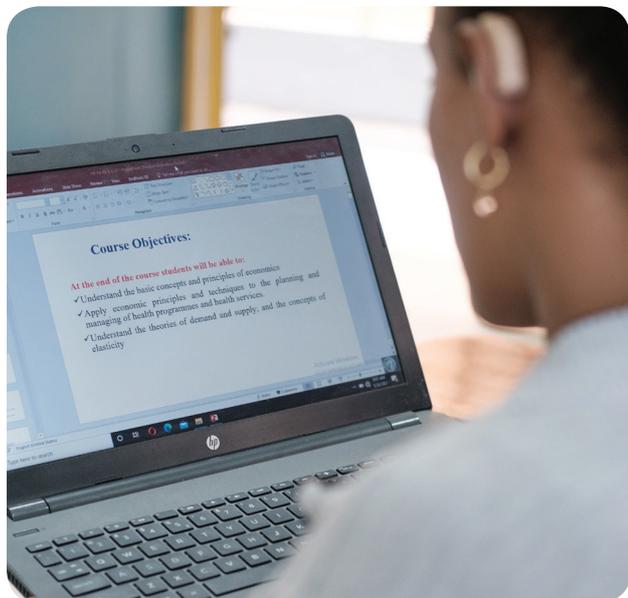
Utilisez les semaines d'orientation pour préparer les boursiers à l'environnement d'apprentissage. Une période d'orientation de deux semaines (ou plus selon les besoins des boursiers particuliers) prévue au début de l'année académique pour les étudiants de première année offre aux boursiers handicapés l'occasion de se familiariser avec leur environnement d'apprentissage, y compris leurs structures de soutien au sein du Programme des boursiers et l'université au sens large.

La formation à la mobilité pour les boursiers ayant des déficiences visuelles et physiques mettra en évidence les problèmes d'accessibilité et les aménagements nécessaires pour les résoudre. Certains boursiers qui ne sont peut-être pas familiarisés avec la langue des signes, le braille, les ordinateurs et/ou les technologies d'assistance auront besoin d'une formation pertinente et adaptée pendant cette période. Les boursiers ayant une déficience auditive peuvent se familiariser avec les interprètes en langue des signes qui les soutiendront dans leur apprentissage et alerteront le personnel du programme des boursiers suffisamment tôt de tout

problème de communication par leur intermédiaire. Les familles des boursiers participant à une séance d'orientation établissent un contact entre eux et l'équipe du programme des boursiers pour les communications futures.

Fournir des aménagements raisonnables aux boursiers handicapés afin de soutenir leur apprentissage.

En fonction de la déficience et des besoins spécifiques du boursier, les aménagements fournis peuvent inclure (mais sans s'y limiter) des interprètes qualifiés en langue des signes, des assistants personnels, la fourniture d'appareils d'assistance tels que des aides à la mobilité, l'accès à la technologie (comme un logiciel de lecture d'écran) et assurer l'accessibilité physique du campus universitaire, en particulier les zones et services essentiels utilisés fréquemment par les étudiants. Les besoins d'aménagement raisonnables varient selon le boursier et doivent être déterminés par une interaction étroite entre le boursier et le programme des boursiers / autres membres du personnel universitaire, en particulier les professionnels de l'éducation inclusive et des services de réadaptation.



“ J’ai reçu un ordinateur portable et Internet sans fil. J’utilise l’ordinateur pour étudier, faire mes devoirs et parfois pour me divertir. À cause de mon handicap, il ne m’est pas facile d’aller à la bibliothèque et à d’autres endroits autant que je le souhaite. La plupart du temps, j’ai besoin de l’assistance d’une autre personne. Donc, l’ordinateur m’aide à étudier et à faire mes devoirs au dortoir.”

Boursier de la Fondation Mastercard (travail sociales) ayant une déficience

Aborder l'accessibilité (physique et dans le matériel d'apprentissage)

L'accessibilité physique du campus universitaire permet un déplacement facile et indépendant des étudiants et du personnel ayant une déficience physique et visuelle. L'attention portée à l'accessibilité physique ne devrait pas se limiter aux seules salles de cours, mais également inclure les espaces communs, les bibliothèques, les toilettes, les transports et les résidences étudiantes.

Au-delà de l'accessibilité physique, l'accessibilité de l'apprentissage et d'autres matériels d'information, d'éducation et de communication (IEC) est une considération essentielle pour l'inclusion des élèves ayant une déficience visuelle et auditive. Il peut s'agir d'un processus continu avec des commentaires et des recommandations d'étudiants handicapés.



