

**Le Conference
Board du Canada**

En partenariat avec le



**Future
Skills
Centre**

**Centre des
Compétences
futures**

Stratégies de soutien au développement de carrière pour les étudiants neurodivergents

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?

8

Pour en savoir plus

5

**Recommandations visant à soutenir
les étudiants neurodivergents**



Pourquoi est-ce important?

- Les étudiants neurodivergents sont de plus en plus nombreux à s'inscrire dans des établissements d'enseignement postsecondaire; toutefois, ils sont moins susceptibles que les autres d'obtenir leur diplôme et sont sous-représentés sur le marché du travail.
- En outre, ils sont confrontés à des obstacles scolaires, sociaux et professionnels qui peuvent freiner leur préparation à la carrière, leur transition vers le monde du travail et leur réussite à long terme.
- Les étudiants neurodivergents constituent un groupe très diversifié. Ils peuvent être touchés par des diagnostics multiples, comme le fait d'avoir des identités croisées, qui façonnent leurs expériences et déterminent leurs besoins.
- Les conseillers d'orientation professionnelle occupent une position unique pour aider les étudiants neurodivergents à surmonter les obstacles, à renforcer leur confiance en eux et à explorer des parcours professionnels qui correspondent à leurs points forts et à leurs objectifs.



Recommandations visant à soutenir les étudiants neurodivergents

1. S'engager à poursuivre son apprentissage en matière de neurodiversité

Les conseillers d'orientation jouent un rôle clé dans la promotion de l'égalité des chances pour les étudiants neurodivergents. Cela exige de ces conseillers une volonté permanente d'en apprendre davantage à cet égard, soit de se tenir au courant de l'évolution des connaissances et du langage entourant la neurodiversité. Ce faisant, ils s'assurent que leur soutien aux étudiants demeure judicieux, inclusif et efficace.

- Intégrer l'apprentissage continu dans votre pratique quotidienne en vous tenant informés des plus récentes recherches et perspectives en matière de neurodiversité ainsi des approches inclusives, et participer à des formations continues. Réfléchir aux hypothèses existantes et les réexaminer, partager vos idées avec vos collègues et faire preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit. Cet apprentissage continu a pour but de garantir que l'orientation demeure inclusive, éclairée et adaptée aux besoins des étudiants.

2. Comprendre le choix de la divulgation

De nombreux étudiants neurodivergents peuvent choisir de ne pas divulguer leur diagnostic ou leur identité à l'école ou au travail par crainte de discrimination, par manque de confiance dans les processus institutionnels ou en raison de difficultés à obtenir des documents officiels.

- Comprendre que la divulgation n'est pas toujours possible ou souhaitée. Aider les étudiants à évaluer de manière réfléchie les avantages et les risques potentiels liés à la divulgation de leur situation dans leur milieu de travail. Les aider à développer un langage clair, axé sur leurs points forts, afin de communiquer leurs besoins et leurs préférences professionnelles à leurs employeurs.

3. Reconnaître l'anxiété liée à la carrière et savoir comment réagir

Un nombre important d'étudiants neurodivergents sont également confrontés à des problèmes de santé mentale et à une sensibilité accrue au rejet, ce qui peut intensifier leur sentiment d'incertitude quant à leurs compétences, à leurs aptitudes professionnelles et à leur employabilité future. Cela génère souvent un stress accru et une perte de confiance au moment de la planification de la carrière et des transitions professionnelles.

- Aider les étudiants à renforcer leur efficacité personnelle en leur offrant des conseils axés sur leurs points forts ainsi que sur la manière d'explorer des possibilités de carrières sans pression. Les aider aussi à collaborer avec les services de santé mentale. Faciliter l'accès à des groupes de soutien par les pairs, à des réseaux pour la neurodiversité et au mentorat d'anciens élèves peut favoriser davantage le sentiment d'appartenance, réduire l'isolement et renforcer la confiance des étudiants en leur potentiel professionnel.

4. Accroître la sensibilisation à la diversité des parcours professionnels

Les modèles d'emploi traditionnels ne reflètent pas toujours toute la gamme des forces des personnes neurodivergentes. De nombreux étudiants s'épanouissent dans des environnements qui offrent davantage d'autonomie, de flexibilité et de créativité, des qualités que l'on retrouve souvent dans les parcours professionnels non traditionnels, comme l'entrepreneuriat, le travail indépendant et le travail par projet.

