

Balado du Centre des Compétences futures

Season 3 : Épisode 4

La neurodiversité

La neurodiversité englobe différentes façons de penser, d'interagir et de traiter les renseignements, et elle est particulièrement importante pour l'avenir du travail. Dans cet épisode, des experts de la neurodiversité dans le lieu de travail viennent nous parler de l'immense potentiel des personnes neuroatypiques dans les milieux professionnels. Nos invités partagent des stratégies pratiques et des idées précieuses pour les employeurs qui cherchent à créer des environnements favorables aux employés neuroatypiques – de la mise en œuvre d'aménagements pour tous à la promotion de cultures d'entreprise inclusives.

Invités

Neil Barnett, directeur de l'accessibilité et de l'inclusion dans le recrutement, Microsoft
Radha MacCulloch, Vice-présidente et directrice pour le Canada, Spécialisterne Amérique du Nord

Animatrice

Julie Cafley, directrice exécutive, Catalyst Canada

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

Page d'accueil du Centre des Compétences futures :
<https://fsc-ccf.ca/>

Page Twitter du Centre des Compétences futures :
https://twitter.com/fsc_ccf_fr

Page d'accueil du Conference Board du Canada :
<https://www.conferenceboard.ca/>

Page Twitter du Conference Board du Canada :
<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

Page Facebook du Conference Board du Canada :
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

Une étape à la fois : Créer des milieux de travail plus inclusifs en matière de neurodiversité, Le Conference Board du Canada :
<https://www.conferenceboard.ca/product/milieux-de-travail-plus-inclusifs-de-neurodiversite/>

Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada, Le Conference Board du Canada :
<https://www.conferenceboard.ca/product/faire-tomber-les-barrieres/>

Créer des milieux de travail où les travailleurs neuroatypiques s'épanouissent, Le Conference Board du Canada :
<https://www.conferenceboard.ca/product/creer-des-milieux-de-travail-ou-les-travailleurs-neuroatypiques-sepanouissent/>

Programme d'embauche axé sur la neurodiversité (anglais seulement), Microsoft :
<https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/neurodiversityhiring>

Specialisterne Canada :
<https://ca.specialisterne.com/fr/>

Les travailleuses et travailleurs handicapé(e)s seront bientôt la nouvelle norme, Centre des Compétences futures :
<https://fsc-ccf.ca/fr/blog-disabilities/>

Transcript

Julie Cafley :

Bonjour à toutes et à tous. Vous êtes à l'écoute du balado des Compétences futures, qui réunit des experts d'un bout à l'autre du pays pour parler des défis les plus importants auxquels l'avenir du travail est confronté. Je m'appelle Julie Cafley. Je suis directrice exécutive de Catalyst Canada et je suis ravie d'être votre hôte pour ce balado.

Aujourd'hui, nous nous intéresserons à une autre question importante pour l'avenir du travail, à savoir la neurodiversité. C'est devenu un sujet très important sur le marché du travail, mais le terme est encore nouveau pour beaucoup. La neurodiversité est un ensemble de modes de pensée, d'interaction et de traitement des renseignements naturellement différents. Elle est souvent qualifiée de handicap invisible et couvre un large éventail de pathologies, comme l'autisme, le TDAH, la dyslexie, l'anxiété, la dépression et le trouble obsessionnel compulsif.

Il y a tant de choses sur notre lieu de travail qui ignorent la complexité de la neurodiversité. Les processus d'entrevue et d'intégration ne sont pas conçus pour permettre aux employés neuroatypiques de réussir, et l'accès à l'emploi peut se heurter à de nombreux obstacles. Ces obstacles découlent de la sous-évaluation des points forts des travailleurs neuroatypiques dans le milieu de travail, ainsi que des préjugés sur la façon dont les personnes neuroatypiques se présentent et communiquent avec les autres au cours du processus d'entrevue ou, plus généralement, dans l'environnement de travail.

