

**Le Conference  
Board du Canada**

En partenariat avec le

 **Future  
Skills  
Centre** Centre des  
**Compétences  
futures**



# Soutenir l'apprentissage inclusif intégré au travail en tant qu'employeur

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board du Canada, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

# Table des matières

4

**Pourquoi est-ce important?**

5

**Recommandations sur la collaboration  
avec des étudiants neuroatypiques**

7

**Stratégies de stage inclusif :  
préparer, soutenir, maintenir**

8

**Pour en savoir plus**



# Pourquoi est-ce important?

- Les étudiants neuroatypiques de niveau postsecondaire apportent des atouts précieux au monde du travail, notamment leur créativité, leur capacité à résoudre des problèmes de manière innovante et leur grand souci du détail.
- Malgré leur potentiel, beaucoup se heurtent à des obstacles à l'emploi, souvent en raison d'une compréhension limitée de leurs besoins et atouts dans les environnements de travail traditionnels.
- L'apprentissage intégré au travail et les stages constituent des passerelles essentielles vers l'emploi. Les employeurs qui proposent des stages inclusifs peuvent accéder à un bassin de talents plus large, améliorer la fidélisation et le rendement, et favoriser l'innovation grâce à la diversité des points de vue.
- Des pratiques inclusives en matière d'intégration, de formation et de communication soutiennent non seulement les étudiants neuroatypiques, mais améliorent aussi les systèmes qui profitent à tous les employés.



# Recommandations sur la collaboration avec des étudiants neuroatypiques

## 1. Réduire la stigmatisation

Les employeurs jouent un rôle clé dans la création de lieux de travail équitables et favorables aux employés neuroatypiques. Cela commence par la sensibilisation de toute l'organisation à la neurodiversité et à un apprentissage continu. La formation régulière des cadres et des employés favorise la compréhension, réduit la stigmatisation et favorise la création d'équipes plus productives et inclusives.

- Favoriser l'apprentissage continu dans les pratiques organisationnelles, en intégrant la recherche récente et les perspectives neurodivergentes dans la formation et les ressources sur la neurodiversité. Inciter les gestionnaires et les équipes à réfléchir à leurs suppositions, à communiquer leurs idées et à faire preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit.

## 2. Comprendre la divulgation et la sécurité sur le lieu de travail

Les étudiants neuroatypiques peuvent choisir de ne pas divulguer leur diagnostic ou leur identité dans le cadre scolaire ou professionnel. Cette décision est souvent motivée par des préoccupations liées à la discrimination, à l'incertitude quant à la façon dont la divulgation sera perçue ou au manque de clarté du processus.

- Se fier à la divulgation pour déclencher le soutien peut involontairement exclure ceux qui en ont le plus besoin. Au contraire, offrir d'emblée un soutien flexible et inclusif garantit que tous les employés, quel que soit leur diagnostic ou leur divulgation, puissent accéder aux outils et aux occasions dont ils ont besoin pour s'épanouir. Cette approche contribue à créer des environnements qui reconnaissent et répondent à des besoins diversifiés sans imposer aux personnes la charge de s'identifier elles-mêmes.

### 3. Soutenir la différence dans les fonctions exécutives

Les différences dans les fonctions exécutives, telles que les difficultés à gérer son temps, à entreprendre des tâches et à s'adapter à de nouveaux systèmes, peuvent influencer sur la manière dont les étudiants neuroatypiques s'acquittent des tâches professionnelles. Ces difficultés ne reflètent pas les capacités des étudiants, mais ceux-ci pourraient bénéficier d'aménagements réfléchis en matière de structure et de communication.

- Donner des instructions claires et cohérentes et effectuer régulièrement des vérifications peut aider les étudiants à rester organisés et concentrés. Offrir une certaine flexibilité dans la manière dont les tâches sont accomplies favorise la diversité des styles de travail et encourage le développement des compétences.

### 4. Clarifier la culture d'entreprise et les attentes

La culture d'entreprise comprend souvent des normes informelles et des règles tacites qui peuvent être difficiles à interpréter, en particulier par les étudiants neuroatypiques. Ces attentes implicites peuvent nuire à la participation et au sentiment d'appartenance.

- Communiquer clairement les attentes formelles et les pratiques informelles aide les étudiants neuroatypiques à comprendre comment participer de manière significative dans un milieu professionnel.

### 5. Offrir des commentaires constructifs et personnalisés

Les commentaires sont essentiels à la croissance, mais les étudiants neuroatypiques peuvent ne pas le recevoir d'une manière accessible ou valorisante. Un décalage dans les styles de communication ou les suppositions des employeurs quant aux capacités peut entraîner des occasions manquées de croissance.

