



käńdea

Conférence d'impact

La neurodiversité

Agrandir les bassins de main-d'œuvre potentiels!



Notez que les **doublets tronqués** et **néologismes** communément acceptés sont utilisés dans une perspective d'inclusion de la diversité des identités de genre, et désignent à la fois les hommes, les femmes et les personnes de toute autre identité de genre.

MELISSA ST-LOUIS

(Elle, accords féminins)



B.A.A
GRH
(2011)

Parcours
Professionnel
atypique

+11 ans d'expérience

Dotation, recrutement
D.O., formation et GdC.
Gestion des opérations,
de comptes et
de projets.

Fière d'être
neuro-
divergente

Formatrice
Consultante
Coach spécialisée
Coach académique
Podcasteuse
Blogueuse



Ce que fait Kändea



LA NEURO

DIVERSI —

QUOI?



JUDY SINGER^[1]

**La neurodiversité
est un fait...**

Et un mouvement social.

Pourquoi est-ce important?

Pour sortir de la construction sociale basée
autour du modèle médical du handicap.

Quelques définitions avant de commencer...

Neurodivergence – Neurodivergent · e

Neurominorité – Neurominoritaire

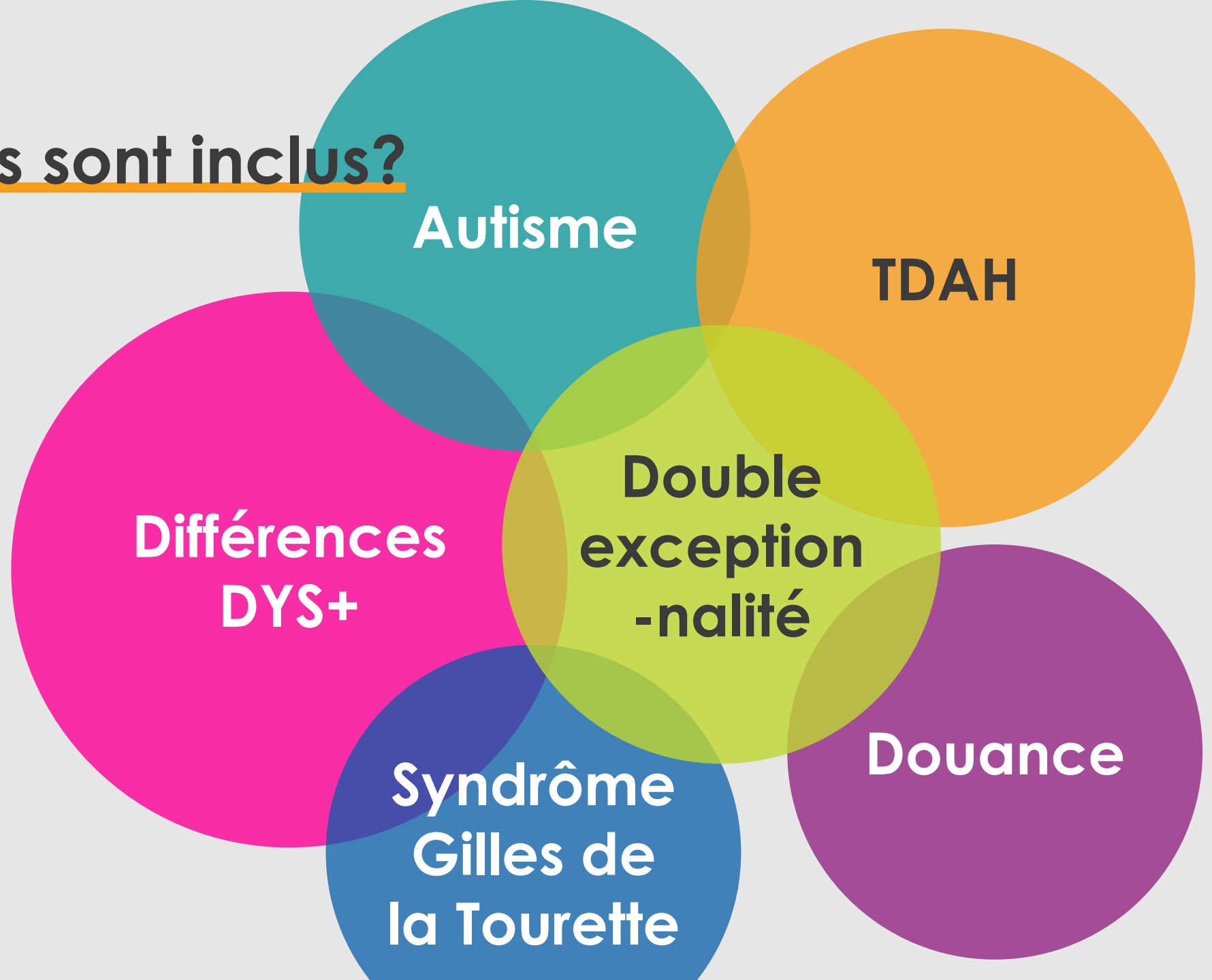
Neuroatypie – Neuroatypique



Neurotypie – Neurotypique

Norme majoritaire

Quels profils sont inclus?