Plus de deux tiers des responsables des ressources humaines et des cadres d'entreprise admettent que leur organisation n'a, au mieux, qu'un faible taux de réussite dans ses tentatives de créer un lieu de travail plus diversifié, plus équitable et plus inclusif. Cette situation survient à un moment où les employeurs sont à la recherche de travailleurs qualifiés en

raison de la pénurie de main-d'œuvre, et où il est essentiel d'élargir le bassin de talents et d'intégrer des employés neuroatypiques pour optimiser la participation de la main-d'œuvre et l'avenir du travail.

J'ai hâte de participer à la discussion d'aujourd'hui. Je serai accompagnée de deux incroyables experts dans le domaine de la neurodiversité en milieu de travail pour débattre de ces questions. Neil Barnett est directeur de l'accessibilité et de l'inclusion dans le recrutement chez Microsoft. Je suis leur initiative depuis longtemps et je suis vraiment fascinée par elle. Radha MacCulloch est vice-présidente et directrice pour le Canada chez Specialisterne Amérique du Nord, une autre experte incroyable dans ce domaine. Merci à vous deux de vous joindre à nous aujourd'hui pour examiner ces questions.

Pour commencer, nous allons parler des travailleuses et travailleurs neuroatypiques de façon générale. Je pense que nous devons tenir pour acquis que, pour une grande partie de l'auditoire, ce sujet est nouveau. Ma première question est la suivante : comment les employeurs peuvent-ils créer des espaces productifs pour que les travailleurs neuroatypiques s'épanouissent et se sentent en confiance pour déclarer leurs besoins et s'épanouir pleinement au travail? Je vais commencer par vous, Neil.

Neil Barnett :

Tout d'abord, merci de m'accueillir aujourd'hui. C'est un sujet très intéressant. Pour les employeurs, en ce qui concerne le travail, il s'agit de créer une culture d'inclusion, que celle-ci soit fondée sur la neurodiversité ou tout autre principe. Quelles sont les mesures simples de neurodiversité que les employeurs peuvent prendre et, en général, susciter la confiance au sein de la main-d'œuvre? Beaucoup d'employés neuroatypiques ne se révèlent pas ou ne se déclarent pas à leur supérieur ou à la direction.

Quelles sont les choses que tout employeur peut faire pour le bien de tous? C'est l'une des choses dont nous essayons de parler chez Microsoft et, en général, avec d'autres employeurs : quelles sont les choses que vous pouvez faire pour tout le monde? Il y a des choses simples. Ce peut être demander aux employeurs quels sont leurs styles et préférences en matière de communication. Il peut s'agir de récapituler les réunions à l'aide de notes écrites de sorte que les gens peuvent y revenir plus tard, les assimiler et y réfléchir.

Ce peut être des choses simples, comme demander aux gens quelles sont leurs préférences, s'ils veulent assister à des réunions en personne ou à distance. Des choses qui sont bonnes pour tout le monde. Je pense qu'il s'agit là d'un élément important : quelles sont les choses que les employeurs peuvent faire aujourd'hui pour rendre l'entreprise plus inclusive pour tout le monde?

Julie :

C'est fantastique, Neil. Merci. Radha, avez-vous quelque chose à ajouter?

Radha MacCulloch : Oui. C'est formidable d'être ici. Merci, Julie. Et c'est un plaisir d'être ici avec vous, Neil. Je me ferai l'écho d'une grande partie des propos de Neil. Chez Specialisterne, nous encourageons vraiment les employeurs et les gestionnaires à avoir des entretiens réguliers et proactifs avec leurs employés sur ce dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Posez des questions, comme l'a dit Neil : comment préférez-vous communiquer, comment aimez-vous recevoir la rétroaction, dans quel genre d'environnement trouvez-vous que vous travaillez le mieux?

Même si un employé a révélé, ou peut-être confié, qu'il est autiste, le fait de poser ces questions permet vraiment aux gestionnaires d'aller au-delà de l'étiquette et d'apprendre à connaître leur employé. Comme Neil l'a dit, poser des questions pour savoir si l'horaire peut être adapté pour permettre un travail en profondeur, si l'employé peut avoir accès à un espace de travail calme.

