

L'insertion professionnelle des employé.e.s neuroatypiques en éducation: constats et recommandations pour créer un environnement inclusif et bienveillant

Une présentation de : Nina Thomas

19 avril 2023



5^e SYMPOSIUM
SUR LE TRANSFERT
DE CONNAISSANCES
EN ÉDUCATION

S'ADAPTER POUR MIEUX RÉUSSIR

Un événement organisé par :



Et financé par :



Plan de la présentation

Contexte

Problématique

Méthodologie

Freins organisationnels

- Constats
- Recommandations

Freins humains

- Constats
- Recommandations

Bonnes pratiques

- Constats
- Recommandations

Contexte

1

Plus d'élèves neurodivergents identifiés (Brinzea 2018)

2

Plus d'élèves neurodivergents diplômés (Gouvernement du Québec, 2020)

3

Un manque de main d'œuvre croissant (Gouvernement du Québec, 2021)

4

Un intérêt pour l'inclusion sociale



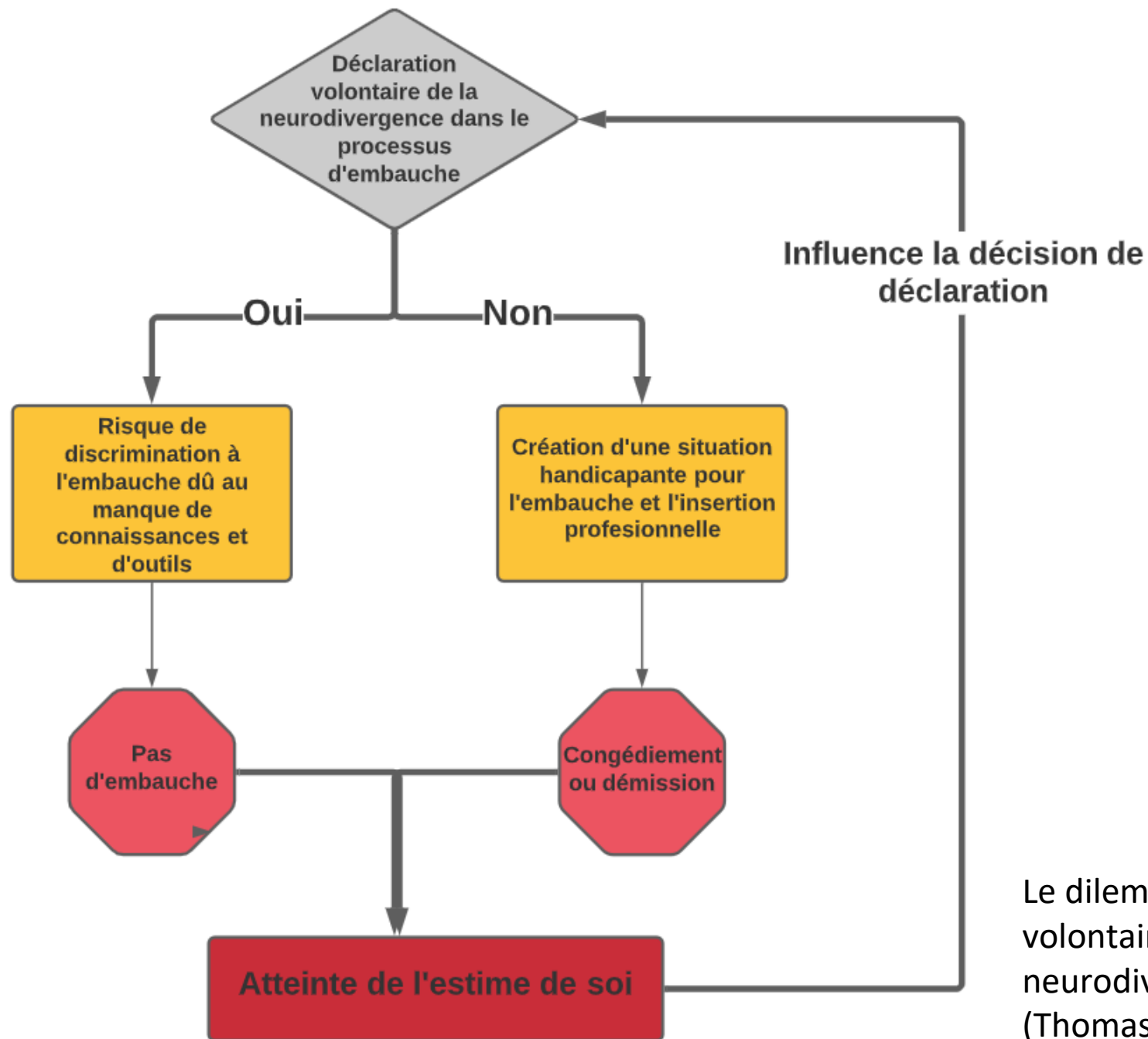
Problématique

Malgré les mesures de soutien, la neurodivergence n'est pas bien connue (Cooper et Kennady, 2021; Giannantonio et al., 2019; Jaffré et al, 2019; Lindsay et al., 2021; Metinyurt et al., 2021; Sheppard, et al., 2020).

Les gestionnaires ne semblent pas toujours bien outillés pour l'accueil et l'accompagnement d'un employé neurodivergent.