Pour évaluer et suivre systématiquement les progrès en matière d'accessibilité, un audit d'accessibilité, mené par une organisation autorisée et en collaboration avec la direction de l'université, est recommandé. À la suite d'un audit, un plan d'action doit être mis en place pour résoudre tout problème d'accessibilité mis en évidence lors de l'audit. Aborder l'accessibilité est un processus continu et doit être évalué et mis à jour régulièrement.

Tirer parti de la technologie pour améliorer l'inclusion dans l'apprentissage.

La technologie d'assistance présente de nombreuses opportunités pour briser les barrières pour les étudiants handicapés, leur permettant d'accéder à des connaissances, à du matériel d'apprentissage et à d'autres ressources qui, autrement, leur auraient été inaccessibles. Ceci est encore plus important maintenant dans la pandémie de COVID-19.

Une gamme de technologies d'assistance a été utilisée pour l'apprentissage par les boursiers handicapés à l'Université de Gondar. Pour n'en citer que quelques-



uns; des tableaux intelligents sont disponibles dans certaines salles de classe, en particulier au profit des boursiers ayant des déficiences auditive.

Les tableaux intelligents améliorent l'expérience d'apprentissage des étudiants en leur permettant de visualiser des diagrammes, des illustrations, des graphiques, des vidéos et bien plus encore affichés sur un écran large. Un effort a également été fait pour mettre à disposition des logiciels de synthèse vocale (la parole au texte et le texte à la parole) (également connus sous le nom de lecteur d'écran ou JAWS) pour les boursiers ayant une déficience visuelle.

Les boursiers ayant une déficience visuelle

disposent également d'enregistreurs audio numériques pour enregistrer les cours à réécouter ou de ressources en braille pour prendre des notes.

La suspension de l'enseignement en face à face en raison de la pandémie de COVID-19 a accru le besoin d'apprentissage en ligne et d'engagement des étudiants en ligne. Le programme des boursiers a utilisé Zoom, un logiciel de vidéoconférence, pour permettre la continuité des conférences, des tutoriels, des séances de mentorat et des réunions du conseil pour les boursiers. Le programme de boursiers héberge également un centre de ressources numériques sur son site Web contenant du matériel de cours, des notes de cours et des présentations dans des formats téléchargeables et accessibles.

Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire au handicap.

Une formation à la sensibilisation au handicap est nécessaire, non seulement pour le personnel académique, mais aussi pour la direction de l'université, le personnel non académique et les pairs des boursiers non handicapés. Cela permet de changer l'état d'esprit concernant les capacités des étudiants handicapés, d'accroître la confiance et l'engagement à inclure les étudiants handicapés dans les activités académiques et non académiques et, dans l'ensemble, de créer un environnement d'apprentissage favorable et inclusif. Cela appelle à des engagements réguliers qui rassemblent les étudiants handicapés et non

handicapés (ainsi que la communauté universitaire au sens large), tels que des événements de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion tels que la Journée internationale annuelle des personnes handicapées, des initiatives communautaires et des sports inclusifs.

Faites appel à des mentors pour un soutien scolaire et non scolaire supplémentaire.

Les conférenciers et les instructeurs de l'université peuvent être sélectionnés comme mentors pour les boursiers handicapés, offrant des conseils individuels ou de groupe, un encadrement et un soutien global. Les mentors jouent un rôle essentiel en aidant les boursiers à naviguer dans leurs études et à s'intégrer facilement à la vie universitaire.

Construire un soutien systématique entre pairs.

Les camarades de classe des étudiants handicapés et d'autres pairs qu'ils rencontrent dans les cercles sociaux universitaires peuvent intervenir pour aider les boursiers en soutenant leur apprentissage dans un espace académique, en relayant des informations sur les cours et autres événements et en améliorant leur inclusion sociale en les engageant dans des activités parascolaires. Grâce à une structure plus systématique, les pairs peuvent recevoir une formation supplémentaire sur l'inclusion du handicap et être utilisés comme assistants étudiants bénévoles ; avoir des échanges plus réguliers avec les boursiers et leur permettre de participer à l'apprentissage.

“Mes camarades de classe et d’autres étudiants du cycle supérieur m’ont aidé de bien des façons. Par exemple, ils m’ont donné des tutoriels, du matériel d’étude et des étudiants du cycle supérieur m’ont aidé à adopter l’environnement universitaire. Grâce à leur aide, j’ai pu avoir une pleine participation académique.”