En fin de compte, nous encourageons vraiment les employeurs à être flexibles, à s'adapter, à être créatifs et à être ouverts à certains de ces ajustements informels très simples. J'ajouterais que nous encourageons également les employeurs à envisager de constituer une sorte de bibliothèque de mesures d'adaptation du lieu de travail ou d'accommodement, qui n'inclut pas seulement l'équipement, la technologie ou les modifications de l'environnement physique, mais aussi certaines adaptations des méthodes de travail, de communication ou de collaboration.

Nous constatons que de nombreux employés neuroatypiques ne pensent pas pouvoir demander un ajustement particulier ou une modification pour éliminer certaines des barrières les moins visibles ou les plus enracinées dans le milieu de travail. Ce sont des choses comme les processus ou les pratiques organisationnelles ou les façons de communiquer.

Neil :

Je crois que ce dernier point, ces petits accommodements sont vraiment importants. Il peut s'agir de pauses. Parfois, les équipes planifient des réunions de plusieurs heures. Il faut prévoir de nombreuses pauses pour permettre aux gens de se lever, de s'éloigner de l'écran. Il peut s'agir d'envoyer l'ordre du jour à l'avance pour que les participants aient le temps d'assimiler et d'étudier l'information et ne pas arriver sans savoir ce qui se passe. Il y a beaucoup de choses que j'appelle de petits accommodements qui ne coûtent rien. Il suffit de repenser le processus pour qu'il soit plus inclusif. C'est tout à fait ça.

Julie :

C'est très bien. Avant de passer au point suivant, nous pourrions peut-être revenir en arrière et nous pencher sur le concept même de la divulgation. Bien sûr, avant qu'un employé ne se sente suffisamment à l'aise pour dévoiler une telle chose dans le milieu de travail, on peut faire certaines choses pour faciliter et encourager cette déclaration. Pourriez-vous nous en parler, Neil?

Neil :

Je pense qu'il s'agit, là encore, de créer un climat de confiance. Nous parlons toujours de l'importance d'une culture de la confiance, et il faut du temps aux entreprises pour la créer, pour que les employés se sentent suffisamment en sécurité pour se dévoiler à leur employeur. L'une des choses que nous avons constatées chez Microsoft, c'est qu'au fur et à mesure que cette culture de la confiance évolue, d'autres collègues sont en mesure de raconter leur histoire et de la partager. Dans les grandes entreprises, il peut y avoir un groupe de ressources pour les employés.

Chez Microsoft, nous en avons un pour la neurodiversité, mais ce pourrait être un collègue, un membre de l'équipe, un cadre qui raconterait son histoire, en l'occurrence le fait d'être neuroatypique, et ce que c'est que de travailler dans l'entreprise. Je pense qu'il y a des choses que les employeurs peuvent faire pour annoncer et développer cette crédibilité auprès de tous dans l'entreprise, ce qui permettra aux employés de se sentir à l'aise au fil du temps pour se dévoiler. Le ou la gestionnaire est vraiment la clé, car c'est la personne qui travaille avec l'employé au quotidien.

Julie :

Radha, pouvez-vous nous parler de certains des obstacles auxquels les personnes neuroatypiques se heurtent sur le lieu de travail et de la manière dont nous pouvons lever ces obstacles?

Radha :

Chez Specialisterne, nous travaillons avec les entreprises pour renforcer leur capacité organisationnelle à créer des approches plus neuroinclusives en matière de recrutement et de gestion. Nous savons qu'un grand nombre de ces approches standard ou typiques, peut-être, de la manière dont nous recrutons peuvent souvent constituer des obstacles pour les talents ou les employés neuroatypiques – je pense aux CV, aux entrevues et à la manière dont nous gérons les gens dans le milieu de travail.

Dans un marché du travail restreint, il est essentiel d'attirer les talents, et la communauté des personnes neuroatypiques représente un vaste bassin de talents inexploités. Au Canada, selon des statistiques récentes, environ 33 % des adultes autistes en âge de travailler ont un emploi, par opposition à 79 % des adultes en âge de travailler qui n'ont pas de handicap. Pour exploiter ce bassin de talents, il est essentiel d'éliminer certaines de ces barrières.