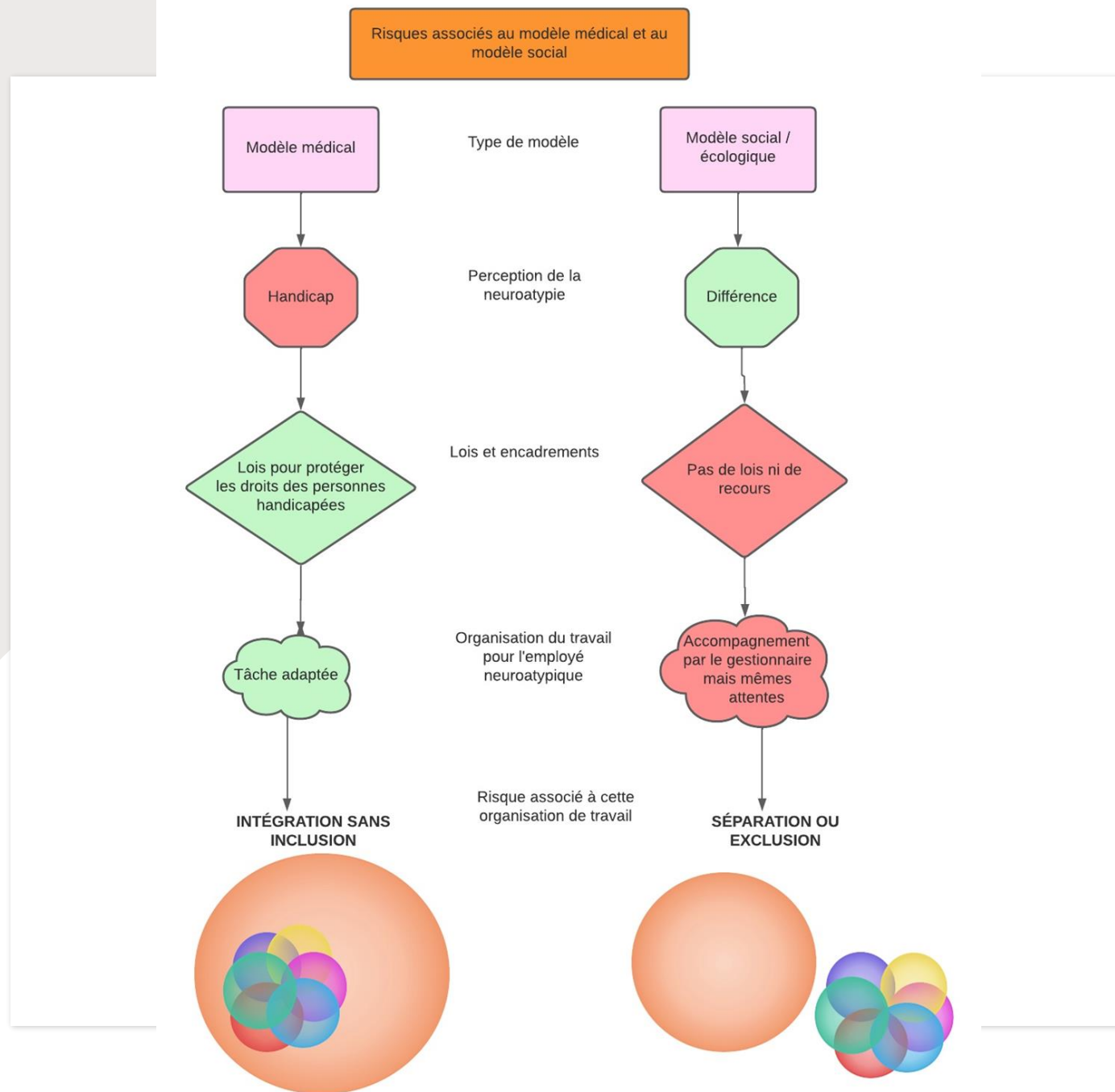
Très peu d'employés neurodivergents s'identifient.

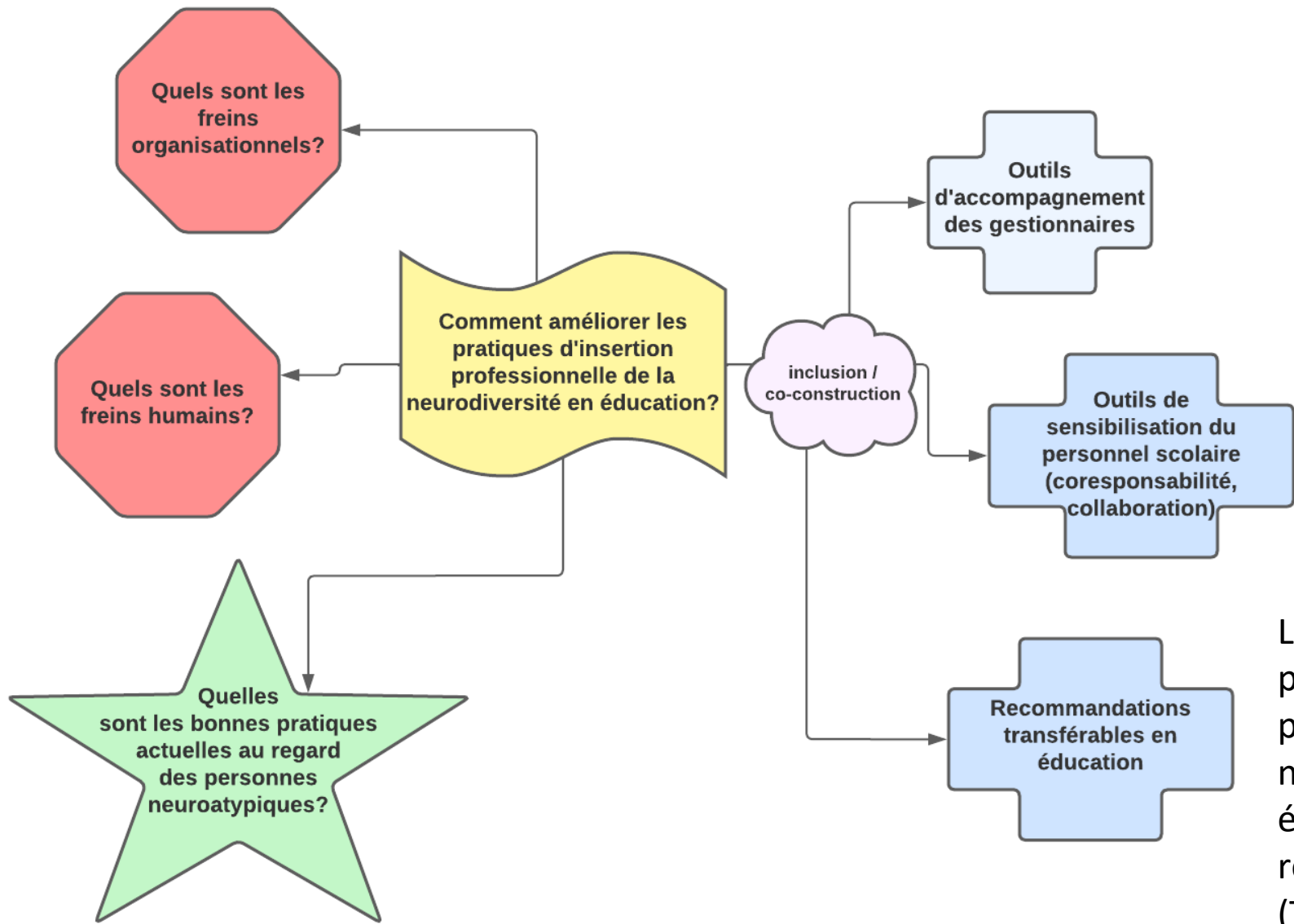
Le modèle médical est encore présent dans bien des milieux, notamment le milieu scolaire.