Autisme

TDAH

**Différences
DYS+**

**Double
exception
-nalité**

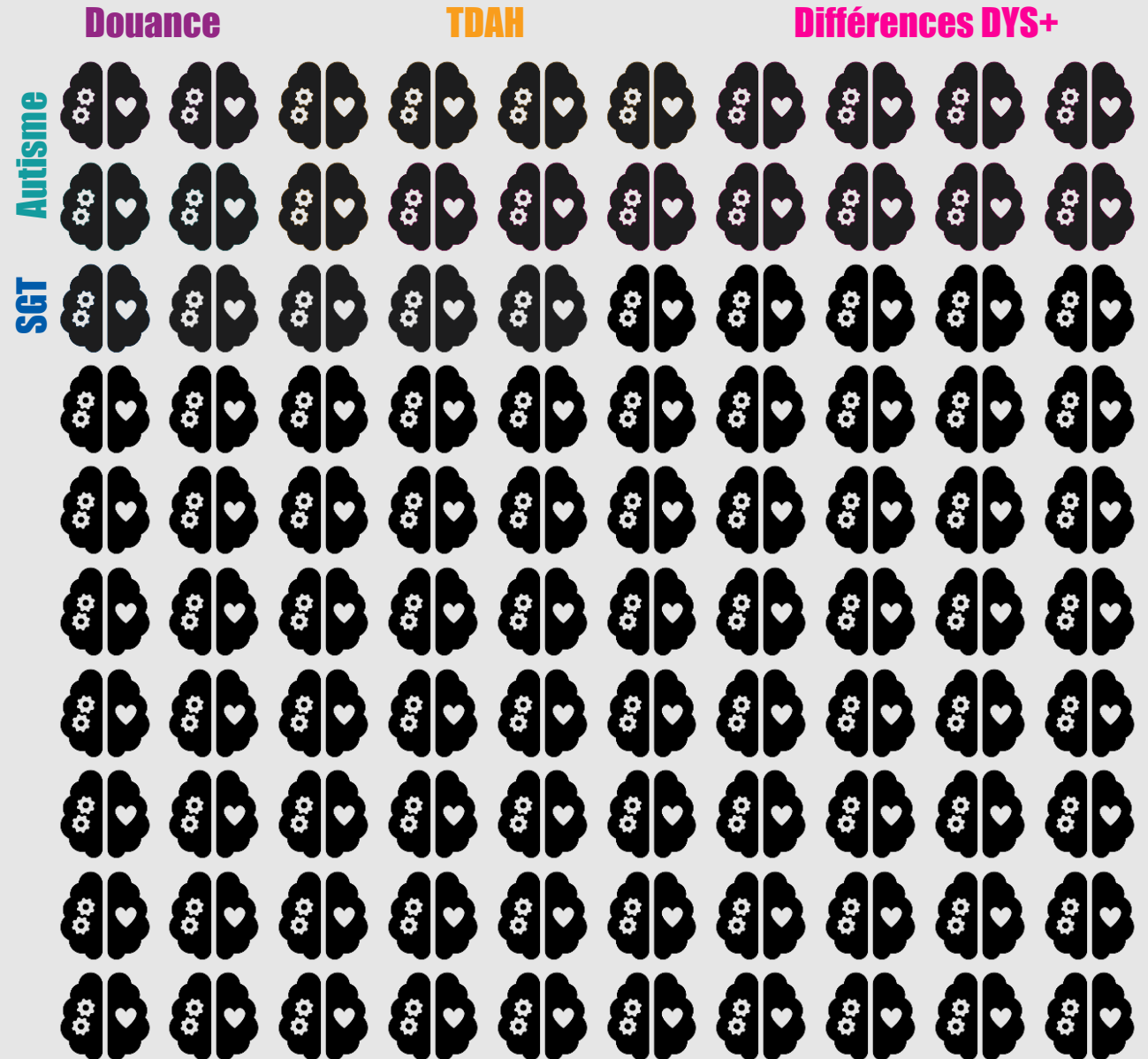
**Syndrome
Gilles de
la Tourette**

Douance

Statistiques

