Signal49
RECHERCHE

En partenariat avec le
Future Skills Centre | Centre des Compétences futures



Encourager les talents neurodivergents

Participation, obstacles et expériences dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail

EXPOSÉ DES ENJEUX | 14 octobre 2026

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

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 Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

En partenariat avec : Toronto Metropolitan University, Signal49 RECHERCHE, Blueprint

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

Table des matières

4
Principales conclusions

5
Concevoir l'AIT pour libérer le potentiel des personnes neurodivergentes

7
L'AIT suscite un grand intérêt, mais les taux de réussite sont faibles

8
Ce sont les résultats concrets qui motivent la participation aux programmes d'AIT

10
Le manque de connaissance des possibilités et la faible valeur perçue limitent la participation

11
Les ratés de l'expérience d'AIT

14
Améliorer l'accès, l'orientation et le soutien dans le cadre de l'AIT

18
Annexe A : Méthodologie

Principales conclusions

- L'apprentissage intégré au travail (AIT) suscite un vif intérêt chez les étudiants neurodivergents. Parmi ceux qui sont actuellement inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire, 41 % déclarent avoir l'intention de suivre un programme d'AIT, et 24 % ont déjà suivi un tel programme.
- Les perspectives professionnelles sont un facteur déterminant de la participation aux programmes d'AIT chez les étudiants neurodivergents. Parmi ceux qui prévoient participer à ces programmes, 61 % mentionnent l'acquisition d'une expérience de travail pertinente, 48 % l'amélioration de leurs perspectives d'emploi, 46 % le fait que l'AIT soit une composante obligatoire de leur programme d'études et 38 % l'exploration de leurs intérêts professionnels.
- La connaissance des programmes et la perception de leur valeur constituent des obstacles majeurs à la participation à l'AIT. Parmi les étudiants qui n'ont pas l'intention d'y participer, près de la moitié (48 %) déclarent ne pas être au courant des possibilités d'AIT, tandis que 32 % ne voient pas l'intérêt d'y participer.
- La plupart des étudiants neurodivergents qui s'orientent vers l'AIT bénéficient d'un soutien limité de la part de leur établissement d'enseignement et ne sont pas pleinement sûrs d'obtenir les mesures de soutien dont ils ont besoin. Seuls 23 % des étudiants prévoyant participer à un programme d'AIT disent y avoir été encouragés par leurs professeurs, leurs conseillers ou leur établissement, et seuls 10 % se disent sûrs d'obtenir les mesures de soutien ou d'adaptation dont ils ont besoin.
- Les taux de divulgation sont nettement plus faibles en milieu de travail que dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Alors que 44 % des étudiants neurodivergents déclarent avoir divulgué leur identité neurodivergente à leur établissement, seuls 28 % l'ont divulguée à leur employeur durant un stage d'AIT, ce qui laisse entendre que la perception des risques ou des faibles avantages de la divulgation pourrait les dissuader de révéler leur identité en milieu de travail.
- La culture d'entreprise et les difficultés liées à l'intégration peuvent limiter les expériences d'AIT des étudiants. Les étudiants neurodivergents font état d'obstacles liés à la stigmatisation et à la discrimination, à des normes rigides en milieu de travail, aux attentes sociales et à la communication avec leurs superviseurs et leurs collègues. Les réponses ouvertes mettent également en évidence les difficultés liées à l'interprétation des attentes tacites en milieu de travail, à la compréhension des indices sociaux et à la capacité de savoir quand et comment participer.

Concevoir l'AIT pour libérer le potentiel des personnes neurodivergentes

L'apprentissage intégré au travail (AIT) peut jouer un rôle essentiel de passerelle entre l'enseignement postsecondaire et le marché du travail. Pour les apprenants neurodivergents, ce potentiel est maximal lorsque les parcours d'AIT sont clairement communiqués, structurés de façon ciblée et soutenus par des modalités cohérentes dans le milieu scolaire et le milieu de travail.

De nombreux modèles d'AIT continuent de s'appuyer sur un parcours unique et « standard » qui part du principe que les étudiants sauront repérer, explorer et saisir les occasions qui se présentent de manière proactive. Or, lorsque l'AIT n'est pas explicitement intégré aux programmes, clairement communiqué et soutenu par des pratiques coordonnées qui tiennent compte des besoins des étudiants neurodivergents, ces derniers peuvent se heurter à des obstacles supplémentaires qui les empêchent de participer à ces activités et d'en tirer profit. Ces étudiants risquent ainsi de passer à côté d'occasions qui pourraient favoriser leur réussite scolaire, leur progression professionnelle et leur intégration au marché du travail.

S'appuyant sur les résultats d'une enquête menée auprès de 407 étudiants de niveau postsecondaire et jeunes diplômés neurodivergents de partout au Canada, la présente note de recherche examine les tendances en matière de participation aux programmes d'AIT. Elle examine en détail les motivations, les obstacles, les décisions relatives à la divulgation et les expériences de stage qui influencent à la fois l'accès aux programmes et les résultats pour ces étudiants.

En mettant l'accent sur les expériences des apprenants neurodivergents, cette note de recherche présente des mesures concrètes que peuvent prendre les établissements d'enseignement postsecondaire pour améliorer la conception des programmes d'AIT, élargir l'accès à ces programmes, accroître la cohérence des mesures de soutien et créer des parcours plus inclusifs vers l'apprentissage par l'expérience. Finalement, ces efforts peuvent aider les étudiants neurodivergents à participer pleinement à l'AIT, à développer leurs compétences et leur confiance en eux et à obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail.