Boursier de la Fondation Mastercard (sciences sociales) ayant une déficience physique



Fournir des tutoriels. Pour améliorer les performances académiques des boursiers handicapés, le programme de boursiers prévoit du temps pour les tutoriels pour un minimum de 12 heures (ou un tiers du total des heures de crédit) par semestre. Les boursiers peuvent choisir n’importe quel cours par semestre où ils rencontrent une difficulté particulière ou ont besoin d’un soutien supplémentaire. Les tutoriels offrent également la possibilité d’étendre le soutien à d’autres étudiants handicapés (inscrits à l’université en dehors du programme de boursiers) en leur permettant d’assister à ces tutoriels sans frais supplémentaires pour eux.

Établir (ou étendre la fonction de) un centre de ressources pour les personnes handicapées. un Centre de ressources pour les personnes handicapées joue un rôle important dans le soutien à l’inclusion des étudiants handicapés dans la vie académique et sociale et dans la préparation des étudiants handicapés à un futur emploi. Un tel centre a la capacité d’agir comme une plaque tournante pour les outils et les ressources sur l’inclusion des personnes handicapées, le centre peut héberger une gamme de services de soutien aux personnes handicapées, y compris une technologie d’assistance à l’usage des étudiants et du matériel d’apprentissage accessible dans divers programmes ; et aussi créer un espace de discussion, de formation et d’événements de sensibilisation autour du handicap et de l’inclusion.

Renforcer les capacités sur les techniques et méthodologies d'enseignement inclusives. Au-delà de la sensibilisation au handicap, renforcer la confiance des enseignants sur la façon de répondre efficacement aux besoins des étudiants ayant divers types de déficiences dans l'apprentissage contribuera grandement à créer un

environnement d'apprentissage inclusif pour eux. Ce soutien technique peut aller d'une formation de base en langue des signes, à la langue correcte à utiliser tout en se référant à une personne handicapée, à des méthodologies d'enseignement inclusives et à des spécificités sur les aménagements d'apprentissage pour des déficiences spécifiques.



Développer des Leaders Transformateurs

Le programme de boursiers définit le leadership transformateur comme l'engagement des autres de manière éthique pour générer un changement positif et durable. La préparation des boursiers de l'Université de Gondar à devenir des leaders transformateurs est considérée comme un processus continu tout au long de l'expérience universitaire des boursiers.

Notamment, le programme de boursiers organise un programme annuel de camps d'été pour former les boursiers sur le leadership, les dons communautaires et le développement de carrière et les exposer à des modèles et à des conférenciers motivateurs.

Les éléments traitant spécifiquement des questions relatives au handicap sont abordés au cours de ces sessions; Des modèles handicapés et des femmes leaders qui réussissent sont régulièrement intégrés.

La communauté des boursiers et le camp d'été constituent une grande partie de l'expérience du programme des boursiers pour les boursiers. Les activités parascolaires auxquelles ils participent par le biais de ces plateformes enrichissent véritablement la vie des boursiers leur offrant des moyens de redonner à leurs communautés, de préparer leur transition vers le monde du travail et de développer leurs compétences en leadership dans le processus.

La Communauté des Boursiers

La communauté des boursiers est un groupe formé par et pour les boursiers, promouvant la vision du programme des boursiers - en particulier la création de leaders transformationnels.

La communauté offre aux boursiers une plate-forme pour partager leurs expériences et se soutenir mutuellement, ainsi que pour défendre et faire partie du

changement au sein du programme, de leur université et de leurs communautés. Plus de 80 % des boursiers handicapés ont déclaré faire activement partie de la communauté. Les principaux points forts de la Communauté pour les boursiers sont les activités de sensibilisation, les initiatives caritatives et le soutien par les pairs qu'ils peuvent organiser et participer.



“La communauté des boursiers est un groupe de personnes ayant des déficiences différentes. Nous discutons, nous nous soutenons et nous nous motivons mutuellement. Je me sens chanceux d'avoir trouvé un tel soutien de la part des gens.”

Boursier de la Fondation Mastercard (Droit) ayant une déficience visuelle

Le Camp d'Été

Le camp d'été est un événement organisé chaque année qui rassemble les boursiers pour réfléchir à leur expérience en tant que membre du programme des boursiers, rencontrer et interagir avec des conférenciers invités pour la motivation et l'inspiration, et participer à des activités de dons communautaires et récréatives. Les boursiers qui ont déclaré avoir participé au camp ont grandement apprécié l'expérience, affirmant que la combinaison d'activités éducatives et récréatives ainsi que de discussions de motivation et de séances de partage d'expériences leur a laissé une richesse de connaissances et de leçons à appliquer à leur propre vie.