- Aider les étudiants à analyser les descriptions d'emploi afin d'y déceler les rôles qui correspondent à leurs intérêts particuliers et durables, favorisant ainsi une motivation à long terme. Diriger les étudiants vers des ressources telles que des accélérateurs d'entreprises en démarrage, des incubateurs, des plateformes de travailleurs indépendants, des programmes de mentorat et des réseaux d'entrepreneuriat social afin de transformer leurs intérêts en possibilités de carrières enrichissantes et accessibles.

5. Promouvoir l'apprentissage intégré au travail (AIT) neuroinclusif

Les étudiants neurodivergents restent sous-représentés dans les programmes d'AIT en raison d'obstacles systémiques et d'une sensibilisation limitée des employeurs aux stratégies de soutien efficaces. De plus, ces étudiants peuvent avoir besoin d'un accompagnement supplémentaire pour comprendre les attentes du milieu professionnel et communiquer leurs besoins.

- Pour faire progresser l'apprentissage neuroinclusif en milieu professionnel, il faut préparer la voie vers la réussite à la fois des étudiants et des employeurs. Favoriser l'évolution des carrières en aidant à concevoir des expériences de travail à court terme ou flexibles qui permettent d'harmoniser les points forts des étudiants avec les besoins des employeurs. Collaborer avec les employeurs avant les stages pour leur offrir une formation sur la neurodiversité et leur proposer des ressources adaptées. Organiser des visites périodiques sur place ou des contrôles en ligne afin d'assurer un soutien et un apprentissage continu tout au long de l'expérience.

6. Établir un pont entre les services

Les services d'orientation professionnelle sont souvent à l'écart des services d'accessibilité, de santé mentale et d'autres services aux étudiants, ce qui se traduit par une aide fragmentée pour les étudiants neurodivergents.

- Instaurer une collaboration coordonnée entre les différents services est essentiel à la mise en place de systèmes de soutien intégrés. Élaborer des modèles de services intégrés qui regroupent les aides à la carrière, à l'accessibilité et au bien-être afin de réduire la charge pesant sur les étudiants, de favoriser la continuité des soins et de créer un environnement d'apprentissage plus inclusif et plus réactif.

7. Soutenir les besoins dans les fonctions exécutives

Les difficultés liées aux fonctions exécutives, telles que la gestion du temps, l'organisation, la priorisation, la motivation et la persévérance, sont courantes chez les personnes neurodivergentes. Celles-ci peuvent avoir une incidence sur leur réussite scolaire et leur préparation à la vie professionnelle.

- Offrir aux étudiants des liens vers des services de soutien scolaire, d'accessibilité ou de bien-être pour qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement, d'outils et d'ateliers qui renforcent les fonctions exécutives. Des recommandations ciblées fondées sur une évaluation initiale des besoins peuvent aider à renforcer les compétences et la confiance en soi.



Résumé de ce qui fonctionne

- **Coordonner le soutien** entre les services d'orientation professionnelle, d'accessibilité et de santé mentale.
- **Préparer les employeurs** au moyen d'une formation sur la neurodiversité et de pratiques inclusives.
- **Favoriser l'engagement communautaire** grâce au mentorat par les pairs et aux réseaux sur la neurodiversité.
- **Diriger les étudiants vers des ressources qui les soutiennent dans les fonctions exécutives** et les aident à acquérir des compétences pratiques.
- **Proposer divers parcours professionnels**, comme le travail indépendant et l'entrepreneuriat.

Pour en savoir plus

La présente ressource s'appuie sur nos recherches qui ont analysé l'expérience de Canadiens neuroatypiques dans leurs études et l'emploi, et qui ont exploré l'avancement des politiques neuroinclusives dans le milieu de l'enseignement et du 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.

Stratégies de soutien au développement de carrière pour les étudiants neurodivergents

Jennifer Fane

Pour citer ce rapport : Fane, Jennifer. *Stratégies de soutien au développement de carrière pour les étudiants neurodivergents*, 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

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...