Le dilemme de la déclaration volontaire de la neurodivergence (Thomas, 2021)

Risques associés aux modèles du handicap





L'insertion professionnelle des personnes neuroatypiques en éducation: constats et recommandations (Thomas, 2022)

La recension des écrits



- Banques de données
 - Érudit
 - APA
 - Psychinfo
 - EBSCO
- Google scholar



- Mots clés
 - travail
 - emploi
 - intégration
 - inclusion
 - diversité
 - autism
 - + social perceptions
 - + workplace and autism



- 589 entrées
- 25 dernières années
- triées par pertinence
- 28 articles, 1 acte de colloque, 2 livres et une thèse de doctorat



Canevas d'entrevue

Objectifs spécifiques (OS n) / questions spécifiques	Sous-thèmes	Questions de mon canevas d'entrevue	
		Gestionnaires	Employés neuroatypiques
QS 1 : Quels sont les freins organisationnels?	Politiques d'inclusion	Q1	<u>x</u>
	Modèle organisationnel et insertion professionnelle	Q2	Q1 et Q2
	Accommodements et équité	Q3 à Q7	Q3 à Q6
	Formation de sensibilisation et microagressions	Q5	Q7 et Q8
QS 2 : Quels sont les freins humains?	Préjugés	Q8 et Q9	<u>x</u>
	Menace du stéréotype	Q10 et Q11	Q9
	Problème de double empathie	Q 1 à Q11	Q10 et Q11
	Personnes NNI	<u>x</u>	Q12
QS 3 : Quelles sont les bonnes pratiques actuelles	Besoins du gestionnaire	Q12, Q14 et Q15	<u>x</u>
	Organisation du travail et accommodements	<u>x</u>	Q13, Q15 et Q16
	Intercompréhension	Q13	Q14

Freins organisationnels liés aux politiques et aux lois

- Politique d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI)
 - Existence
 - Responsabilité et champ de compétences
 - Implication des personnes ND



Freins organisationnels liés aux politiques et aux lois (2)

- [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi](#)
 - Connaissance des obligations de l'organisation
 - Impacts sur le travail du gestionnaire
 - Confidentialité des informations et accompagnement des employés avec une différence invisible





Freins organisationnels liés aux politiques et aux lois (3)

- Programme d'insertion professionnelle
 - Accueil initial
 - Contenu
 - Processus
 - Formation spécifique
 - Culture organisationnelle
 - Environnement de travail
 - Tâches spécifiques
 - Accompagnement nouvel employé

Freins organisationnels liés aux accommodements

- Expérience avec les demandes d'accommodement
 - Demandes considérées comme raisonnables
 - Demandes considérées comme une contrainte excessive
- Budget
 - Mesures disponibles
 - Contraintes CSS
- Preuves à fournir
- Craintes
 - justice sociale c. justice distributive
 - perceptions des employés
 - perception des représentants syndicaux

Freins organisationnels liés aux accommodements (2)

- Formation de sensibilisation
 - Considérations
 - Encadrement
 - Craintes



Constats

Les politiques ÉDI ne sont pas structurées et ne font pas l'objet d'une vision partagée de l'organisation

La communication entre les RH et les directions d'établissement semble être une contrainte pour une IP réussie

L'IP ne se fait pas selon les connaissances actuelles - elle est un frein à une insertion réussie pour un employé ND

Constats (2)

Crainces de représailles
de la part de
l'administration, des
employés et des syndicats

Souci d'équité dans la
justice distributive semble
l'emporter sur le souci de
justice sociale

Contraintes liées aux
politiques administratives:
les marges de manœuvre
pour les accommodements
ne sont pas connues

Connaissance limitée sur
les accommodements et
les ajustements pour la
création d'un
environnement de travail
neuroinclusif