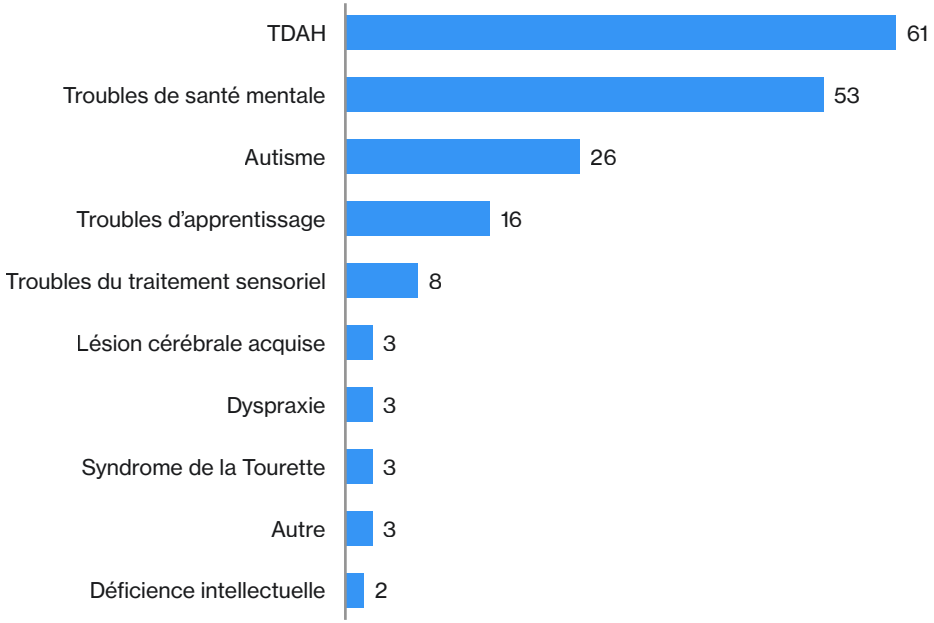
Qu’est-ce que la neurodiversité?

La neurodiversité désigne la diversité naturelle des façons de penser, d’apprendre, de traiter l’information et d’interagir avec le monde. Dans ce contexte, les personnes dont les fonctions cognitives diffèrent des normes dominantes sont décrites comme étant neurodivergentes, ce qui englobe un large éventail d’identités et d’expériences, notamment l’autisme, le TDAH, les troubles de santé mentale, les troubles d’apprentissage ainsi que des identités neurodivergentes qui se recoupent.

Signal49 Recherche a colligé un corpus de travaux de plus en plus important consacré à l’étude des façons dont les personnes neurodivergentes évoluent au sein des systèmes d’éducation et d’emploi au Canada. Ces études démontrent systématiquement que les résultats dépendent à la fois des caractéristiques individuelles et de la conception des systèmes, notamment en ce qui concerne l’accès aux programmes et la manière dont les possibilités sont communiquées, structurées et soutenues.

Dans la présente étude, les étudiants neurodivergents déclarent un large éventail d’identités, et plus de la moitié d’entre eux indiquent être touchés par plus d’un trouble. Cette diversité souligne l’importance d’éviter une approche universelle en matière d’apprentissage et d’expériences professionnelles (voir le Graphique 1).

Graphique 1
Le TDAH est l’identité neurodivergente la plus fréquemment mentionnée
Q : Parmi les identités ou diagnostics neurodivergents suivants, lesquels s’appliquent à vous? (n = 407)
(%)



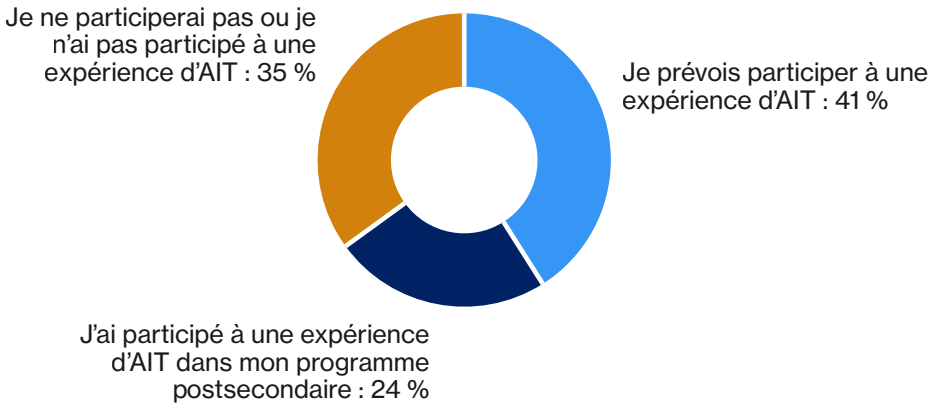
Remarque : La catégorie « Autre » comprend les diagnostics ou les identités qui ne figurent pas dans la liste et qui ont été précisés par les répondants.
Source : Signal49 Recherche.

L'AIT suscite un grand intérêt, mais les taux de réussite sont faibles

Parmi les étudiants actuellement inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire, la plupart déclarent avoir déjà participé (24 %) ou avoir l'intention de participer (41 %) à un programme d'apprentissage intégré au travail (AIT) au cours de leurs études. Au total, près des deux tiers (65 %) indiquent qu'ils participent actuellement ou prévoient participer à un programme d'AIT, tandis que 35 % déclarent ne pas avoir l'intention d'y participer (voir le Graphique 2). Les taux de participation ne varient pas de manière significative selon l'identité neurodivergente.

Bien que de nombreux étudiants neurodivergents aient l'intention de participer à un programme d'AIT, les taux de réussite parmi les diplômés neurodivergents restent inférieurs à ceux observés dans l'ensemble de la population des diplômés. Parmi les diplômés de notre échantillon, 36 % déclarent avoir suivi un programme d'AIT au cours de leurs études postsecondaires, comparativement à 46 % des diplômés canadiens en 2020, selon les données de Statistique Canada[1]. Cet écart soulève d'importantes questions quant aux facteurs qui favorisent la participation, limitent l'accès et façonnent les expériences des étudiants tout au long de l'apprentissage intégré au travail.

Graphique 2
La plupart des étudiants neurodivergents s'intéressent à l'AIT
Q : Quelle réponse décrit le mieux votre expérience avec l'AIT?
(%)



Remarque : Données provenant du sous-ensemble de répondants actuellement inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire.
Source : Signal49 Recherche.

1 Statistique Canada, « Stages en milieu de travail effectués durant les études postsecondaires, selon la province d'études ». Ottawa : Statistique Canada. Dernière modification le 2 mai 2025. https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/17c0f64e-cfdd-4b58-9ef3-1c94df99b8e3

Ce sont les résultats concrets qui motivent la participation aux programmes d'AIT

Les perspectives professionnelles constituent le principal facteur de motivation pour les étudiants neurodivergents qui envisagent de participer à un programme d'apprentissage intégré au travail (AIT) (voir le Graphique 3). Parmi ceux qui prévoient y participer, les raisons les plus souvent citées sont l'acquisition d'une expérience de travail pertinente (61 %), l'amélioration des perspectives d'emploi (48 %), le fait que l'AIT soit une composante obligatoire de leur programme (46 %) et l'exploration de leurs intérêts professionnels (38 %).