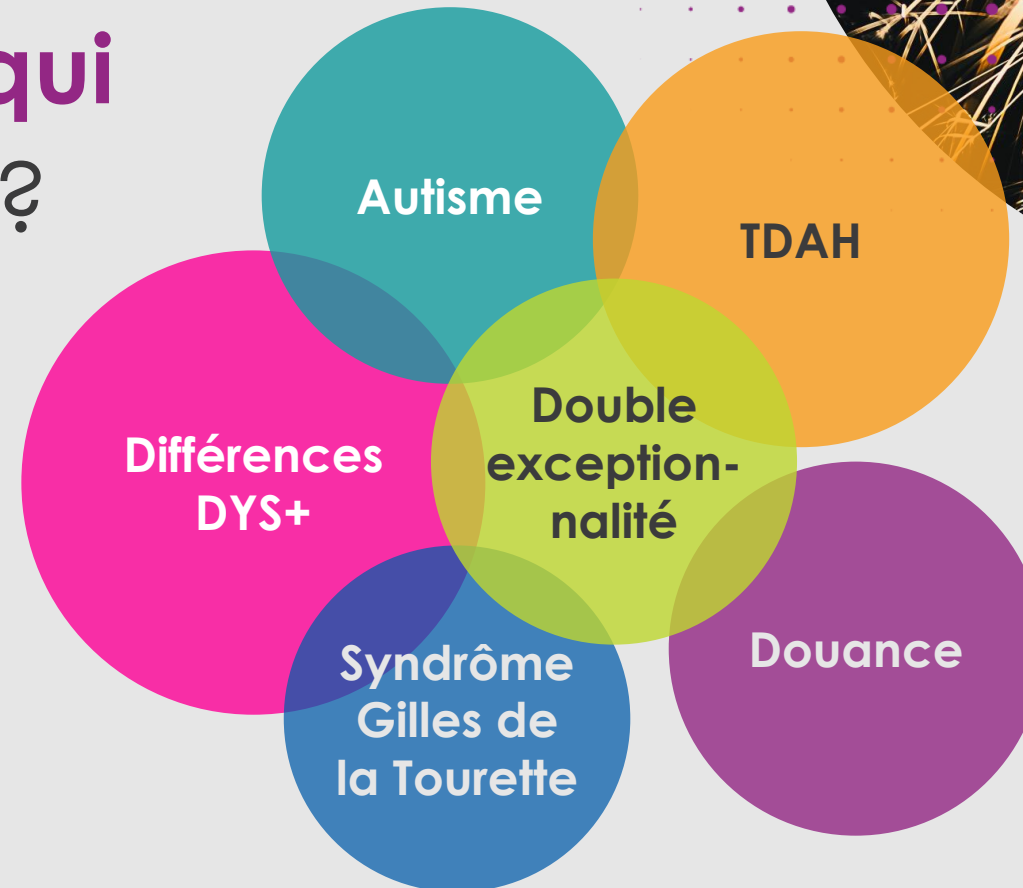
Environ
20%

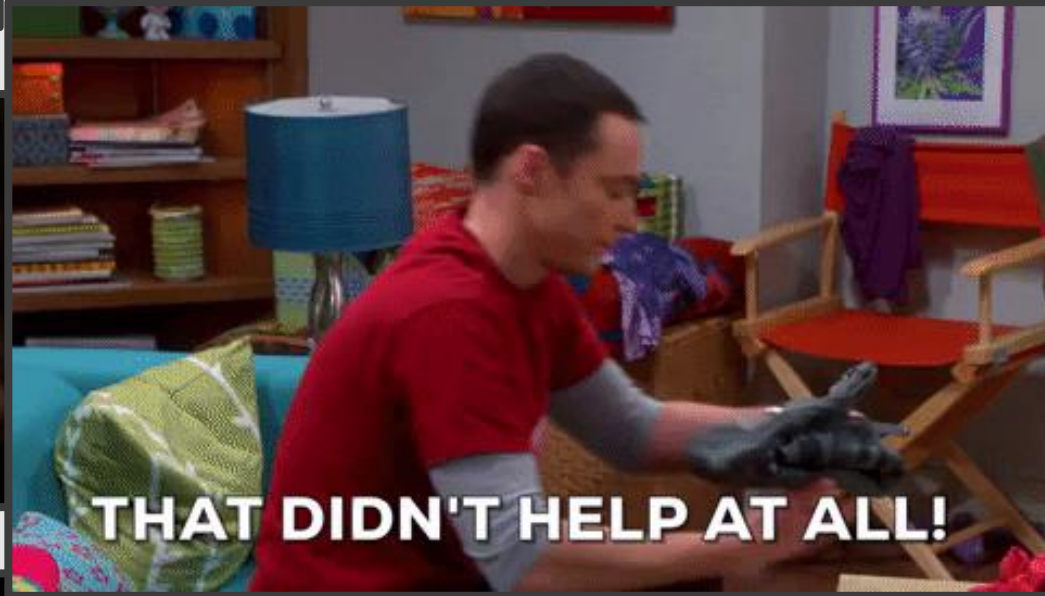
de la population serait considérée
comme étant neurodivergente.