“Le programme a été organisé sur deux semaines. Nous avons visité Bahardar, Debremarkos et Addis-Abeba. Nous avons passé 10 jours à Cheshire ; C'était une expérience qui change une vie. J'aime particulièrement ces programmes de partage d'expériences. J'apprends beaucoup de l'expérience des autres. Nous restons parfois jusqu'à minuit. J'ai entendu beaucoup d'histoires et d'expériences qui sont très inspirantes.”

Boursier de la Fondation Mastercard (Sociologie) ayant une déficience physique

“Mes amis et moi avons initié notre communauté à collecter des fonds afin de construire une route menant à notre village. Nous avons facilité le processus comme l'obtention d'un permis de construction routière et d'autres autorisations. Je suis très fier chaque fois que je vois mon peuple utiliser la route.”

Boursier de la Fondation Mastercard (sciences de laboratoire médical) ayant une déficience physique

Redonner aux communautés

L'évaluation à mi-parcours a mis au jour plusieurs exemples de la manière dont les boursiers, en particulier les personnes handicapées, redonnaient activement à leurs communautés:

Activités et initiatives de service à la communauté

Les boursiers participent régulièrement à des collectes de fonds et à des initiatives de service communautaire individuellement et dans le cadre de la communauté des boursiers. L'engagement avec d'autres membres de la communauté a construit les réseaux sociaux et la réputation des boursiers dans leurs communautés.

Soutenir d'autres membres de la communauté handicapés pour accéder aux opportunités

Les boursiers handicapés tirent les leçons de leur propre processus de candidature pour faciliter l'expérience des candidats au programme et connecter leurs pairs de leurs réseaux à d'autres opportunités de bourses et de moyens de subsistance. Les boursiers ont également mentionné travailler avec leurs entités locales de handicap pour identifier et enregistrer les personnes handicapées dans la région afin non seulement de renforcer

“J’ai aidé à rendre les toilettes de l’une des écoles accessibles aux élèves handicapés en communiquant avec les responsables locaux de l’éducation et les représentants de la communauté.”

Boursier de la Fondation Mastercard (droit) ayant une déficience visuelle

Changer les mentalités autour du handicap et être une source d'inspiration pour les autres

Les boursiers handicapés ont adopté l'idée d'être des modèles pour les personnes handicapées dans leurs communautés et de changer l'état d'esprit du reste de la communauté autour du handicap en repoussant les limites avec leurs propres actions, compétences et expériences.

la communauté des personnes handicapées dans leurs localités, mais aussi d'être en mesure de les contacter facilement si des opportunités telles que l'éducation, le travail, la réadaptation ou les moyens de subsistance se présentent.

Soutenir la scolarisation des jeunes handicapés

Les boursiers handicapés ont déclaré rester en contact et redonner à leurs anciennes écoles en s'engageant régulièrement avec les élèves et en leur enseignant de nouvelles compétences.



“Pendant l’été, je participais à un club de protection de l’environnement avec des jeunes du quartier. Chaque samedi, nous nettoyons la ville, plantons des arbres et enseignons à la communauté locale la protection de l’environnement. Les gens deviennent inspirés et motivés quand ils me voient assis dans un fauteuil roulant, ramasser des ordures et planter des arbres.”

Boursier de la Fondation Mastercard (Droit) ayant une déficience physique

Sensibiliser aux questions de genre et aux expériences des filles et des femmes.

Les étudiantes boursières ont particulièrement mentionné avoir rejoint différentes associations étudiantes et d'autres plateformes telles que les clubs VIH/SIDA pour engager des discussions sur l'égalité des sexes, le harcèlement sexuel, la prévention du VIH/SIDA et les questions connexes. Les étudiantes boursières avec et sans handicap ont également déclaré partager leurs expériences dans le cadre du programme des boursières et être exemplaires dans leurs communautés pour motiver d'autres membres de la communauté à tenter leur chance pour l'éducation des filles.

Soutenir les familles

La majorité des boursières sont issues de milieux socio-économiques défavorisés (conformément aux critères d'éligibilité du programme de boursières). En dehors du soutien financier, les boursières ont mentionné soutenir leurs familles dans leurs activités de subsistance et aider leurs frères et sœurs dans leurs études, en plus de redonner à leurs communautés et à leurs familles, ce qui indique les progrès que les boursières ont réalisés



dans leur développement en tant que leaders transformationnels, les boursières ont également décrit les changements individuels qu'ils ont observés en eux-mêmes et qui indiquent des éléments de leadership transformateur.