En revanche, relativement peu d'étudiants citent l'encouragement de l'établissement ou la confiance d'obtenir les mesures de soutien dont ils ont besoin comme facteurs influant sur leur décision de participer à un programme d'AIT. Seuls 23 % des participants éventuels disent y avoir été encouragés par leurs professeurs, leurs conseillers ou leur établissement, et seuls 10 % sont sûrs d'obtenir les mesures de soutien ou d'adaptation dont ils ont besoin. On observe des résultats similaires chez les personnes ayant achevé un programme d'AIT.

Le fait que l'AIT soit ou non une composante obligatoire du programme d'études des étudiants semble avoir une incidence sur la participation. Le fait que l'AIT soit une composante obligatoire de leur programme d'études a été cité parmi les raisons de leur participation à l'AIT par 46 % des étudiants neurodivergents qui ont l'intention de suivre un tel programme et 71 % de ceux qui ont déjà suivi un tel programme. À l'échelle nationale, 84 % des diplômés ayant vécu une expérience d'AIT ont indiqué que celle-ci était une composante obligatoire de leur programme[2].

Graphique 3
L'accès à une expérience de travail pertinente constitue le principal facteur de motivation du programme d'AIT
Q : Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous prévoyez participer à une expérience d'AIT? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. (n = 150)
(%)



Remarque : Données provenant du sous-ensemble de répondants ayant indiqué qu'ils prévoient participer à un programme d'AIT.
Source : Signal49 Recherche.

2 Statistique Canada, « Stages en milieu de travail effectués durant les études postsecondaires, selon la province d'études ».

Dans leurs propres mots : Les facteurs qui motivent la participation à l'AIT

« Pour acquérir une expérience professionnelle et de l'expérience en matière de recherche d'emploi et d'entrevues d'embauche. »

« Pour acquérir davantage d'expérience dans mon domaine et élargir mon réseau de contacts. »

« Je fais des études en psychologie, et j'espère qu'une expérience de stage coopératif m'aidera à choisir mon orientation professionnelle et à améliorer mes perspectives d'emploi. »

« J'apprends mieux en travaillant et quand on me montre et qu'on m'explique exactement comment faire les choses (instructions et communication claires et précises). Je n'aime pas l'idée d'être simplement jetée dans [un milieu de travail], même si j'ai la formation et les compétences requises. »

« Pour se faire une idée de ce à quoi ressemble réellement le milieu professionnel – ce que l'apprentissage en classe ne permet pas. »



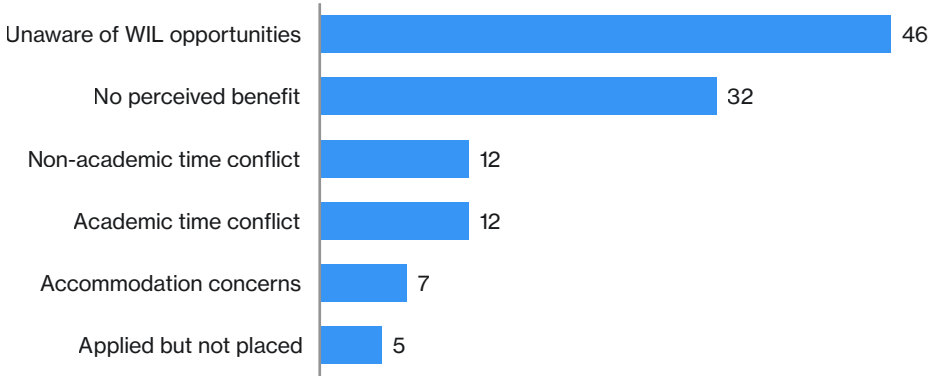
Le manque de connaissance des possibilités et la faible valeur perçue limitent la participation

Parmi les répondants qui n'ont pas participé à un programme d'apprentissage intégré au travail (AIT), les obstacles les plus fréquemment cités sont le manque de connaissance des possibilités d'AIT (46 %) et l'absence perçue d'avantages à y participer (32 %) (voir le Graphique 4).

Ces résultats laissent entendre que tant la connaissance des possibilités d'AIT que la compréhension de leurs avantages potentiels constituent toujours des obstacles importants à la participation de certains étudiants neurodivergents à ces programmes. Un manque d'encouragement de la part des professeurs et du personnel pourrait également avoir une incidence sur la façon dont les étudiants obtiennent de l'information sur les possibilités offertes et s'y engagent.

Les réponses qualitatives des étudiants indiquent que certains participants ne connaissent pas bien l'éventail des possibilités d'AIT offertes, la manière dont ces expériences pourraient les aider à atteindre leurs objectifs d'apprentissage et de carrière et la façon d'accéder à ces possibilités ou de manifester leur intérêt pour celles-ci.

Graphique 4
Le manque de connaissance des possibilités est le principal obstacle à l'accès à l'AIT
Q : Pourquoi n'avez-vous pas participé à l'AIT? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. (n = 148)
(%)



Remarque : Données provenant du sous-ensemble de répondants ayant indiqué qu'ils n'ont pas participé ou ne participeront pas à une expérience d'AIT.
Source : Signal49 Recherche.