En ce qui concerne le recrutement et l'évaluation des candidats, nous savons d'expérience que l'approche standard du CV et de l'entrevue peut en fait obscurcir ou entraver le potentiel d'un candidat neuroatypique pour le poste. Une entrevue peut être un excellent outil pour évaluer la capacité d'une personne à se vendre, mais elle peut se révéler moins utile pour permettre à un candidat de mettre en valeur ou de démontrer ses aptitudes et ses compétences.

Ce que nous faisons chez Specialisterne, c'est que, dans la mesure du possible, nous aimons travailler avec nos partenaires employeurs afin de trouver des moyens d'adapter ces approches pour qu'elles soient plus axées sur la démonstration que sur la description. Par exemple, nous nous appuyons davantage sur des échantillons de travail. Si vous organisez une entrevue, vous pouvez envisager de fournir les questions à l'avance ou de laisser plus de temps aux candidats pour traiter les renseignements au cours de l'entrevue, par exemple.

Julie :

Formidable! Neil, puis-je vous demander de décrire de manière un peu plus concrète l'initiative que vous avez lancée chez Microsoft, ainsi que son fonctionnement?

Neil :

De façon très générale, que vous soyez neuroatypique ou handicapé, vous pouvez postuler auprès de n'importe quelle entreprise pour n'importe quel poste en passant par un site d'emplois traditionnel. Comme nous l'avons dit un peu plus tôt, il s'agit de rendre

ces processus plus inclusifs pour tout le monde. L'ordre du jour à l'avance, plus de temps, voilà des choses que tout employeur qui nous écoute peut faire dès aujourd'hui.

Ensuite, il y a des employeurs qui ont créé ce que j'appelle une porte d'entrée alternative, ce qui nous ramène à la question de l'examen de votre processus d'entrevue et de la façon dont vous pouvez le rendre encore plus inclusif. Depuis 2015, lorsque Microsoft a lancé son programme d'embauche des personnes frappées d'autisme, appelé aujourd'hui Neurodiversité, nous avons créé un événement de trois ou quatre jours au cours duquel nous faisons venir les candidats, nous leur permettons de faire connaissance entre eux et avec les équipes.

Nous faisons les exercices d'expérience dont nous venons de parler où les candidats peuvent démontrer leurs compétences et avoir plus de temps pour poser des questions. Nous organisons des simulations d'entrevues et des entrevues d'entraînement avant la véritable entrevue. Là encore, les entrevues sont plus espacées et peuvent offrir l'accompagnement par un coach professionnel. Nous avons formé les gestionnaires et les intervieweurs à l'avance pour qu'ils se concentrent sur les compétences et les expériences et non sur les indices sociaux.

Nous essayons vraiment de préparer la candidate ou le candidat à la réussite au cours de notre processus de trois ou quatre jours. Encore une fois, certains candidats passent par la porte d'entrée habituelle, qui fonctionne très bien pour de très nombreuses personnes. Chez Microsoft, comme dans beaucoup d'autres entreprises, on a créé une autre forme de porte d'entrée. Là encore, tout est identique, même salaire, mêmes avantages, mêmes attentes professionnelles, tout est pareil, c'est simplement un processus d'entrevue initial plus accommodant.

Julie :

J'aime beaucoup ça. L'expression « porte d'entrée alternative » est brillante, et j'aime le fait qu'on encourage les candidats dès le début et qu'on veille à ce qu'ils se présentent sous leur meilleur jour. Je pense aux anciennes techniques d'entrevue où l'on s'efforçait d'attraper les gens sur un point ou un autre. Combien d'entre nous se sentent maladroits dans un processus d'entretien boiteux, que ce soit sur Zoom, en personne ou avec plusieurs personnes autour de la table?

Il s'agit d'inverser les choses et de se dire : « Comment pouvons-nous amener les gens à se présenter sous leur meilleur jour? » C'est si simple et pourtant à l'opposé quelque peu de la façon dont bon nombre d'entrevues se déroulent encore aujourd'hui. Mais j'aimerais parler un peu plus des moyens dont les employeurs et les autres parties prenantes peuvent influencer l'embauche d'employés neuroatypiques et des retombées positives étonnantes que cela peut avoir pour les organisations.