Appréciation de la diversité et accroissement des compétences sociales

Les boursières ont rapporté que rencontrer des personnes d'horizons multiples, des personnes atteintes de différents types de déficiences (et à des degrés divers de ces déficiences) et avoir des pairs de divers milieux socio-économiques, leur a fait apprécier la diversité et a considérablement amélioré leurs compétences sociales. Les boursières ont également déclaré avoir un cercle plus large de pairs avec et sans déficiences ; un changement direct par rapport au fait de ne socialiser qu'avec d'autres personnes qui avaient elles-mêmes des déficiences.

Croissance de l'acceptation de soi et de la confiance

Les boursières déclarent avoir moins peur de communiquer avec les autres, apprendre à accepter leurs handicaps et une croissance de leur estime de soi et de leur confiance.

“Avant de rejoindre le programme de bourses d'études, je n'avais pas une bonne opinion de moi-même à cause de mon handicap. Mais maintenant je suis conscient et j'accepte ma situation. Je crois maintenant que je suis capable de faire n'importe quoi si je fais des efforts et que je travaille dur, donc l'acceptation de soi est mon plus grand changement.”

Boursière de la Fondation Mastercard (pharmacie) ayant une déficience physique

Une ambition croissante

Parallèlement à la croissance de l'estime de soi et de la confiance, il y a une augmentation de leurs espoirs pour leur vie et une volonté de réussir dans leurs efforts.

“J’ai développé une attitude positive envers la vie. Je crois maintenant que je peux réussir dans la vie si je continue à travailler dur malgré les circonstances.”

Boursier de la Fondation Mastercard (sciences sociales) ayant une déficience auditive

“Je suis maintenant inspiré pour servir ma communauté et rêver grand dans la vie.”

Boursier de la Fondation Mastercard (sociologie) ayant une déficience physique

Préparation au monde du travail

L'orientation professionnelle, les programmes de stages, les opportunités supplémentaires d'acquérir des compétences pratiques et la formation en entrepreneuriat font partie de la préparation donnée pour préparer les boursiers à la prochaine phase de leur vie au-delà des études.

La préparation à la transition vers le travail est un processus continu qui se déroule tout au long de la vie des boursiers à l'université et est une fonction de différents membres du personnel dans plusieurs départements.

Les conférenciers, les mentors, le personnel du programme des boursiers et les services d'orientation professionnelle de l'université sont les principaux acteurs de la préparation des boursiers au monde du travail. Le Career Service Center (CSC - Centre de Service Carrière) vise à donner aux étudiants les moyens de développer et d'utiliser leur conscience de soi, leurs compétences de développement professionnel et leurs ressources pour identifier et poursuivre un emploi professionnel ainsi

que pour être admis dans une école professionnelle.

Le Centre fournit une gamme de services d'assistance, notamment des listes d'offres d'emploi et de stages, des outils de développement de carrière en ligne et la rédaction de CV / dissertations. Le Centre d'amélioration de la langue anglaise joue également un rôle en aidant les boursiers à améliorer leurs compétences en matière d'entretien en utilisant les installations d'enregistrement audio du Centre. Les sessions de recherche d'emploi et de rédaction de CV menées par le département de langue anglaise contribuent de manière significative à aider les boursiers à rédiger des CV attrayants et professionnels ainsi que des lettres de motivation. Pour la durabilité des efforts, le personnel du CSC travaille en étroite collaboration avec le personnel de transition du programme de boursiers pour tirer pleinement parti du soutien reçu par le programme de boursiers des partenaires internationaux de la Fondation Mastercard sur les activités de développement de carrière.

Faites-le fonctionner!

Conseils pour faciliter une transition réussie vers le travail pour les Boursiers handicapés

Intégrer des éléments spécifiques au handicap dans les services de développement de carrière. Bien que les stratégies régulières de préparation au monde du travail s'appliquent également aux boursiers handicapés, la formation et le soutien apportés doivent être adaptés pour répondre aux préoccupations spécifiques au handicap. Par exemple, quand et comment divulguer son handicap, et quand et comment communiquer sur ses besoins d'aménagement raisonnables. Pour ces éléments spécifiques, il est conseillé de faire appel à des partenaires ayant une expertise sur l'inclusion du handicap.

Renforcer les capacités des employeurs en matière d'inclusion du handicap. Tout comme nécessaire de travailler pour renforcer la préparation à l'emploi des boursiers handicapés, il est également nécessaire de garantir des lieux de travail adaptés aux personnes handicapées. S'associer à des organisations expertes en matière d'emploi inclusif pour sensibiliser les employeurs potentiels au handicap et accroître leur confiance dans la réponse aux besoins des personnes handicapées sur leur lieu de travail est important pour la réussite de la transition des boursiers handicapés. Cette préparation des

employeurs devrait commencer par les stages que les étudiants entreprennent dans le cadre de leurs cursus. Une autre stratégie consiste à organiser des salons de l'emploi où les employeurs peuvent être exposés aux capacités des étudiants handicapés.