Dans leurs propres mots : Pourquoi les étudiants neurodivergents ne profitent pas des possibilités d'AIT

« À l'époque, je ne pensais pas que cela me serait utile pour mon apprentissage. »

« Je savais qu'il y avait des possibilités, mais je ne savais pas comment m'inscrire. »

« Honnêtement, je n'en avais pas entendu parler avant la date limite d'inscription lors de ma première année, et je ne voulais pas avoir l'impression d'être en retard si je m'inscrivais en deuxième année. »

« Je ne pensais pas que c'était une option dans mon programme, à part postuler pour devenir adjoint à l'enseignement. Et comme je n'ai jamais eu des résultats suffisants pour faire ça, je ne me suis jamais renseigné sur la question. »

Les ratés de l'expérience d'AIT

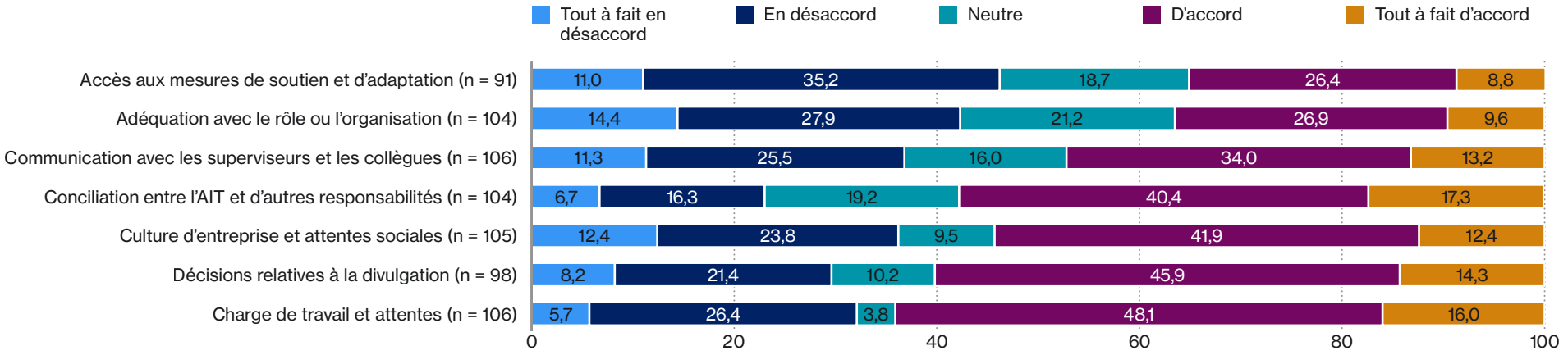
Les étudiants neurodivergents ont souvent rencontré des difficultés dans le cadre de leur AIT (voir le Graphique 5). Près des deux tiers (64 %) font état de difficultés liées à la charge de travail et aux attentes, ce qui en fait la difficulté la plus souvent mentionnée. Six étudiants sur dix (60 %) mentionnent des difficultés liées aux décisions de divulgation, tandis que 58 % ont éprouvé des difficultés à concilier leur AIT avec leurs responsabilités scolaires, professionnelles et personnelles.

Les difficultés liées à l'intégration en milieu de travail sont également fréquentes. Plus de la moitié des étudiants (54 %) disent avoir eu des difficultés à s'adapter à la culture d'entreprise et aux attentes sociales, tandis que près de la moitié (47 %) ont éprouvé des difficultés à communiquer avec leurs superviseurs et leurs collègues.

Dans l'ensemble, ces résultats soulignent l'importance de définir des attentes plus claires, d'harmoniser davantage les charges de travail et d'adopter des pratiques en milieu de travail plus inclusives qui favorisent la diversité des styles de communication et réduisent les obstacles à la divulgation.

Les réponses ouvertes viennent étayer ces conclusions, mettant en évidence l'incertitude quant au moment et à la manière de participer, la difficulté à interpréter les normes implicites et les signaux sociaux et le malaise ressenti lors des interactions en milieu de travail.

Graphique 5
Les difficultés liées à l'AIT se concentrent sur la charge de travail, l'équilibre et l'intégration au milieu de travail
Q : Avez-vous rencontré des difficultés pendant votre expérience d'apprentissage intégré au travail? (n = 109)
(%)



Remarque : Données provenant du sous-échantillon de répondants ayant participé à un programme d'AIT. Les réponses « sans objet » ont été recodées comme « manquantes ».
Source : Signal49 Recherche.

Dans leurs propres mots : L'expérience de l'AIT par les étudiants neurodivergents

« J'ai eu des problèmes de surstimulation au cours de mes stages en rotation et j'ai eu du mal à trouver le temps et l'espace nécessaires pour me détendre. »

« Mon instructrice voulait me renvoyer chez moi parce que j'avais un "affect nul". Je me suis senti obligé de révéler que j'étais autiste, et elle a par la suite remis en question ma capacité à faire preuve d'empathie envers les patients dans des travaux scolaires officiels. »

« En tant que personne atteinte d'un TDAH de type mixte, j'ai eu de la difficulté à assimiler toutes les informations qui nous ont été fournies dans un délai aussi court. De plus, le brouillard cérébral dont je souffre m'empêche de transmettre l'information aussi rapidement qu'il le faudrait, voire d'accomplir certaines tâches. »

« Le passage d'un horaire scolaire très structuré à un horaire très peu structuré et souple s'est avéré très difficile, surtout quand la supervision n'était pas constante et qu'on attendait de moi que je m'organise seul pendant une grande partie du stage coopératif. »

De nombreux étudiants choisissent de ne pas parler de leur neurodivergence pendant l'AIT

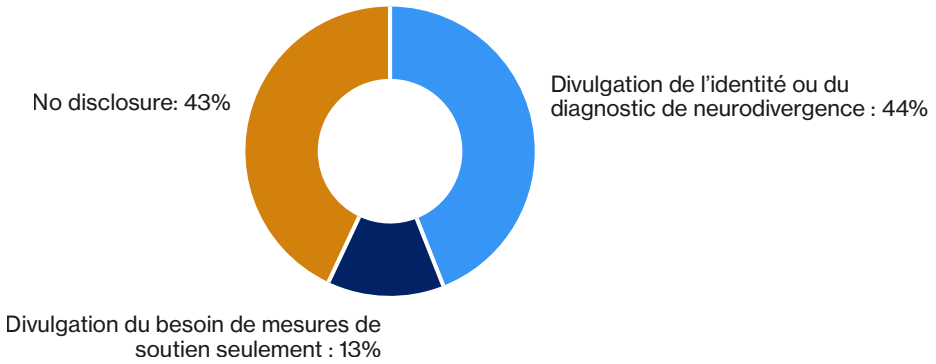
Comme nous l'avons souligné plus haut, la divulgation est un aspect complexe et souvent difficile à gérer dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT). Les habitudes des étudiants en matière de divulgation laissent entendre que bon nombre d'entre eux réfléchissent soigneusement au moment et à l'endroit propices pour parler de leur neurodivergence et à la quantité d'informations qu'ils souhaitent divulguer. Si 44 % des étudiants ont choisi de révéler leur identité ou leur diagnostic de neurodivergence à leur établissement d'enseignement postsecondaire au cours de leur AIT, 43 % n'ont rien révélé. De plus, 13 % ont choisi de ne parler que de leurs besoins en matière de soutien, sans révéler leur diagnostic (voir le Graphique 6).