Radha, peut-être pourriez-vous nous parler un peu de ce que nous voyons les employeurs faire dans ce domaine. Qu'apprennent-ils? Quelles sont les occasions qui se présentent du point de vue de l'employeur?

Radha :

Absolument. J'ai commencé à travailler dans ce domaine en 2014 et, certainement, les choses ont beaucoup évolué et les employeurs reconnaissent vraiment la valeur et les avantages de la constitution d'équipes et d'organisations diversifiées. Je vais peut-être m'attarder sur un aspect particulier des changements observés dans le milieu de travail, à savoir l'accueil des nouveaux arrivants. La création d'une expérience d'intégration vraiment solide pour les personnes neuroatypiques.

Lorsque nous envisageons de créer ou de mettre en place un milieu de travail neuroinclusif, nous devons penser à la trajectoire complète de l'emploi, depuis la recherche de candidats jusqu'à l'évaluation, l'intégration et l'avancement de carrière. En ce qui concerne l'expérience d'intégration, nous savons qu'elle est importante pour les employés, assurément, mais elle l'est aussi pour l'entreprise. Une bonne expérience d'intégration permet aux employés de se sentir à l'aise, soutenus et confiants.

Si nous pensons à nos propres expériences, quel est l'aspect le plus difficile du début d'un emploi? C'est souvent le fait de devoir assimiler tous les renseignements qui ne figurent pas dans les présentations et les documents d'accueil habituels. Nous constatons que les employeurs s'attaquent à ce problème et s'efforcent d'adapter les pratiques d'intégration habituelles afin d'améliorer l'expérience des candidats neuroatypiques.

Nous constatons généralement que les pratiques d'intégration se concentrent sur le processus et la paperasserie, et que les instructions ou les attentes peuvent manquer de clarté ou être ambiguës. Bien sûr, ce n'est pas nécessairement intentionnel. Il s'agit peut-être d'un manque de rétroaction ou des règles non écrites du lieu de travail. Nous voyons les employeurs soutenir et améliorer le processus d'intégration, et c'est certainement une grande partie de ce que nous faisons avec les employeurs.

Il s'agit donc de rendre plus explicites un certain nombre de processus et de politiques ou de normes sociales et de comportements cachés. C'est un processus d'intégration inclusif qui vise à éliminer l'incertitude liée à l'entrée dans un nouvel emploi. C'est particulièrement important pour les personnes neuroatypiques qui apprennent, communiquent et traitent l'information différemment.

Encore une fois, comme Neil l'a déjà souligné, cette démarche est utile et bénéfique pour les employés neuroatypiques, certes, mais elle l'est aussi pour tous les employés. C'est un bon exemple de changement réel que nous constatons chez nos partenaires employeurs.

Neil :

C'est en plein dans le mille, à mon avis. Je travaille beaucoup avec d'autres employeurs, et je pense que les deux tendances que j'observe sont – là encore, cela concerne davantage, je dirais, les grandes organisations, les genres entreprises – d'une part la nécessité de diversifier les types de rôles. En général, les nouvelles parlent beaucoup de STIM, et c'est très bien. En tant qu'entreprise technologique, nous recrutons beaucoup de candidats des secteurs STIM, mais il faut aussi penser aux fonctions administratives de l'entreprise, les RH, le marketing, les finances. Il y a beaucoup d'excellents talents. Il n'y a pas que les techniques et c'est pourquoi les employeurs doivent vraiment penser à cela lorsqu'ils créent des programmes.

Pour en revenir à la porte d'entrée alternative, quels sont les rôles que l'on y trouve? Sont-ils plus que des rôles techniques? Nous voyons de plus en plus d'employeurs se présenter sur le marché avec ce que je qualifierais de rôles non techniques, ce qui est une excellente chose. Je pense que l'autre tendance qui m'emballe est celle des entreprises qui ont des programmes. Il y a un site... Nous dirigeons une table ronde d'employeurs sur la neurodiversité au travail et plus de 50 employeurs y participent. L'un d'entre eux est Good Foot Delivery au Canada. Bravo Good Foot! Mais ce que nous constatons, c'est que la grande majorité des gens ne sont pas embauchés dans le cadre de ces programmes.