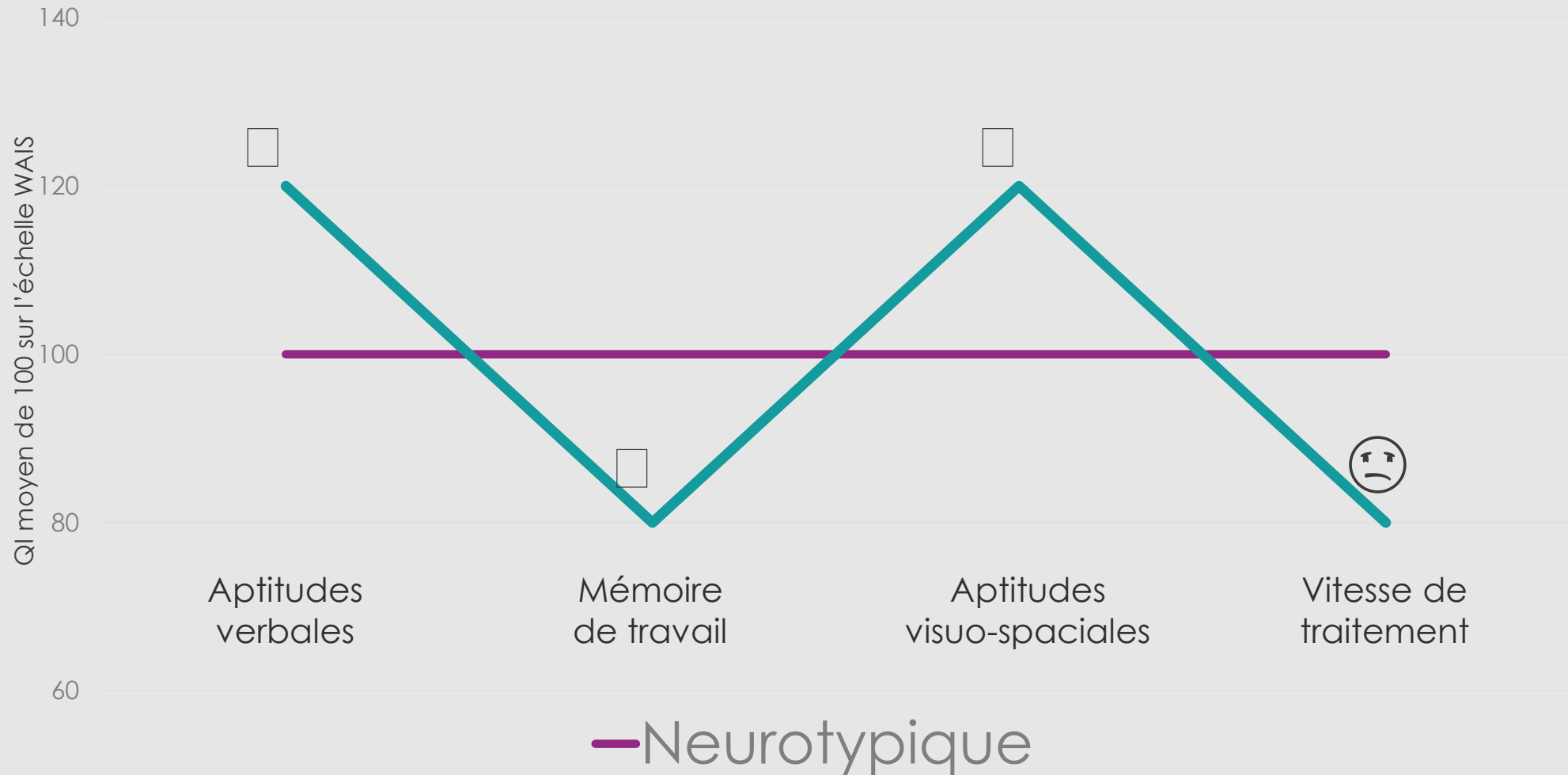
Question éclair

Qui ou **qu'est-ce qui**
vous vient en tête?





Profil de forces ou le concept du *spiky profile*





PERSONA DAH

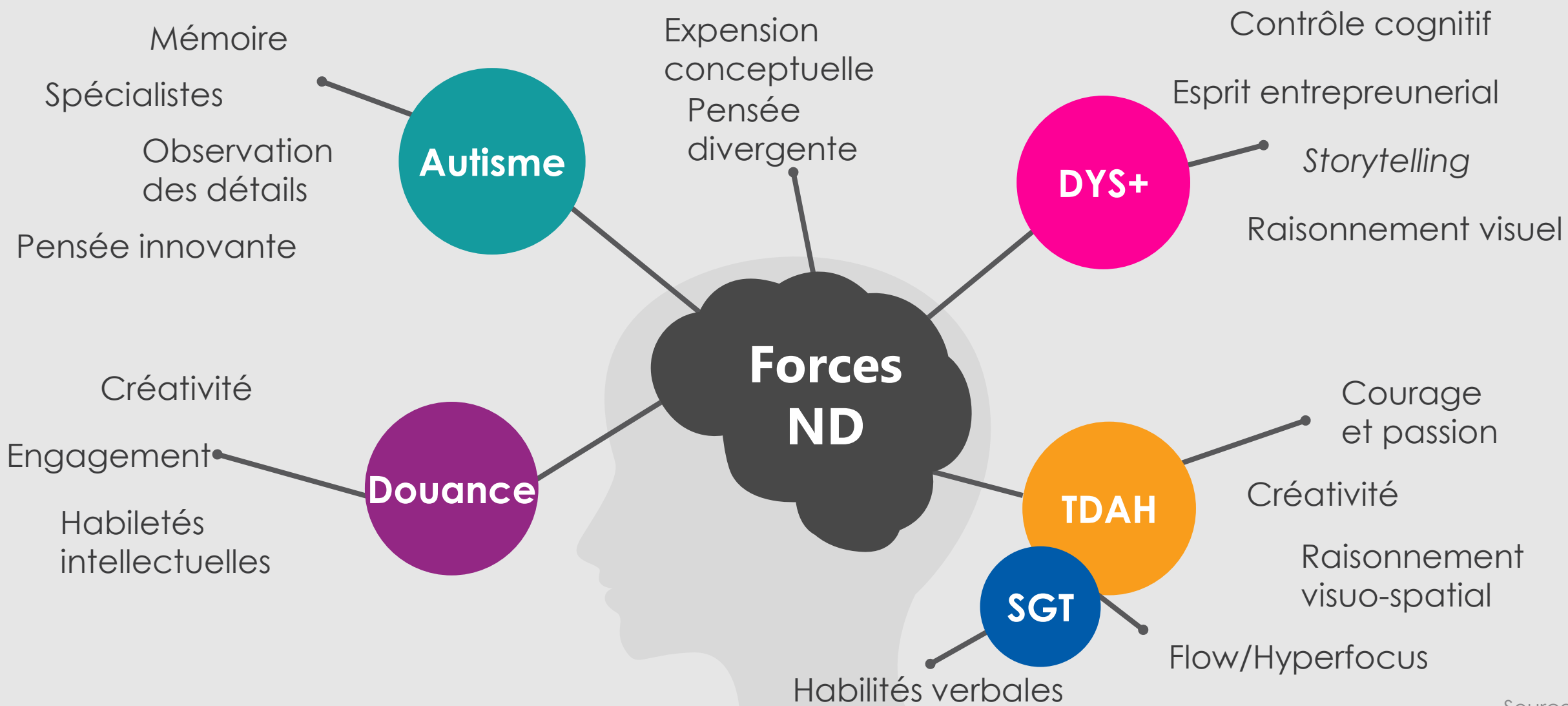
Postes à privilégier

Postes à éviter





Échantillon des forces



**En mettant
l'accent sur les
zones de défis....**



**On ne peut
accéder au plein
potentiel des
forces.**

Le but sera alors de :