Graphique 6

Moins de la moitié des étudiants ont divulgué leur situation aux établissements d'enseignement postsecondaire durant leur programme d'AIT

Q : Quelle affirmation décrit le mieux votre situation de divulgation auprès de votre établissement durant votre expérience d'AIT? (n = 109)

(%)

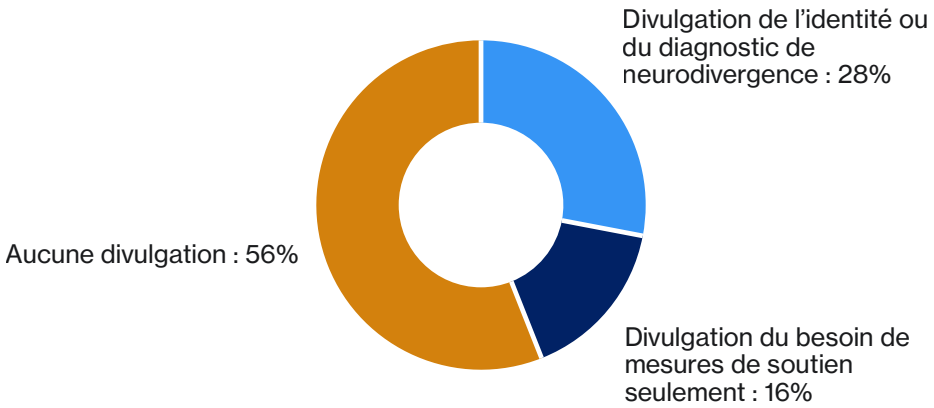


Remarque : Données provenant du sous-échantillon de répondants ayant participé à un programme d'AIT.
Source : Signal49 Recherche.

La divulgation est moins courante en milieu de travail. Seuls 28 % des étudiants ont révélé leur identité ou leur diagnostic de neurodivergence à leur employeur ou à leur fournisseur de stage, tandis que 16 % ont fait part de leurs besoins sans révéler de diagnostic. La plupart des étudiants (56 %) n'ont rien révélé à leur employeur pendant leur stage (voir le Graphique 7).

Le contraste entre les taux de divulgation aux établissements d'enseignement et aux employeurs laisse entendre que les étudiants abordent la question de la divulgation différemment selon le contexte. Bien que la non-divulgation soit courante dans ces deux contextes, elle est particulièrement répandue en milieu de travail.

Graphique 7
La plupart des étudiants ne révèlent pas leur identité neurodivergente à leurs employeurs durant l'AIT
Q : Quelle affirmation décrit le mieux votre situation de divulgation auprès de votre employeur ou fournisseur de stage durant votre expérience d'AIT? (n = 109)
(%)



Remarque : Données provenant du sous-échantillon de répondants ayant participé à un programme d'AIT.
Source : Signal49 Recherche.

Cette tendance pourrait refléter des différences dans la perception des risques et des avantages liés à la divulgation. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont généralement mis en place des processus d'adaptation et des services de soutien, tandis que le milieu de travail peut être perçu comme source d'une plus grande incertitude, suscitant des craintes liées à la stigmatisation, aux répercussions sur les évaluations de rendement ou aux effets potentiels sur les perspectives d'emploi futures. Par conséquent, de nombreux étudiants neurodivergents peuvent choisir de suivre leur programme d'AIT sans révéler leur identité ni leurs besoins en matière de soutien, malgré les avantages potentiels que pourraient leur apporter des mesures d'adaptation en milieu de travail et d'autres formes de soutien.

Dans leurs propres mots : Gérer la divulgation d'information dans le cadre de l'AIT

« Je fais de mon mieux pour cacher [ma neurodivergence]; je ne veux pas être sous-estimée à cause de ça. »

« J'avais de la difficulté à parler de mes difficultés et à demander de l'aide ou des mesures d'adaptation, car je craignais que cela ne crée des conflits ou n'affecte l'opinion que mon précepteur avait de moi. »

« Le fait de ne pas avoir de diagnostic ou de ne pas me sentir suffisamment à l'aise pour parler de ma neurodivergence fait que les autres ne tiennent pas compte de cet aspect de ma réalité, et ça devient difficile pour moi de répondre aux attentes sur le plan tant social qu'académique. »

« J'ai vraiment eu de la difficulté à décider si je devais en parler à mon employeur ou non. [Ma neurodivergence] n'a généralement pas beaucoup d'incidence sur mon travail lorsque celui-ci m'occupe pendant tout mon quart. J'ai donc décidé de ne pas en parler. »

Améliorer l'accès, l'orientation et le soutien dans le cadre de l'AIT

Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence des lacunes dans l'accessibilité et l'organisation de l'apprentissage intégré au travail (AIT) ainsi que dans les mesures de soutien qui l'accompagnent. Le taux de participation est plus faible chez les étudiants neurodivergents que dans l'ensemble de la population étudiante. Des obstacles apparaissent avant même le début des stages, et les normes rigides en milieu de travail peuvent créer des difficultés qui s'aggravent facilement en cours de route. Ces tendances mettent en évidence les domaines dans lesquels les systèmes d'AIT peuvent être renforcés afin d'offrir à un plus grand nombre d'étudiants de meilleures chances d'y accéder.