Créer un réseau d'employeurs inclusifs. Le Global Business and Disability Network (GBDN - Réseau mondial des entreprises et des personnes handicapées) créé par l'OIT fournit un cadre pour aider les entreprises à réussir en affaires tout en créant simultanément l'égalité des chances pour les personnes handicapées. Le réseau compte parmi ses membres certaines des plus grandes entreprises multinationales et employeurs du monde, tirant parti du secteur privé et de son vaste potentiel pour placer l'inclusion du handicap au premier plan de l'agenda mondial. Des antennes nationales du Réseau ont été créées dans 33 pays, dont 6 sur le continent africain. Ces réseaux et autres initiatives axées sur l'emploi inclusif sont des voies viables pour atteindre un réseau plus large d'employeurs et faciliter l'entrée sur le marché du travail des diplômés handicapés.





Faciliter l'emploi inclusif en tant que cheminement de carrière potentiel pour les étudiants.

Le domaine de l'emploi inclusif est une voie de carrière nouvelle et relativement inexplorée. Cela crée une opportunité pour les universités de développer un programme de courte durée (en partenariat avec des organisations et entités sur les personnes handicapées) sur l'emploi inclusif. Ce programme pourrait offrir des connaissances et des compétences en matière d'embauche inclusive, de politiques de ressources humaines inclusives et de sensibilisation au handicap sur le lieu de travail. Les compétences acquises grâce à ce programme positionneront les étudiants handicapés et non handicapés en tant qu'experts ou consultants dans le domaine; qui, une fois diplômés, pourraient offrir ces services aux employeurs et potentiellement créer une option supplémentaire d'emploi/de carrière pour eux. D'autres programmes qui pourraient être envisagés sont l'interprétation en langue des signes et un programme pour les assistants personnels. Ces programmes sensibilisent à la communication et à l'interaction avec les personnes handicapées, ainsi qu'à un cheminement de carrière qui

répond à une demande croissante dans ces domaines.

Créer un fonds d'entrepreneuriat.

Au-delà de la recherche d'un emploi salarié, les boursiers peuvent décider de se lancer dans des entreprises ou de s'engager dans des activités commerciales. Allouer des fonds pour soutenir ces efforts par les boursiers en plus de les mettre en contact avec des services de mentorat et de développement des affaires peut grandement faciliter leur transition réussie vers le monde du travail.

Construire de solides réseaux d'anciens élèves et de mentorat.

Les remarques positives sur les séances de mentorat et de partage d'expériences par les boursiers soulignent la nécessité de créer un solide réseau d'anciens élèves composé de boursiers handicapés qui obtiennent leur diplôme et font la transition vers le monde du travail ainsi que d'autres personnes handicapées excellent dans divers domaines qui pourraient agir en tant que mentors. Les conseils qu'ils pourraient offrir ainsi que la motivation et l'inspiration aux boursiers pourraient s'avérer inestimables pour les préparer au monde du travail.

Changement Institutionnel et Pérennité

La direction de l'Université de Gondar est très engagée à fournir un environnement d'apprentissage inclusif aux étudiants handicapés et à créer un changement durable autour de l'inclusion des personnes handicapées dans l'établissement. L'un des volets de l'évaluation à miparcours portait spécifiquement sur le changement institutionnel. L'équipe d'évaluation a utilisé la Disability Inclusion Scoring Card (DISC - fiche d'évaluation de l'inclusion du handicap), un outil développé par Light for the World pour mesurer l'inclusion au niveau institutionnel. Le DISC mesure le degré d'inclusion d'une institution par rapport à un ensemble de critères d'inclusion détaillés; identifier les forces et les opportunités de changement et établir une base de référence à travers laquelle le changement peut être suivi au fil du temps.