Moins de 100 chez EY, moins de 100 chez Microsoft, moins de 100 chez SAP, mais il y en a déjà des centaines, voire des milliers, dans leurs organisations. Nous constatons que de plus en plus d'entreprises tirent des leçons de ce que j'appelle les programmes phares et étendent ce fil rouge dans toute l'entreprise. C'est ainsi que l'on peut inciter un très grand nombre de personnes à être productives et à réussir. Elles travaillent déjà dans votre entreprise, c'est juste que vous n'y avez pas pensé.

C'est une bonne chose pour les entreprises d'avoir ce genre de programmes d'embauche alternatifs pour faire entrer les gens dans l'entreprise, mais c'est en prenant les leçons tirées et les ressources mises en place pour cette cohorte de personnes et en les répercutant sur l'ensemble de l'entreprise que vous parviendrez à vous développer et à avoir un véritable impact. Je constate que de plus en plus d'entreprises s'en rendent compte et consacrent davantage de temps à cette évolution.

Julie :

C'est un excellent conseil. J'aime ce que vous dites sur le fait que clarté est synonyme de gentillesse. Comme vous le disiez, Neil, il s'agit en grande partie des qualités de bonté, de compassion et de clarté qui font une énorme différence pour tous les employés. Jetons un coup d'œil sur les parties prenantes des écosystèmes de compétences au sens large, c'est-à-dire les spécialistes des compétences, les centres de formation, les établissements d'enseignement supérieur. Comment pouvons-nous faire plus et mieux pour soutenir les travailleurs neuroatypiques dans leur recherche d'emploi ou autre? Radha?

Radha :

Oh, génial! C'est une excellente question. Je crois que je vais utiliser un exemple. Je suis en train de travailler directement avec de nouveaux gestionnaires susceptibles d'avoir un nouvel employé neuroatypique. Je ne saurais trop insister sur l'importance de la communication. Je pense que nous en parlons beaucoup lorsque nous nous adressons aux parties

prenantes, qu'il s'agisse d'établissements d'enseignement postsecondaire ou d'une équipe de recrutement particulière dans une organisation.

Je crois que cela revient à parler de l'importance de la communication, d'une communication accessible. Parfois, il faut un peu de formation, il faut des ajustements de notre part pour changer la façon dont nous communiquons avec les autres. Comme je l'ai dit plus tôt, les personnes autistes ou neuroatypiques peuvent apprendre, communiquer, traiter l'information différemment, mais elles bénéficient réellement d'une communication accessible et inclusive, et cette communication est bénéfique pour tous.

Nous en parlons beaucoup dans les groupes de parties prenantes. Créer des occasions d'échange d'information pour garantir une compréhension mutuelle. Nous constatons souvent que les gens ont tendance à se fier à deviner la pensée plutôt qu'à viser la compréhension mutuelle. Nous supposons que notre employé ou notre étudiant sait et comprend ce que nous savons et comprenons, et c'est de là que vient une grande partie des erreurs de communication. Nous préconisons également l'utilisation d'un style clair et simple dans la communication écrite.

Utiliser un langage simple et clair, direct et littéral, et éviter les nuances moins évidentes qui peuvent apparaître dans la communication avec un étudiant ou un employé. Cela semble vraiment fondamental et peut-être évident, mais je pense que c'est crucial pour créer des espaces neuroinclusifs, que ce soit au travail ou ailleurs.

Julie :

C'est excellent. Neil, voulez-vous ajouter quelque chose en ce qui concerne l'écosystème au sens large?

