

Une étape à la fois

Créer des milieux de travail plus inclusifs en matière de neurodiversité

Faire tomber les barrières

La neurodiversité en milieu de travail offre de nombreux avantages. Pourtant, les Canadiens neuroatypiques continuent d'être confrontés à des obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel.

Dans un contexte où de nombreuses entreprises canadiennes connaissent d'importantes pénuries de main-d'œuvre, les employeurs gagnent à embaucher et à soutenir des travailleurs issus de groupes sous-représentés, y compris des travailleurs neuroatypiques. Les entreprises qui agissent ainsi observent une amélioration de la communication, de l'innovation et du moral des équipes.

À partir des résultats d'un sondage en ligne et d'une série d'entretiens individuels auprès de travailleurs neuroatypiques et d'employeurs de travailleurs neuroatypiques, cette recherche explore les pratiques exemplaires en vue de créer et de favoriser le développement d'un effectif où règne la neurodiversité. Nous en avons tiré cinq recommandations pratiques à l'intention des employeurs désireux de créer un milieu de travail plus inclusif pour les personnes neuroatypiques.



Commencer par une formation de sensibilisation

L'obstacle le plus important auquel sont confrontés les travailleurs neuroatypiques est le manque de compréhension à l'égard de la neurodiversité. Les participants mentionnent que la première étape pour mieux intégrer les travailleurs neuroatypiques est de fournir aux gestionnaires et aux collègues une formation de sensibilisation à la neurodiversité. Dans le but d'accroître l'efficacité de cette formation, les participants aux entretiens suggèrent ce qui suit :

- offrir cette formation à l'échelle de l'entreprise et sur une base continue;
- donner l'occasion aux collègues et aux gestionnaires d'en apprendre davantage sur ce qu'est (et n'est pas) la neurodiversité et leur permettre d'élaborer des stratégies pour devenir plus inclusifs;
- veiller à ce que la formation soit dispensée par des personnes neuroatypiques ou qui ont une expérience se rapportant à la neurodiversité en milieu de travail.

Proposez des solutions de rechange au processus d'embauche traditionnel

Bien souvent, les processus d'embauche existants ne permettent pas aux personnes neuroatypiques de démontrer que leur candidature convient au poste convoité.

Les participants aux entretiens ont suggéré des moyens pour aider les employeurs à rendre les processus d'embauche plus inclusifs pour les candidats neuroatypiques :

- communiquer les questions d'entrevue à l'avance;
- offrir plusieurs modalités de participation aux entretiens d'embauche lorsque c'est possible (p. ex., en personne, en ligne, par téléphone, par courriel);
- éviter les questions abstraites ou axées sur des comportements hypothétiques (p. ex., « Si tu étais un arbre, quel genre d'arbre serais-tu? »);
- mettre l'accent sur la satisfaction des exigences en matière de compétences plutôt que sur l'adéquation de la personnalité;
- fournir aux chercheurs d'emploi des manières concrètes de démontrer leurs compétences;
- rédiger des offres d'emploi claires et axées sur les compétences, en évitant les termes ambigus tels que « bonne compatibilité avec la culture d'entreprise ».

Élaborer des processus d'adaptation souples

Pour de nombreux participants, le manque de mesures de soutien et la complexité du processus de demande de mesures d'adaptation constituent des obstacles importants. Le fait d'être clair dès le départ sur les mesures de soutien disponibles (p. ex., en fournissant une liste de ces mesures au moment de l'accueil de l'employé) favorise un processus d'adaptation plus inclusif – tous les nouveaux travailleurs ont accès aux mesures de soutien dont ils ont besoin sans devoir passer par un processus complexe.

Souvent, les mesures d'adaptation ne requièrent que des changements modestes et informels dans la façon dont l'employé effectue son travail :

- des modalités flexibles quant au lieu et aux horaires de travail;
- l'accès à un bureau fermé pour minimiser les distractions, si l'employé doit travailler sur place;
- un casque antibruit pour réduire au minimum les distractions;
- l'accès à des technologies d'assistance;
- un éclairage tamisé;
- d'autres méthodes de communication (p. ex., courriels, messages directs), au besoin.

Instaurer la confiance : la gestion axée sur les personnes

La peur de subir des répercussions négatives est un obstacle majeur au fait de révéler de son profil en matière de neurodiversité. En établissant une relation de confiance entre l'employé et le gestionnaire, les travailleurs neuroatypiques se sentent généralement plus à l'aise de parler ouvertement de leur profil avec leur gestionnaire et de demander les mesures de soutien dont ils ont besoin. Ce type de gestion n'est pas seulement bénéfique pour les travailleurs neurodivergents, il peut également avoir des répercussions positives pour l'ensemble de l'équipe.

Favoriser l'épanouissement de la communauté

Certains participants neuroatypiques rapportent que les travailleurs neuroatypiques en milieu de travail ressentent parfois la solitude. Beaucoup ont affirmé qu'ils bénéficieraient de pouvoir s'adresser à un groupe pour des conseils et du soutien. L'une des façons pour les employeurs de créer un sentiment de communauté plus fort parmi les travailleurs neuroatypiques est de mettre en place un groupe de ressources pour les employés (GRE) consacré à l'expérience des travailleurs neuroatypiques en milieu de travail.

Est-ce que vous créez des barrières ou un milieu de travail plus inclusif?

Consultez ce document d'analyse pour en savoir plus sur les avantages de favoriser la neurodiversité en milieu de travail. Les lecteurs seront sans doute également intéressés par notre récent [exposé des enjeux](#) qui présente un résumé des points de vue, attitudes et suggestions des employés et des employeurs pour soutenir la neurodiversité en milieu de travail.

Partenaires CCF