Recommandations

- Vision partagée des membres de l'organisation incluant les employés ND
- Revoir la communication entre RH et directions / directions adjointes
 - embauche employés ND
 - programme d'insertion professionnelle – contenu obligatoire et facultatif
 - pratiques qui reflètent la recherche
- Revoir les pratiques reliées à l'application de la LAÉE
 - comité inclusif
 - membres de la direction, RH, comités consultatifs groupes marginalisés



Recommandations (2)

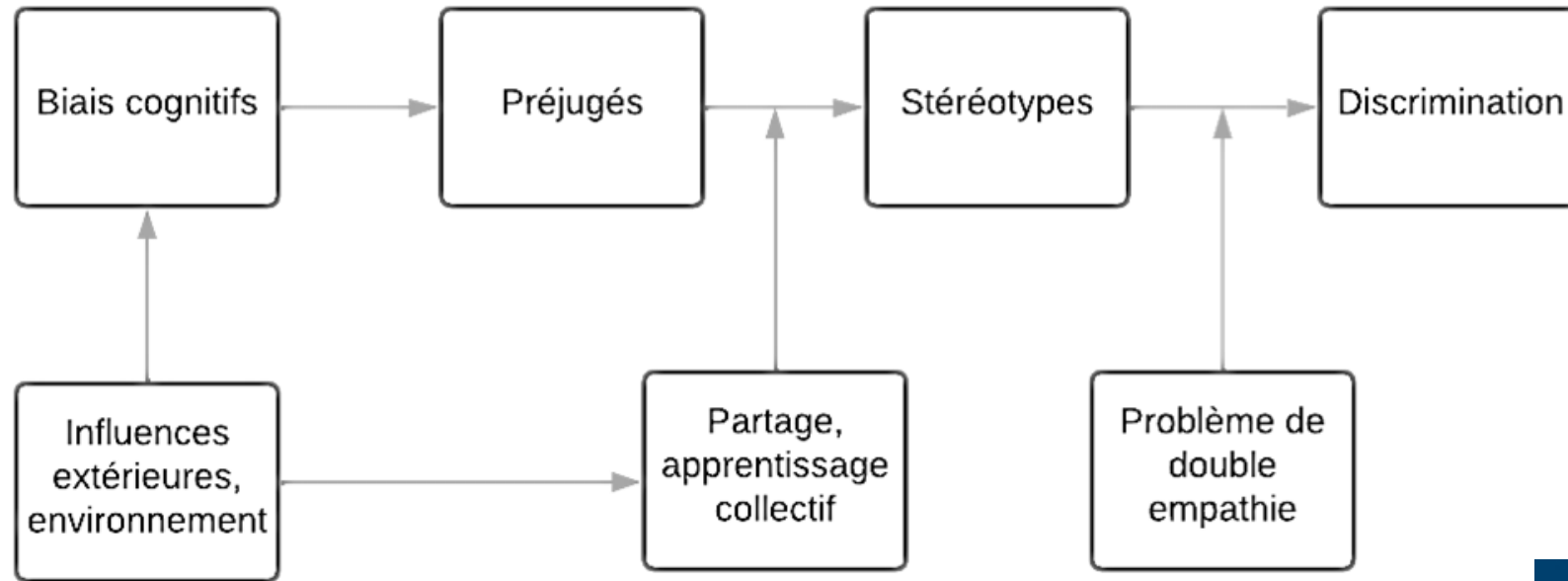
- Revoir la formation des gestionnaires pour inclure un cours obligatoire sur la gestion de la neurodiversité et les encadrements légaux qui s'y associent
 - Neurodiversité
 - Encadrements
 - Accommodements
- Dans les CSS, créer un comité de travail pour les marges de manœuvre en matière d'accommodement
 - Personne ressource pour le gestionnaire



Recommandations (3)

- Dialogue entre le patronat et le syndicat pour clarifier les obstacles reliés aux accommodements
 - Convention nationale, locale
 - Ententes
 - Sensibilisation
- Inclusion = solliciter les employés ND à l'intérieur de l'organisation pour contribuer dans les processus