Neil :

Je dirais que l'écosystème au sens large s'est développé de manière étonnante au cours des cinq à sept dernières années. Il y a une tonne de fournisseurs de services formidables et il n'est pas nécessaire d'être un expert dans ce domaine et de tout connaître. Il y a une multitude de partenaires qui sont prêts et capables de vous aider aujourd'hui à entreprendre le voyage, parce que c'est un voyage, et nous sommes encore en train de le faire chez Microsoft. L'écosystème, qu'il s'agisse de la formation, de l'acquisition de compétences, du bassin de talents, de tout ce qui concerne le cycle de vie, il y a une foule de gens formidables qui peuvent vous aider si vous êtes intéressés.

Julie :

C'est un excellent conseil. C'est un voyage, et c'est un voyage qui n'a pas de fin. Il faut constamment s'améliorer et veiller à ce que toutes les équipes se perfectionnent pour comprendre comment créer au mieux ces espaces inclusifs. C'est un véritable voyage. Je pense que l'une de mes dernières questions porte sur la manière dont nous sommes mieux à même de soutenir les gestionnaires. Comment pouvons-nous déployer tout cela?

Nous avons des experts comme vous qui font un travail extraordinaire, mais comment pouvons-nous nous assurer... je sais que chez Microsoft, ils ont fait un travail vraiment innovant en ayant des équipes où le gestionnaire a une compréhension complète des tenants et des aboutissants. Peut-être même parler un peu des avantages et des inconvénients des équipes particulières par rapport à la gestion de l'ensemble de l'organisation. Neil, je vais commencer par vous.

Neil :

Chez Microsoft, nous travaillons constamment avec la communauté des cadres pour les sensibiliser à la neurodiversité, à la préparation à l'intégration de personnes handicapées et à l'accessibilité. Comme vous l'avez dit, 70 à 80 % de tous les handicaps sont invisibles ou

non apparents et bien des gens ont dans leur équipe des personnes neuroatypiques sans le savoir parce que ces personnes ne se sont pas déclarées, ce qui nous ramène au point de départ, l'autodéclaration.

Nous travaillons constamment sur les principes fondamentaux des choses que les gestionnaires peuvent faire pour être, comme nous l'avons dit au début, plus inclusifs, ce qui est bon pour tout le monde. Il est étonnant de voir le nombre de gestionnaires qui travaillent à cet aspect, comme la récapitulation des notes de réunion, une meilleure rétroaction ou davantage de concision, et c'est bon pour tout le monde. Des gens viennent me voir et me disent : « Neil, qu'est-ce qui a changé? », « Tu es un meilleur gestionnaire » ou « C'est un des éléments fondamentaux de la gestion », mais toute l'équipe s'en rendra compte si vous mettez en œuvre certaines de ces mesures.

En faisant cela, vous toucherez le large spectre de la diversité. Je crois que nous passons beaucoup de temps avec les gestionnaires dans ce domaine, et il y a beaucoup à faire, mais j'estime que c'est très important. Si une personne sur sept est neuroatypique et si vous pensez à la taille de votre effectif, il y a des gens dans votre équipe qui pourraient avoir besoin d'être soutenus de cette façon.

Julie :

Vous avez mentionné les personnes qui ne se déclarent pas. Évidemment, il y a, je ne sais pas quel pourcentage, mais il y en a beaucoup qui n'ont probablement même pas reçu de diagnostic, n'est-ce pas, et qui n'en sont même pas conscientes. C'est une tout autre réalité et il faut parler des effets positifs pour tout le monde. Radha, voulez-vous ajouter quelque chose à cela?

Radha :

Je me fais totalement l'écho des propos de Neil à ce sujet. Nous travaillons beaucoup avec les gestionnaires pour les sensibiliser à la neurodiversité et aux différents diagnostics, étiquettes ou identités, mais à mon avis, comme je l'ai dit plus tôt, il faut vraiment se

pencher sur la façon dont nous communiquons tous les uns avec les autres. L'une des choses les plus intéressantes que nous faisons avec de nombreux gestionnaires avec lesquels nous travaillons, c'est établir ce que nous appelons un profil de productivité.

Ce profil est conçu pour être rempli par les employés, mais nous invitons les gestionnaires à le faire également. C'est un processus de réflexion sur la manière dont on travaille le mieux, sur la manière dont on reçoit une rétroaction et sur l'environnement dans lequel on travaille le mieux. Souvent, cet exercice de réflexion permet de comprendre, sans forcément se déclarer autiste ou souffrant de TDAH, qu'il y a des façons de communiquer et de travailler que l'on préfère.