Trois domaines se démarquent :

- **Accès :** Les étudiants ne parviennent pas tous à trouver ou à obtenir facilement des possibilités d'AIT. Des obstacles sont susceptibles d'apparaître en particulier dans les systèmes où les places de stage sont limitées, où les processus de sélection sont très compétitifs, où les étudiants doivent trouver eux-mêmes leur stage et où les modalités d'admission et de participation manquent de souplesse. Ces approches peuvent exclure de manière disproportionnée les étudiants neurodivergents, qui pourraient bénéficier de parcours structurés, de critères transparents et de points d'entrée facilités. Pour élargir l'accès à l'AIT, il faut accroître l'éventail et la diversité des stages offerts, l'intégrer de manière plus systématique dans l'ensemble des programmes et réduire le recours à des processus autogérés ou compétitifs qui supposent un niveau élevé de connaissances préalables, de confiance en soi, de réseaux et de compétences sociales normatives.
- **Préparation et orientation :** Les attentes, les rôles et les processus manquent souvent de clarté, de sorte que les étudiants ont plus de difficultés à trouver un stage, à s'y préparer et à y réussir. La non-participation est liée à un accès limité à l'information et à un manque de clarté quant à la valeur de l'AIT pour les étudiants neurodivergents. L'information concernant les possibilités d'AIT, leurs avantages et les mesures de soutien offertes au sein des établissements d'enseignement postsecondaire n'est pas toujours cohérente, opportune ou explicite, notamment en ce qui concerne la manière dont l'information sur le fonctionnement de l'AIT est diffusée, ce à quoi les étudiants peuvent s'attendre, la procédure de candidature et la manière dont ces expériences s'inscrivent dans les parcours professionnels.
- **Soutien :** L'accès à des mesures d'adaptation et de soutien efficaces est inégal et dépend souvent de la divulgation de sa neurodivergence, ce que de nombreux étudiants hésitent à faire, en particulier en milieu de travail. Cette situation donne lieu à des expériences elles aussi inégales, certains étudiants bénéficiant d'un soutien personnalisé tandis que d'autres doivent surmonter les difficultés sans ce soutien. Le renforcement du soutien nécessite d'aller au-delà des modèles fondés sur la divulgation en intégrant des mesures de soutien souples et proactives dans la conception standard de l'AIT. Il nécessite notamment de définir clairement les attentes avec les employeurs, de doter les superviseurs de stratégies pratiques pour soutenir la diversité des styles cognitifs et de travail et d'assurer la continuité des mesures de soutien entre les milieux institutionnels et professionnels afin que les étudiants n'aient pas à les remettre en place ou à les renégocier dans chaque contexte.

Recommandations concrètes à l'intention des dirigeants du secteur postsecondaire

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont un rôle important à jouer pour surmonter ces obstacles. Les recommandations qui suivent s'articulent autour des trois axes identifiés dans cette étude : améliorer l'accès aux occasions, renforcer la préparation et l'orientation des étudiants et mettre en place des mesures de soutien permettant aux étudiants neurodivergents de participer avec succès aux expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) et d'en tirer pleinement profit.

Améliorer l'accès à l'AIT

- Accroître et diversifier les possibilités d'AIT. Accroître le nombre et la diversité des expériences d'AIT offertes afin d'élargir l'accès des étudiants et de réduire leur dépendance à l'égard de stages limités, très compétitifs ou trouvés par leurs propres moyens. Bien que les contraintes financières et de main-d'œuvre puissent limiter la capacité des établissements à multiplier les occasions de stage traditionnelles, des options adaptables, telles que les expériences intégrées au programme d'études, axées sur des projets, sur le campus, à temps partiel, entrepreneuriales et virtuelles, peuvent contribuer à accroître la capacité des programmes d'AIT.
- Rendre les parcours menant à l'AIT clairs et faciles à suivre. Collaborer avec les Services d'accessibilité et les autres services de soutien aux étudiants afin de fournir des informations claires et cohérentes sur les possibilités, les exigences, les échéances, les mesures d'adaptation et les mesures de soutien. Transmettre l'information par des canaux accessibles et bien coordonnés à des moments clés du parcours scolaire des étudiants afin de réduire la surcharge d'information tout en veillant à ce que les étudiants puissent accéder aux conseils dont ils ont besoin.
- Établir un lien entre les possibilités d'AIT et la réussite des étudiants. Aider les étudiants à comprendre en quoi les différentes expériences d'AIT contribuent à la réussite scolaire, à l'orientation professionnelle, au développement des compétences et aux perspectives d'emploi. Présenter des exemples qui reflètent la diversité des expériences des étudiants, y compris celles des étudiants neurodivergents, afin que les étudiants puissent mieux comprendre de quelle façon l'AIT peut correspondre à leurs propres objectifs, à leurs forces et à leur situation personnelle. Il pourrait s'agir notamment de témoignages d'étudiants, d'exemples de parcours professionnels et de données sur les résultats, diffusés dans le cadre des programmes d'orientation, des séances d'information, des services de conseil et des médias sociaux.
- Évaluer et renforcer l'intégration de l'AIT dans l'ensemble des programmes. Effectuer régulièrement une vérification des programmes pour déceler les possibilités d'AIT, cerner les lacunes en matière de participation et d'accès et orienter la refonte des programmes d'études, l'amélioration des programmes et l'élargissement des parcours d'apprentissage par l'expérience. Dans le cadre des processus réguliers d'examen des programmes, les vérifications de l'AIT peuvent constituer un mécanisme systématique permettant d'évaluer et de renforcer l'intégration de l'AIT dans l'ensemble des programmes.

Renforcer les mesures de soutien pour la préparation et l'orientation des étudiants