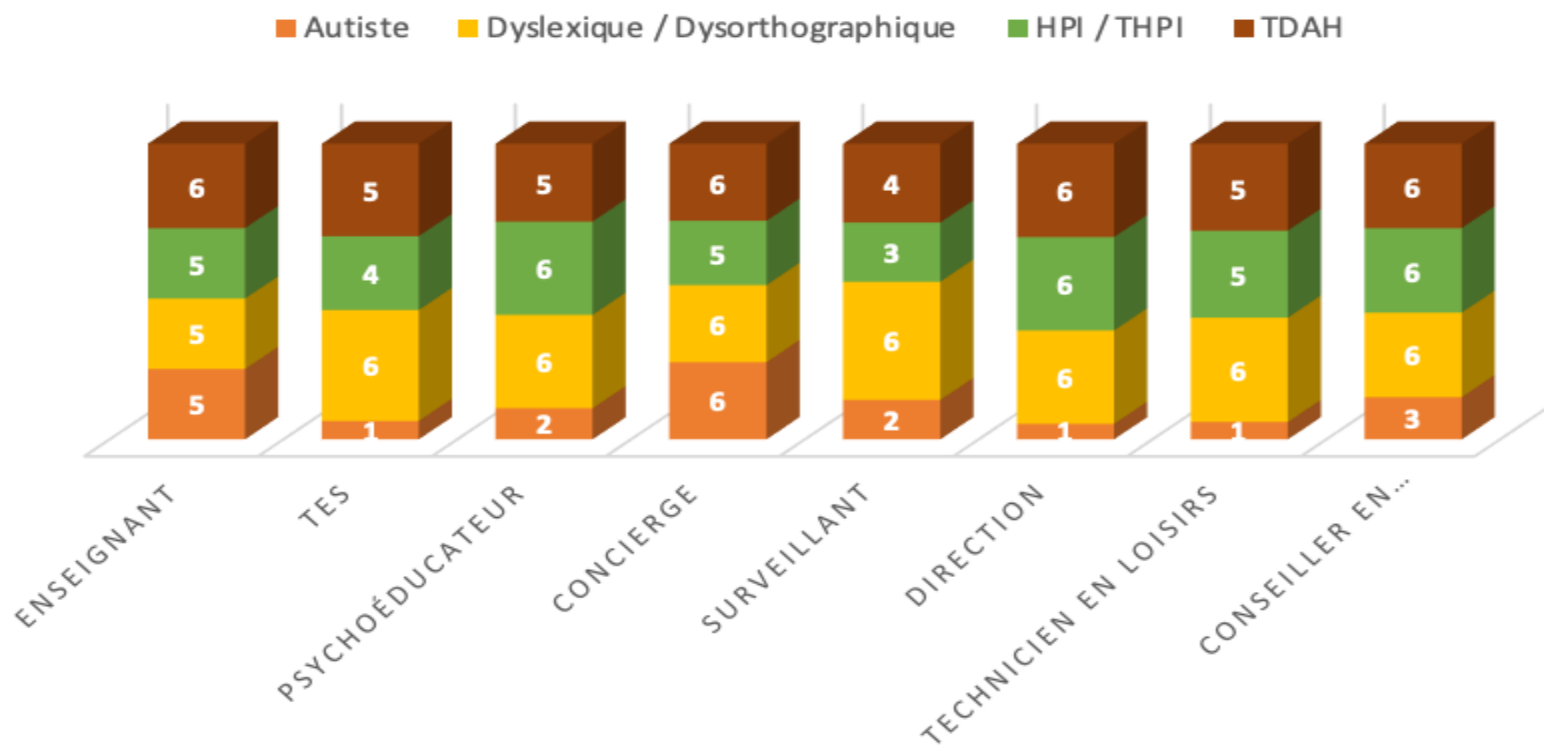
Freins humains

- Préjugés
- Menace du stéréotype
- Problème de double empathie



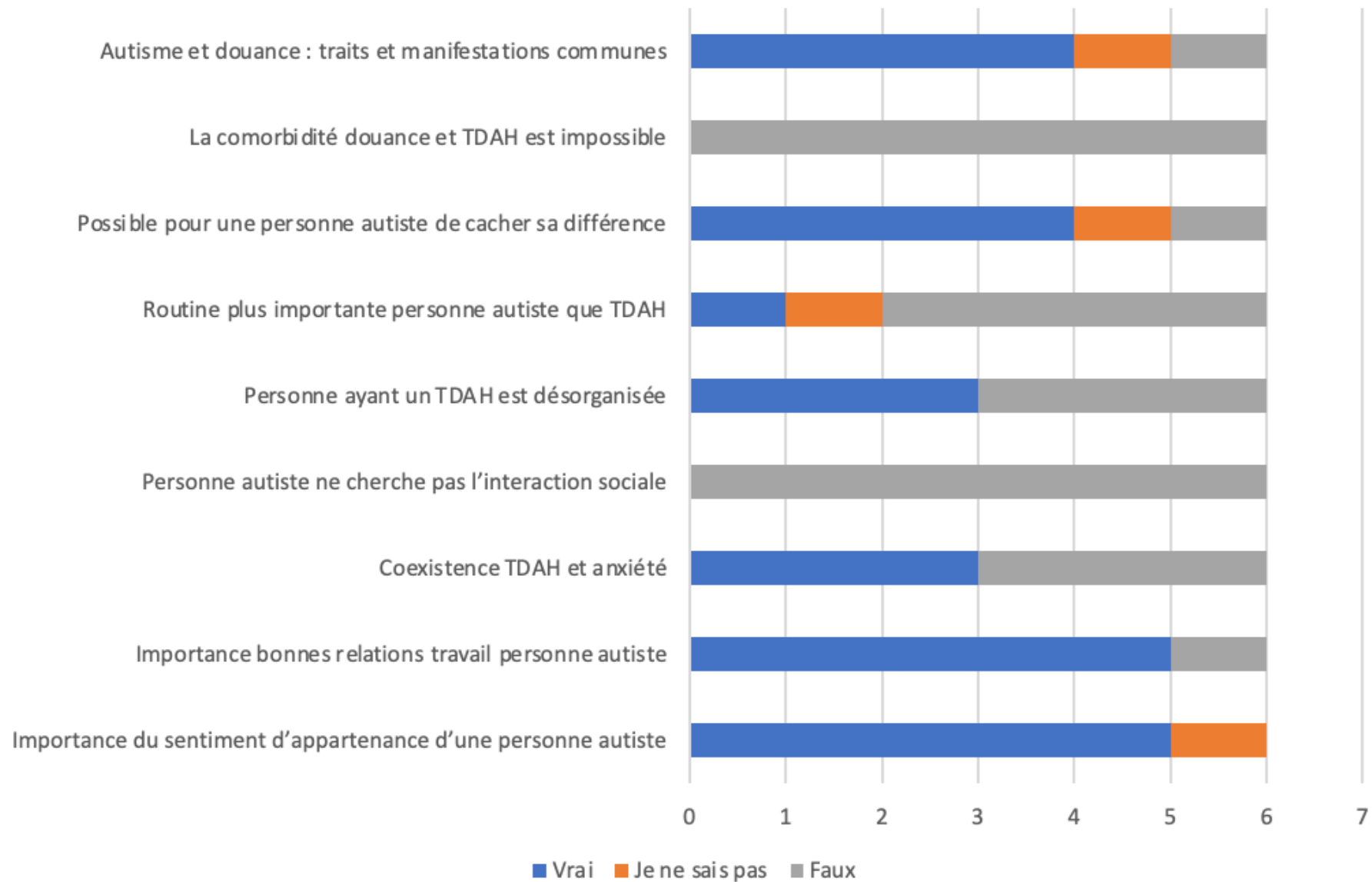
Préjugés

ACCESSIBILITÉ DE CORPS D'EMPLOI SELON LA NEURODIVERGENCE (PARTICIPANTS N=6)