Cela peut vraiment créer un environnement ouvert où, pour reprendre les propos de Neil, les gestionnaires deviennent plus ouverts à l'adaptation et à l'ajustement de la façon dont les équipes collaborent et travaillent ensemble. Pour être plus universellement inclusifs pour les employés neuroatypiques, mais aussi pour l'ensemble des employés, je pense qu'en fin de compte, une grande partie de ce que nous faisons avec les employeurs consiste à encourager les gestionnaires à apprendre à connaître la personne.

Nous pouvons parler de neurodiversité, nous pouvons parler d'étiquettes comme l'autisme et le TDAH ou la déficience intellectuelle, mais en fin de compte, il s'agit vraiment d'apprendre à connaître vos employés, de poser ces questions, d'obtenir l'information qui va au-delà de l'étiquette. C'est là que nous pourrions vraiment faire avancer les choses en créant un environnement de travail flexible et créatif qui permet certains de ces ajustements naturels.

Julie :

Comme vous pouvez le constater, je pourrais en parler longtemps. Nous avons certainement dépassé notre temps. En tant que mère d'un fils neuroatypique, je dois dire que cela me reconforte beaucoup de savoir que des gens comme vous sont là, dans le monde, à faire le bon travail que chacun d'entre vous fait, parce que c'est une source d'inspiration. Bien sûr, nous n'en avons pas parlé directement aujourd'hui, mais les compétences et les talents étonnants de ces personnes sur le plan de la perspective, de la créativité et de l'expertise, que d'autres n'ont pas, sont franchement remarquables.

Ces personnes sont exceptionnelles à bien des égards. Lorsque les milieux de travail sont en mesure de découvrir tout cela, tout le monde en bénéficie. Merci à vous deux de vous être joints à nous aujourd'hui et d'avoir participé à cet échange. Cela nous aide vraiment à découvrir les spécificités de la neurodiversité en milieu de travail. C'est encore une idée relativement nouvelle, autant que... Je crois que Neil a dit qu'il travaillait sur ce sujet depuis 2015, donc pas si nouveau que ça chez Microsoft, mais nouveau pour beaucoup, beaucoup d'employeurs.

Cela nous aide vraiment à comprendre à quel point les employés neuroatypiques sont indispensables pour l'avenir du travail, ainsi qu'à voir comment l'acceptation de notre diversité dans le milieu de travail crée et favorise des perspectives plus diverses et stimule la culture d'entreprise, la collaboration et la productivité. Étant donné que certains employés n'ont pas les capacités ou les ressources nécessaires, il est vraiment essentiel que l'intégration et la mise en œuvre d'initiatives d'inclusion des personnes neuroatypiques se fassent pour apporter un soutien et une formation à tous les employés qui gèrent les talents et les forces de personnes neuroatypiques dans le milieu de travail.

Nous avons entendu tant de messages intéressants aujourd'hui. Il s'agit en grande partie de revenir à l'essentiel : la porte d'entrée alternative, l'importance de la clarté en tant que gentillesse et la manière dont cela est à l'avantage de tous les employés au sein des organisations, et pas seulement des employés neuroatypiques. Nous sommes vraiment très reconnaissants à Neil Barnett, directeur de l'embauche inclusive et de l'accessibilité chez Microsoft, et à Radha MacCulloch, vice-présidente et directrice pour le Canada de Specialisterne Amérique du Nord, de nous avoir accordé leur temps.

Nous sommes ravis d'avoir bénéficié de votre expérience, de votre compassion et de vos idées, et je sais que de nombreux employeurs qui nous écoutent aujourd'hui en bénéficieront grandement. Merci à nos auditeurs de nous avoir écoutés. Continuez à nous suivre et à partager ces épisodes. Je suis votre animatrice, Julie Cafley. Je vous souhaite une excellente journée et vous remercie de votre attention.

Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada



**Le Conference
Board du Canada**

Blueprint

Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.