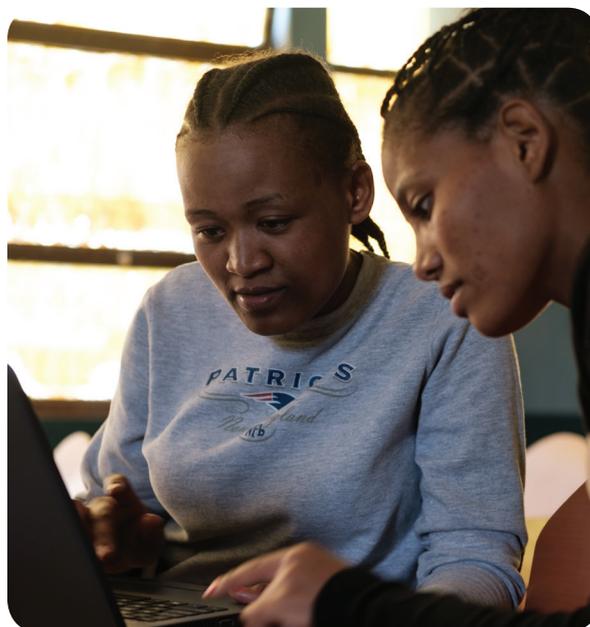
Application de la fiche d'évaluation de l'inclusion du handicap (DISC)

Le DISC a examiné huit domaines, à savoir : la stratégie, la gestion des ressources humaines, l'accessibilité, le partenariat, l'inscription et la réussite des étudiants, la planification, la prestation et la mise

en œuvre des programmes d'études. Dans l'ensemble, l'Université de Gondar a obtenu des scores élevés dans tous les domaines - une indication des progrès réalisés vers l'intégration de l'inclusion du handicap au niveau institutionnel. Des politiques inclusives pour les personnes handicapées sont en place pour le recrutement, la promotion, le placement et pour fournir un meilleur espace de travail au personnel handicapé ainsi que pour répondre aux besoins d'apprentissage des étudiants handicapés. L'Université revoit actuellement son plan stratégique et son programme d'enseignement pour tenir compte d'un plus grand nombre de problèmes liés au handicap. L'amélioration de l'accessibilité physique du campus universitaire a attiré davantage d'étudiants handicapés à s'inscrire à l'université (même en dehors du programme de boursiers) pour lesquels l'université prend la responsabilité de fournir des aménagements raisonnables. Conformément à la politique, tous les nouveaux bâtiments devront se conformer aux exigences d'accessibilité. La sensibilisation au handicap au sein de la communauté universitaire au sens large est également plus élevée que jamais.

“La diversité et l'inclusion sont l'une des valeurs fondamentales de l'Université de Gondar. L'inclusion des personnes handicapées est envisagée dans une perspective fondée sur les droits. En trois périodes du Plan stratégique, soit pendant quinze ans, la stratégie de l'Université de Gondar a inclus le handicap comme l'une des questions transversales. Sur la base de ce plan stratégique, les politiques et directives sous-jacentes sont également inclusives et prises en compte lors de la planification des améliorations infrastructurelles.”

Participant de la session DISC





Faites-le fonctionner! Conseils pour assurer la pérennité des efforts d'inclusion du handicap

Établir des liens étroits entre le programme des boursiers et les services / unités existants de l'université.

Pour maintenir les résultats obtenus grâce au programme de boursiers et pour garantir que les stratégies utilisées peuvent être adaptées à l'université dans son ensemble, les synergies et la collaboration entre l'équipe du programme de boursiers et les départements universitaires existants chargés de superviser les affaires relatives aux besoins des étudiants handicapés à renforcer. Des collaborations étroites avec d'autres départements stratégiques élargiront la portée du programme et assureront la durabilité de ses impacts.

Sécuriser le budget pour l'inclusion du handicap.

La mise en pratique de l'inclusion du

handicap nécessitera une planification et une budgétisation appropriées. Avec un financement réservé en place, les établissements peuvent ; fournir des services de soutien scolaire aux étudiants handicapés; couvrir les frais liés à l'accessibilité physique des locaux de l'établissement et des résidences étudiantes ; ainsi que soutenir l'inclusion dans les activités parascolaires. Les retombées, à long terme, sont un changement institutionnel à long terme et une croissance durable vers des environnements d'apprentissage plus inclusifs pour les étudiants handicapés. Cela demande une sensibilisation des comités des programmes et des finances sur l'inclusion du handicap et des éléments clés comme les aménagements raisonnables.

Intégrer l'inclusion du handicap dans les politiques institutionnelles et les documents stratégiques.

Les politiques et documents stratégiques inclusifs du handicap vont au-delà d'une déclaration d'engagement en faveur de l'inclusion : attention à l'inclusion de considérations spécifiques au handicap dans la politique des ressources humaines de l'institution et garantie de la représentation des personnes handicapées à différents niveaux de l'organisation (y compris la direction) devrait être pris en compte.