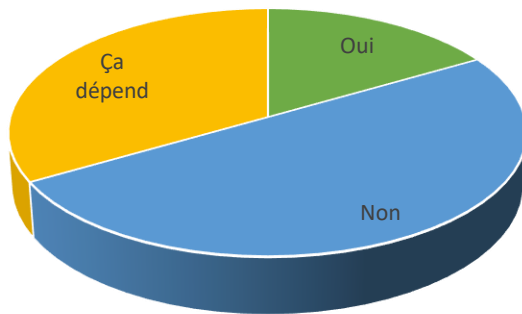
Préjugés

Perceptions des neuroatypies : énoncés de comportements et des besoins au travail

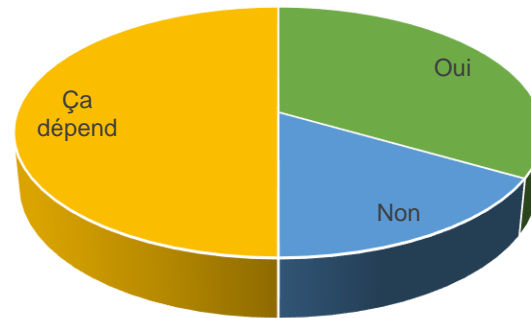


Menace du stéréotype

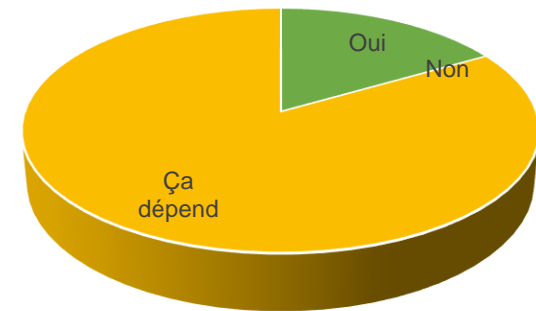
Nécessité de divulguer sa neurodivergence auprès de son employeur



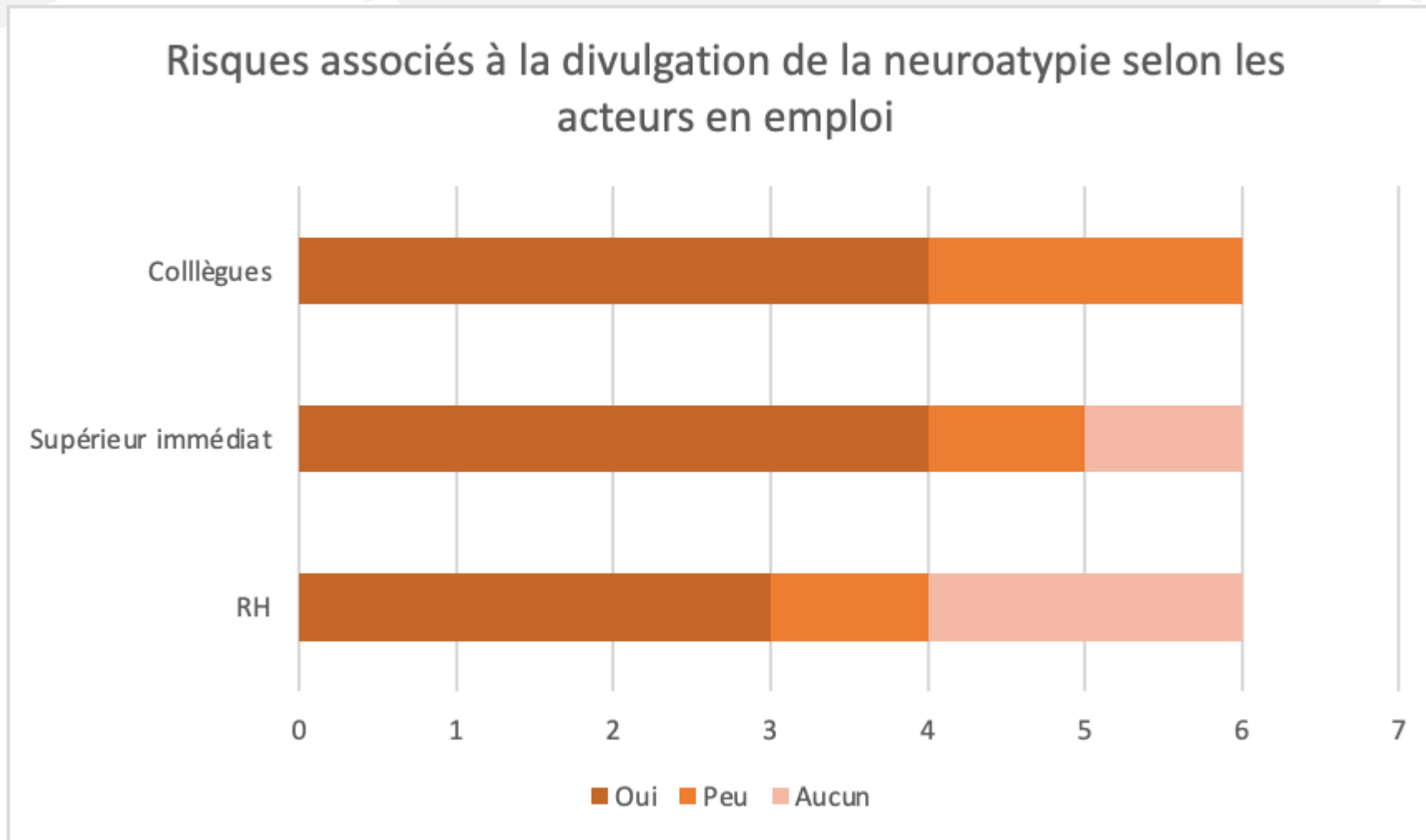
Nécessité de divulguer sa neurodivergence auprès de son supérieur immédiat