- Préparer les étudiants à l'apprentissage intégré au travail (AIT) tout au long de leur parcours. Préparer les étudiants à l'AIT dès le début et de façon régulière en intégrant la préparation à la carrière, les compétences professionnelles et la préparation à l'apprentissage par l'expérience dans les séances d'orientation, les services de conseil et les cours de base. Cette approche pourrait aider les étudiants à acquérir la confiance, les compétences et les connaissances nécessaires pour participer avec succès à des occasions d'AIT. Compte tenu des ressources limitées avec lesquelles de nombreuses institutions doivent composer, les efforts pourraient se concentrer sur le renforcement et la coordination des pratiques existantes plutôt que sur la mise en place de nouveaux services ou d'initiatives isolées.
- Fournir l'information dans plusieurs formats. Offrir des conseils au moyen d'ateliers, de listes de contrôle, de ressources en ligne et de rendez-vous de consultation (virtuels et en personne) afin de répondre aux différentes préférences en matière d'apprentissage, de communication et de traitement de l'information et ainsi préparer les étudiants à réussir dans leur milieu de travail.
- Préparer les étudiants à s'adapter à divers milieux de travail. Offrir une préparation structurée avant le stage pour permettre aux étudiants de comprendre les différentes attentes liées aux rôles, les processus d'intégration, les normes professionnelles et les cultures d'entreprise et de s'y adapter, y compris dans les situations où les attentes peuvent être floues ou évoluer au fil du temps.
- Offrir des conseils cohérents lors des étapes clés de transition. Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient réfléchir à des moyens permettant aux étudiants de bénéficier de mesures de soutien avant et pendant leurs stages afin de renforcer leur confiance en eux, de développer leurs compétences en résolution de problèmes et de favoriser leur intégration réussie au milieu de travail. Les étudiants neurodivergents pourraient bénéficier, en particulier, d'occasions prévisibles de poser des questions, de clarifier les attentes et de surmonter les difficultés à mesure qu'elles se présentent, tant lors de la transition vers une expérience d'AIT que durant celle-ci. On peut citer, par exemple, les suivis avant le début des stages, pendant la période d'intégration et à des moments clés tout au long du stage.
- Permettre aux étudiants de découvrir des points de vue issus d'expériences vécues. Inviter d'anciens étudiants et de nouveaux diplômés neurodivergents à participer à des activités de préparation à l'AIT, à des programmes de mentorat, à des conférences et à des tables rondes sur les carrières. Leur expérience pourrait aider les étudiants à renforcer leur confiance en eux, à mieux comprendre les attentes du milieu de travail et à acquérir des stratégies pratiques pour réussir leur AIT et leurs premières étapes de carrière.





S’efforcer de mettre en place des mesures de soutien facilement accessibles

- Favoriser des cultures d’apprentissage intégré au travail (AIT) neuro-inclusives. Promouvoir une compréhension commune de la neurodiversité au sein des établissements d’enseignement postsecondaire et chez les employeurs partenaires en encourageant des pratiques qui valorisent la diversité des modes d’apprentissage, de communication et de travail.
- Intégrer le soutien aux pratiques habituelles d’AIT. Intégrer des approches souples, telles que des normes de communication claires, une supervision structurée, plusieurs façons de démontrer ses compétences et des processus de travail prévisibles, afin que les étudiants puissent obtenir de l’aide sans avoir à déclarer officiellement leur neurodivergence.
- Mettre en place des moyens accessibles de donner de la rétroaction et d’obtenir de l’aide. Veiller à ce que les étudiants sachent comment faire part de leurs préoccupations, demander de l’aide et donner leur rétroaction tout au long de leurs stages, en s’appuyant sur des processus clairs de recours aux échelons supérieurs et en obtenant des réponses rapides lorsque des problèmes surviennent.
- Fournir des outils pratiques aux professeurs, au personnel chargé de l’AIT et aux employeurs. Offrir de la formation et des ressources pour favoriser la prise en compte des différents styles de communication, des préférences de travail et des besoins d’apprentissage, et établir des attentes communes en matière de supervision inclusive, tant au sein des établissements d’enseignement que dans le milieu de travail. Il pourrait notamment s’agir d’adopter des documents sur les « méthodes de travail » qui aident les étudiants et les superviseurs à explorer ensemble les préférences en matière de communication, les attentes en milieu de travail et les stratégies de soutien efficaces.
- Suivre les expériences et les résultats des étudiants. Mettre en place des mécanismes permettant de recueillir régulièrement les rétroactions des étudiants et les données sur leur participation, puis utiliser ces résultats pour évaluer l’efficacité des programmes d’AIT, cerner les besoins non comblés et orienter les améliorations continues en matière d’accessibilité, de soutien et de conception des programmes.



Annexe A

Méthodologie

À propos de la recherche

Nous examinons de quelle façon les étudiants et les nouveaux diplômés neurodivergents au Canada accèdent à l'apprentissage intégré au travail (AIT), s'y orientent et en font l'expérience dans le cadre de leurs études postsecondaires. Nous posons les questions de recherche suivantes :

1. Dans quelle mesure les étudiants neurodivergents participent-ils aux programmes d'AIT, et de quelle façon cette participation varie-t-elle selon les groupes d'apprenants?
2. Qu'est-ce qui motive les étudiants neurodivergents à saisir les occasions d'AIT?
3. Quels sont les obstacles qui empêchent ou dissuadent les étudiants neurodivergents de participer aux programmes d'AIT?
4. De quelle façon les étudiants neurodivergents gèrent-ils la divulgation de leur situation, les mesures d'adaptation et le soutien dont ils bénéficient dans le cadre des expériences d'AIT?
5. Quelles mesures les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent-ils prendre pour améliorer l'accès, l'orientation et le soutien offerts aux étudiants neurodivergents dans le cadre de l'AIT?

Pour le savoir, nous avons interrogé 407 étudiants et nouveaux diplômés neurodivergents de partout au Canada, notamment des étudiants actuellement inscrits dans un programme d'études postsecondaires, de nouveaux diplômés et des apprenants ayant quitté le système d'enseignement postsecondaire au cours des deux dernières années sans avoir terminé leur programme. Les répondants ont fait part de leurs motivations et de leurs expériences concernant leur participation à l'AIT, les obstacles rencontrés, leurs décisions quant à la divulgation de leur situation, leurs besoins en matière de soutien et les difficultés rencontrées au cours de leurs stages. La présente note de recherche présente les résultats de cette enquête et propose des mesures concrètes que les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent mettre en œuvre pour rendre l'AIT plus accessible, plus inclusif et plus favorable aux apprenants neurodivergents.

Déontologie

Veritas, un comité d'éthique de la recherche indépendant, a examiné ce projet de recherche et a approuvé tous les outils utilisés. Les réponses à l'enquête ont été recueillies de manière anonyme, et nous avons garanti la confidentialité des participants.



Données d'enquête

Pour examiner l'expérience des apprenants neurodivergents dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail (AIT), nous avons mené une enquête auprès de 407 personnes neurodivergentes de partout au Canada. L'échantillon reflète la diversité des profils des apprenants, notamment des étudiants de différentes identités de genre, de différents âges, de différentes provinces et présentant des identités intersectionnelles (voir le Tableau 1).