Des aménagements raisonnables, dans leur intégralité, doivent également être garantis dans les politiques, y compris un temps supplémentaire pour l'examen pour les étudiants ayant une déficience visuelle ou auditive et le droit d'avoir un interprète en langue des signes. Les lignes directrices pour les examens systématiques et l'adaptation de la planification et de la mise en œuvre des programmes d'études devraient

être ancrées dans les politiques, en accordant une attention particulière à l'accessibilité des programmes d'études et aux méthodes d'évaluation. La création d'un environnement accessible et sans obstacle, guidé par des audits d'accessibilité réguliers et des consultations avec les étudiants handicapés, devrait être considérée comme un processus continu avec des vérifications et des réévaluations régulières.

Enfin, la promotion de partenariats avec des organisations de personnes handicapées, des organisations spécialisées dans le handicap et des organisations expertes en matière de handicap assure un réseau de collaboration, de référence et d'apprentissage autour de l'inclusion du handicap.



Conclusion

Le programme des boursiers de l'Université de Gondar a fait des progrès significatifs non seulement en facilitant l'accès à un enseignement supérieur de qualité et inclusif pour les boursiers handicapés, mais également en créant des synergies avec les systèmes au niveau institutionnel pour créer un changement durable qui survivra au programme et à tout le personnel et /ou rotation de la direction. Comme souligné dans cette fiche d'apprentissage, une inclusion significative implique la suppression des barrières comportementales, la prise en compte de l'accessibilité à la fois dans les infrastructures et dans les supports d'information, d'éducation et de communication (IEC) ; et éliminer toute autre forme d'exclusion qui pourrait exister. Pour y parvenir, il faut être guidé par la politique; un budget affecté pour couvrir les coûts liés au handicap, le renforcement des capacités en matière d'inclusion, des partenariats avec des entités du handicap et des organisations spécialisées dans le handicap et surtout ; une croissance et une action cohérentes.

Les leçons tirées du parcours de l'Université de Gondar vers l'inclusion des personnes handicapées servent à montrer ce qui est possible, offrant un plan directeur aux autres partenaires du programme des boursiers visant à inclure des boursiers handicapés dans leurs programmes, conformément à la phase d'expansion du programme des boursiers. L'intégration d'éléments spécifiques au handicap dans les quatre phases du programme - recrutement, éducation, préparation et transition - garantit l'égalité des droits et des opportunités pour les boursiers au sein du programme et au-delà. L'impact de l'inclusion transcende les individus sélectionnés pour participer au Programme ; il est prouvé que les avantages se répercutent sur leurs familles et la communauté au sens large, ouvrant la voie à des sociétés plus inclusives et plus habilitantes pour les générations à venir.

REMERCIEMENTS

Ce dossier d'apprentissage est un produit de l'évaluation du processus du programme de bourses de la Fondation Mastercard à l'Université de Gondar, menée par Light for the World - organisation mondiale du handicap et du développement visant à contribuer à une société inclusive où personne n'est laissé pour compte. La mission de Light for the World est de contribuer à un monde dans lequel les personnes handicapées exercent pleinement leurs droits conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et aux Objectifs de Développement Durable.

Nous remercions particulièrement Melaku Tekle (ancien directeur exécutif, Centre éthiopien pour le handicap et le développement), Demelash Bekele pour leur contribution au processus de recherche et à la coordination globale du processus de collecte de données sur le terrain ; Tewodros Leulseged et Mariam Demeke pour leur rôle actif dans la collecte de données ; Dr. Patrick Ojok (maître de conférences, Université de Kyambogo en Ouganda) pour sa contribution à la collecte et à l'analyse des données ; Andera Delfyna (responsable du suivi, de l'évaluation et des connaissances, Light for the World Ouganda) et Anneke Maarse (directrice nationale, Light for the World Ouganda), pour leur contribution à l'analyse des données et à la coordination de l'exercice d'évaluation.

Nous tenons à exprimer notre gratitude à l'équipe de gestion du programme des boursiers de l'Université de Gondar qui a fourni des conseils et des idées qui ont grandement aidé l'exercice d'évaluation.

Nous sommes également extrêmement reconnaissants à tous les participants aux entrevues avec les informateurs clés, aux discussions de groupe et aux sondages, ainsi qu'aux boursiers, avec ou sans handicap, dont les expériences et les recommandations ont enrichi cette évaluation.

Auteurs: Andera Delfyna, Emilly Niringiye © Light for the World

Photographie: Erika Bojarczuk © Light for the World

Conception : Dianah Bwengye © Light for the World

Pour plus d'informations: Anneke Maarse, a.maarse@light-for-the-world.org