Nécessité de divulguer sa neurodivergence auprès de ses collègues



Menace du stéréotype (2)



Problème de double empathie

- "Rupture de compréhension entre deux acteurs sociaux différents (personne neurotypique et neuroatypie autiste)" Milton 2012
 - Manifestations
 - Formation



Constats

La menace du stéréotype est présente en éducation

Le problème de double empathie existe aussi en éducation

Le modèle médical du handicap utilisé à des fins de formations semble influencer les préjugés envers les personnes NA/ND



Recommandations

- Accepter que les connaissances sur la ND/NA ne sont pas à jour
- Formation obligatoire sur la neurodiversité pour tous les employés
- Revoir les formations initiales
 - neuroinclusion
 - préjugés
 - modèle médical c. modèle social, environnemental, sociosubjectif, etc.



Recommandations (2)

- Permettre aux personnes NA/ND de prendre la parole
 - « Rien sur nous sans nous »
 - « Nous ne sommes pas le curriculum »
- Formation sur la double empathie
- Revoir les processus de communication et le langage employé pour parler des personnes ND/NA

Bonnes pratiques actuelles

- Besoins du gestionnaire
 - Accueil de l'employé autiste
 - Guide de l'insertion professionnelle de l'employé NA autiste
 - Intérêt pour un coaching en IP et en accompagnement d'un employé NA autiste



Bonnes pratiques actuelles (2)

- Stratégies pour faciliter l'intercompréhension
 - Coaching en matière de double empathie
 - Service de médiation en employés NA et NT

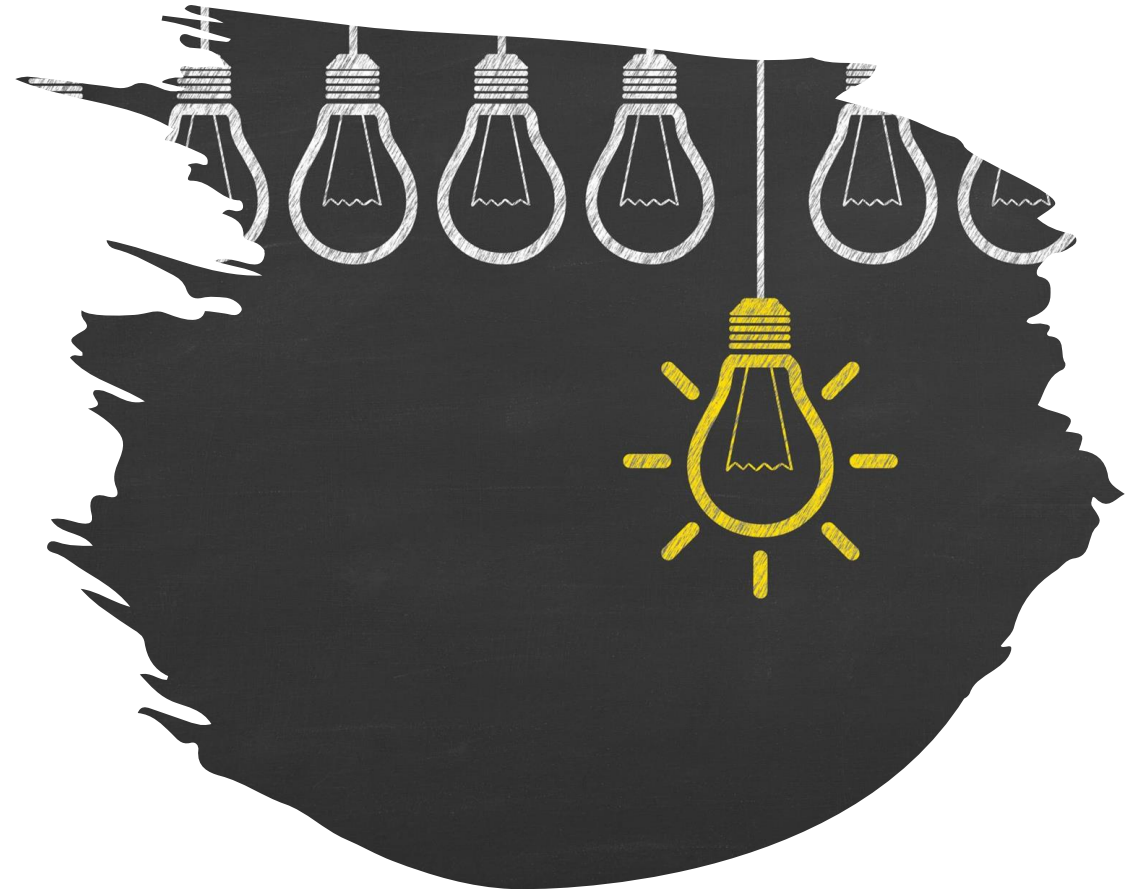


Constats

- Malgré les freins importants, il y a une ouverture à un changement des pratiques
- La charge de travail des gestionnaires en éducation est importante
 - Crainte que les pratiques neuroinclusives soient une charge supplémentaire
- Manque d'outils concrets dans la gestion du personnel