- Les commentaires sont plus efficaces lorsqu'ils sont précis, utilisables, opportuns et axés sur les points forts. Les superviseurs peuvent favoriser l'inclusion en donnant leur avis d'une manière qui respecte les préférences d'apprentissage individuelles et soutient les progrès continus.

### 6. Répondre aux inquiétudes liées à la carrière et renforcer la confiance en soi

Les préoccupations des étudiants neuroatypiques concernant leur rendement, leur employabilité et le respect des normes du lieu de travail peuvent contribuer à accroître leur anxiété. Cela peut miner leur confiance et leur engagement pendant leurs stages.

- Orienter les tâches sur les points forts des étudiants et leur laisser une certaine flexibilité dans la manière dont ils accomplissent leur travail, ce qui contribue à réduire leur stress et à renforcer leur confiance en eux.

# Stratégies de stage inclusif : préparer, soutenir, maintenir

## 1. Avant le stage – Préparer les étudiants et les lieux de travail

- Établir des partenariats avec des établissements postsecondaires afin d'accéder à des formations et à des ressources sur la neurodiversité.
- Fournir aux étudiants une orientation étape par étape couvrant les systèmes, les attentes et les normes du lieu de travail.
- Assigner, à chaque étudiant, une personne-ressource, comme un superviseur, un mentor ou un représentant des ressources humaines, afin qu'il sache à qui s'adresser s'il a des questions ou des préoccupations concernant son stage.
- Rédiger un guide d'intégration décrivant les outils d'accessibilité, les aménagements et les aides disponibles afin de normaliser l'accès, de promouvoir la transparence et d'aider les étudiants à se sentir en confiance au début de leur stage.

## 2. Pendant le stage – Soutenir les étudiants et les employés

- Encourager les étudiants à communiquer ce qui les aide à mieux travailler (par exemple, « Je préfère les consignes écrites » ou « Je travaille mieux quand les échéances sont claires »), qu'ils choisissent ou non de se dévoiler.

- Organiser régulièrement des réunions structurées pour faciliter le lancement et l'organisation des tâches, et clarifier les priorités.
- Désigner des mentors ou des parrains pour aider les étudiants à s'adapter à la culture d'entreprise et aux processus informels.
- Formuler des commentaires constructifs et utilisables tout au long du stage. Des commentaires opportuns et précis favorisent le développement professionnel des étudiants et contribuent à prévenir d'éventuels problèmes liés au milieu de travail ou au rendement.

## 3. Après le stage – Maintenir l'inclusion organisationnelle à long terme

- Investir dans la formation continue de votre équipe en matière de sensibilisation à la neurodiversité.
- Promouvoir une culture où les différents styles de communication et de travail sont respectés.
- Créer des occasions pour les étudiants neuroatypiques qui correspondent bien à l'organisation afin qu'ils puissent continuer à occuper des postes à temps partiel, à temps plein ou comme pigiste, après leur stage.

# Pour en savoir plus

Cette ressource s'appuie sur nos recherches qui ont analysé l'expérience de Canadiens neuroatypiques dans leurs études et en emploi, et qui ont exploré l'avancement des politiques neuro-inclusives en enseignement et au travail.

- Créer des milieux de travail où les travailleurs neuroatypiques s'épanouissent. Le Conference Board du Canada, 2022.
- Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada. Le Conference Board du Canada, 2023.
- Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada. Le Conference Board du Canada, 2024.
- Pour des campus plus inclusifs : Politiques et pratiques neuroinclusives au postsecondaire. Le Conference Board du Canada, 2025.

Voir aussi :

- *Penser différemment au travail : Guide à l'intention des personnes neurodivergentes en milieu de travail* (en anglais seulement). Association canadienne des agents financiers (ACFO-ACAF), 2025.



Cet exposé des enjeux a été préparé grâce au soutien financier du [programme Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Nous sommes fiers d'être partenaires de recherche au sein du consortium Centre des Compétences futures.

### **Soutenir l'apprentissage inclusif intégré au travail en tant qu'employeur**

Jennifer Fane

Pour citer ce rapport : Fane, Jennifer. *Soutenir l'apprentissage inclusif intégré au travail en tant qu'employeur*. Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada  
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262  
Courriel : [accessibility@conferenceboard.ca](mailto:accessibility@conferenceboard.ca)

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028



**Le Conference  
Board du Canada**



AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.



Des idées qui résonnent...