1. Mitiger avec des mesure adaptatives
2. Rétablir l'équilibre forces/défis
3. Favoriser l'acceptation, l'inclusion et la co-responsabilité

Les défis et leurs coûts

94%

80%

24%

88%

2000%

~~GAS PILLAGE~~

Ouverture

Proactivité

Reconnaissance

Support

Représentation

Je fais quoi?

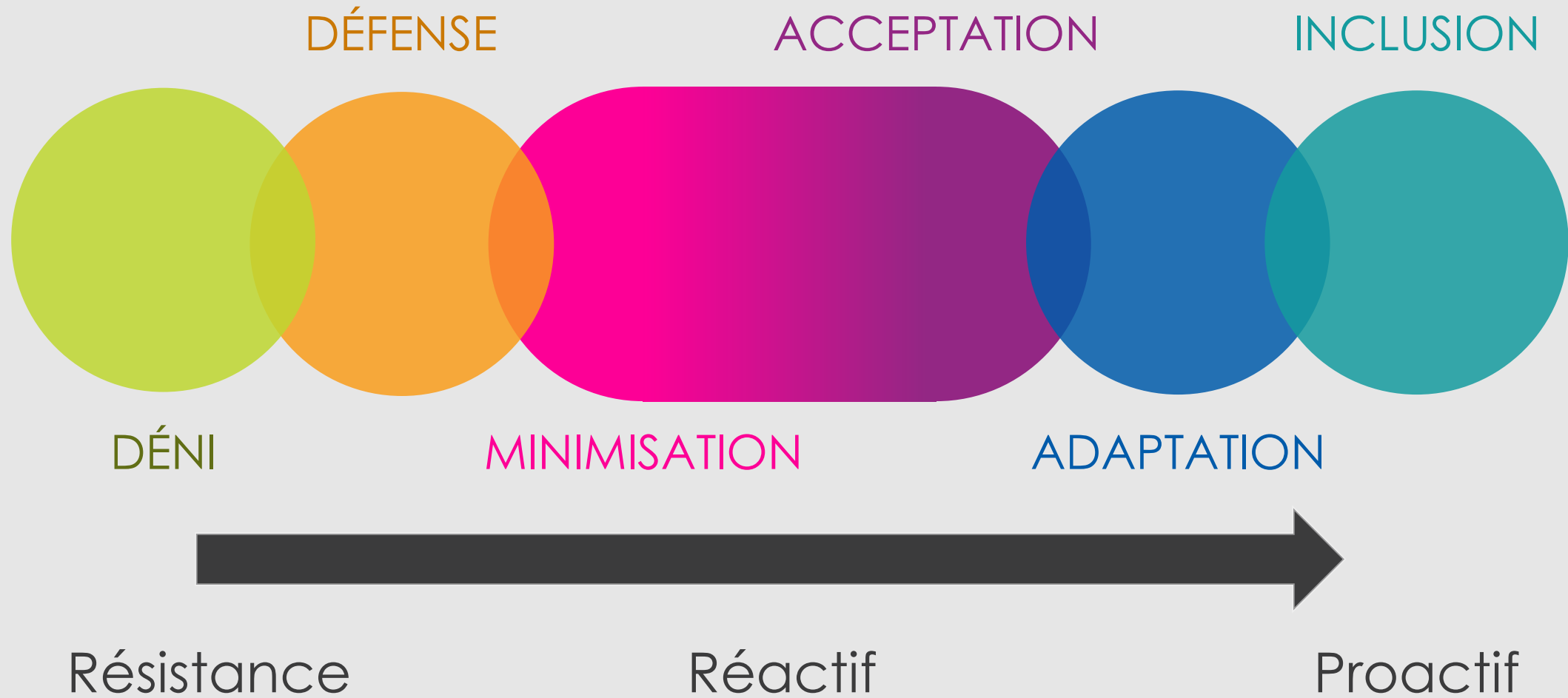