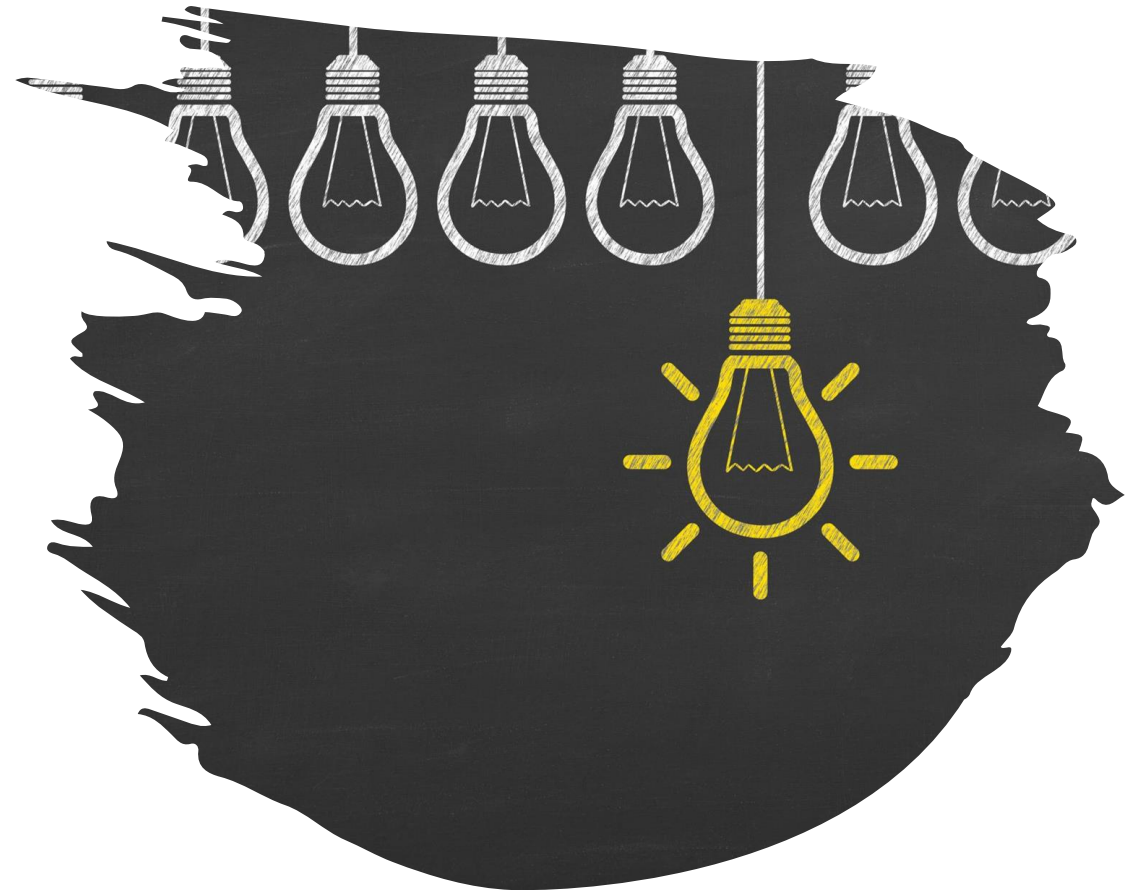
Recommandations

- Création d'outils spécifiques pour la gestion neuroinclusive axé sur la communication sociale
 - Guide de référence
 - Vidéos
 - Coaching
 - Mentorat
 - Accompagnement des équipes pour la création du milieu inclusif
- Ne pas tomber dans le piège des solutions « emporte-pièces »
- Budget pour le perfectionnement des gestionnaires



Recommandations (2)

- Flexibilité dans la structure interne de l'organisation
 - marge de manœuvre du gestionnaire
 - ressources matérielles
 - ressources humaines
 - accommodements
 - création de mécanismes de rétroaction
 - groupes ressources-employé
 - groupes informels
 - communication directe avec le CRT
- Campagne de sensibilisation permanente
- Mentorat par et pour les employés ND/NA



Voix neuroatypiques

- Mentorat pour la personne autiste, préférablement par une personne neurodivergente ou une personne qui connaît bien les deux « langages »
- Mentorat et formation pour les collègues de la personne autiste, offre de médiation entre personnes au besoin
- Fournir une liste d'accommodements possibles à l'avance pour rendre l'employé à l'aise qui aura été travaillée avec d'autres personnes neurodivergentes
- Fournir des descriptions de tâches et des aides pour l'organisation et l'horaire par écrit à des fins de référence
- Modèles neuroatypiques en milieu de travail (qui pourraient aussi agir comme mentor)



**On est engagé pour ses
compétences, mais
congédié pour ses attitudes.**

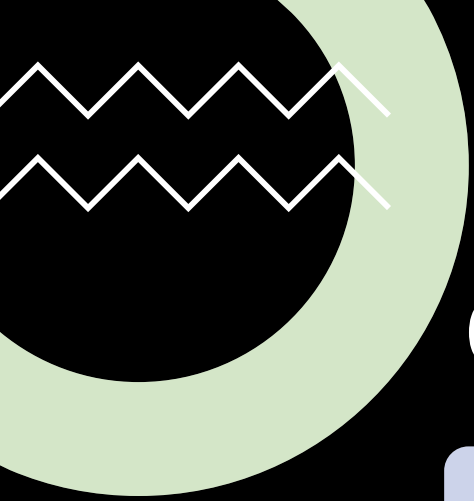
Et le problème de double empathie dans tout ça?

**On ne peut pas savoir ce qu'on
ne sait pas.**

*L'important, c'est d'en prendre conscience et d'agir
en conséquence!*



Questions?



Contact



nina.thomas.2019@gmail.com



nina.thomas.1@ulaval.ca