Tableau 1
Profil sociodémographique des répondants

Genre	**n**	**%**
Femmes	234	57,5
Hommes	146	35,9
Non binaires	20	4,9
Queers de genre	4	1,0
Autres identités	2	0,5
Préfère ne pas répondre	1	0,2
Âge	**n**	**%**
18 à 25 ans	263	64,6
26 à 35 ans	108	26,5
36 à 45 ans	22	5,4
46 à 55 ans	11	2,7
Plus de 55 ans	3	0,7

Province	**n**	**%**
Colombie-Britannique	45	11,1
Alberta	54	13,3
Saskatchewan	12	2,9
Manitoba	21	5,2
Ontario	140	34,4
Québec	113	27,8
Nouveau-Brunswick	3	0,7
Nouvelle-Écosse	11	2,7
Île-du-Prince-Édouard	3	0,7
Terre-Neuve	4	1,0
Yukon	1	0,2
Identités intersectionnelles	**n**	**%**
Personne handicapée	97	23,8
Canadienne ou Canadien racialisé / personne de couleur	84	20,6
Personne autochtone	25	6,1
LGBTQIA2S+	112	27,5
Nouvel arrivant	11	2,7
Réfugié	3	0,7
Étudiant étranger	22	5,4

Remarque : Aucune donnée n'est disponible pour le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest.
Source : Signal49 Recherche.

L'échantillon comprend également des représentants d'universités, de collèges, de cégeps et de programmes offerts par des écoles polytechniques ou des instituts de technologie (voir le Tableau 2).

Tableau 2
Programme et affiliation institutionnelle du répondant

Programme d'études	**n**	**%**
Éducation de base et compétences	15	3,7
Métiers ou apprentissage	25	6,1
Diplôme ou certificat	73	17,9
Premier cycle	214	52,6
Deuxième cycle	49	12,0
Professionnel (p. ex., médecine)	24	5,9
Études universitaires supérieures	7	1,7
Type d'établissement	**n**	**%**
École polytechnique ou institut de technologie	23	5,7
Collège ou CÉGEP	105	25,8
Université	272	66,8
Autre : veuillez préciser	7	1,7

Source : Signal49 Recherche.

Afin d'obtenir un échantillon national, nous avons collaboré avec Léger pour mener cette enquête auprès d'apprenants de partout au Canada. Les participants ont été recrutés par l'intermédiaire d'un panel en ligne, qui ciblait les étudiants actuels, les jeunes diplômés (ayant obtenu leur diplôme au cours des deux dernières années) et les apprenants ayant abandonné les études postsecondaires au cours des deux dernières années sans avoir terminé leur programme. Pour pouvoir participer à l'enquête, les répondants devaient être âgés d'au moins 18 ans et s'identifier comme des personnes neurodivergentes, qu'ils s'identifient eux-mêmes comme tels ou qu'ils aient reçu un diagnostic officiel.

Les difficultés mentionnées au cours des expériences d'apprentissage intégré au travail ont été évaluées en demandant aux répondants d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec les difficultés énumérées, sur une échelle allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait d'accord). Les réponses ont été recodées en cinq catégories : 1 = tout à fait en désaccord, 2 et 3 = en désaccord, 4 = neutre, 5 et 6 = d'accord et 7 = tout à fait d'accord.

Analyse des données

Nous avons effectué des analyses univariées afin d'examiner la répartition des principales variables. Parmi ces éléments figuraient l'identité neurodivergente, la participation à un programme d'AIT, les motivations à s'engager dans un tel programme, les raisons de ne pas le faire, les taux de divulgation auprès de l'établissement et de l'employeur, les difficultés signalées pendant l'AIT, le type d'établissement fréquenté, le domaine d'études et les caractéristiques sociodémographiques. Nous avons réalisé une analyse de tableaux croisés ainsi que des tests du chi carré d'indépendance de Pearson afin de déterminer si les taux de participation à l'AIT variaient selon les groupes d'identité neurodivergente. Nous avons nettoyé et analysé les données de l'enquête à l'aide du logiciel SPSS.

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du programme Compétences futures du gouvernement du Canada. Nous sommes fiers d'être un partenaire de recherche du consortium du Centre des compétences futures.

De nombreux collègues ont contribué à la réalisation de cette recherche : Jennifer Fane, Ph. D., chercheuse principale, a conçu ce projet de recherche et dirigé la rédaction du présent rapport. Liana Giacoboni, M. Ed., chercheuse, et Adam Vanzella Yang, Ph. D., chercheur principal, ont contribué à l'analyse et à la rédaction du rapport. Le soutien à la recherche a été assuré par Jane Hutchison, Ph. D., directrice principale, Tanzeela Faisal, M. Ed., chercheuse, et Janine Knight-Grofe, Ph. D., directrice.

Ce document a été conçu par Natasha Delrosario, designer graphique.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de recherche (CCR) qui ont soutenu cette recherche :

- **Ken Chatoor,** directeur de la recherche et de la prospective stratégique, Conseil de l'information sur le marché du travail
- **Deborah Shukyn-Plageman,** fondatrice de PersonaGrata Consulting et de Coaching Neurodiversity at Work (auteure et formatrice principale au programme de formation continue de l'Université de la Colombie-Britannique)
- **Greta Heathcote,** coach spécialisée en TDAH, Heathcote Psychology
- **Molly McCracken,** coordonnatrice de l'information scolaire et professionnelle, Université York

Nous remercions les membres suivants du CCR d'avoir fourni leurs commentaires sur une version préliminaire du présent rapport :

- **Ken Chatoor,** directeur de la recherche et de la prospective stratégique, Conseil de l'information sur le marché du travail
- **Deborah Shukyn-Plageman,** fondatrice de PersonaGrata Consulting et de Coaching Neurodiversity at Work (auteure et formatrice principale au programme de formation continue de l'Université de la Colombie-Britannique)
- **Greta Heathcote,** coach spécialisée en TDAH, Heathcote Psychology
- **Molly McCracken,** coordonnatrice de l'information scolaire et professionnelle, Université York

Encourager les talents neurodivergents : participation, obstacles et expériences dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail
Jennifer Fane

Pour citer ce rapport : Fane, Jennifer. *Encourager les talents neurodivergents : participation, obstacles et expériences dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail,* Ottawa, Signal49 Recherche, 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. Signal49 Recherche 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, Signal49 Recherche
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 | Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028
AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.

Où le savoir
inspire l’action

Signal49
RECHERCHE

PUBLICATION P-02298-G5D5G6
PRIX : gratuit

signal49.ca