Ouverture

Proactivité

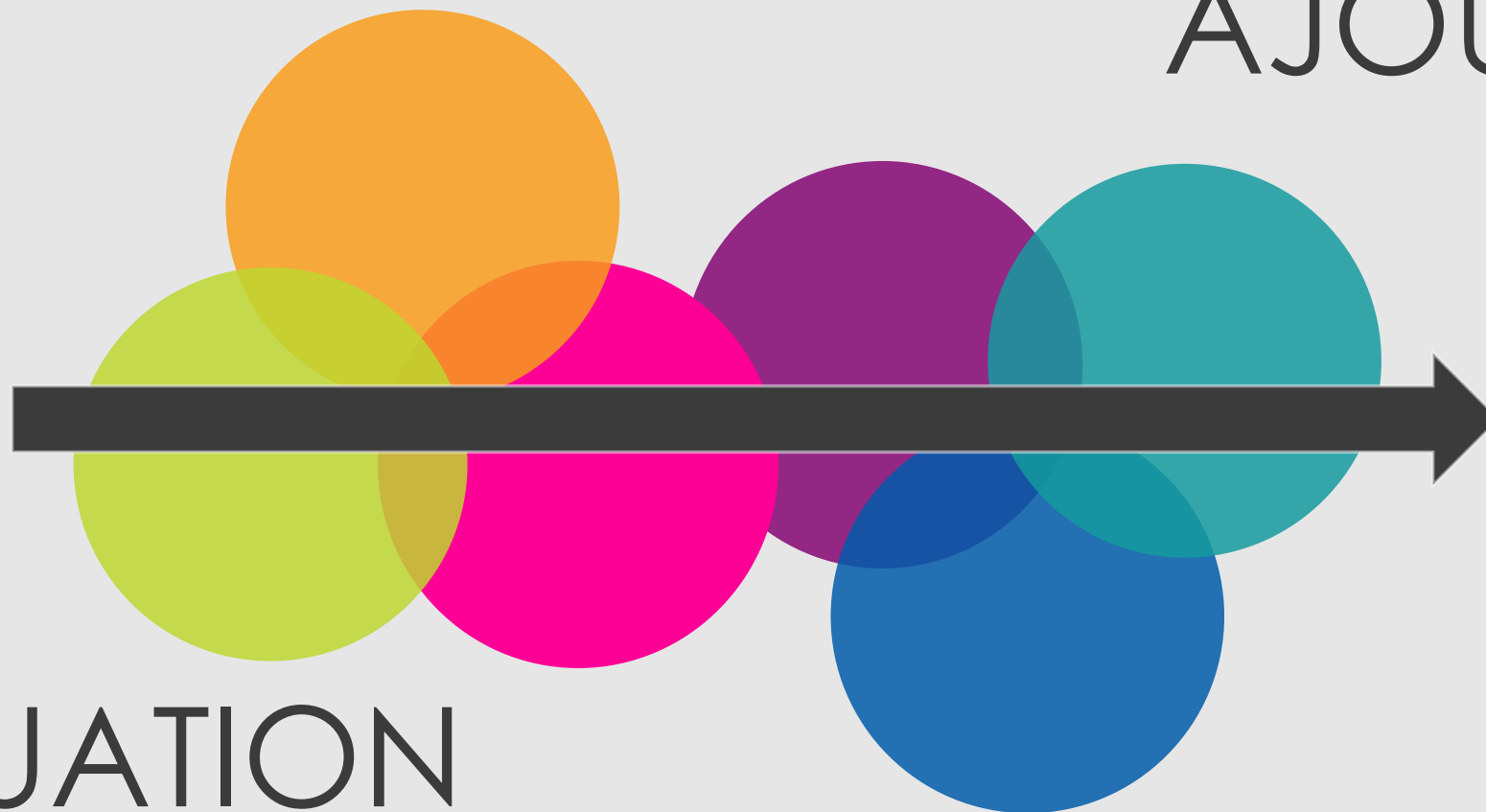
Reconnaissance

Support

Représentation



AJOUT



ADÉQUATION



Modèle de design universel de l'inclusion

Modèle de design universel de l'inclusion

C'est comme un bon coffre à outils avec une variété d'outils différents accessibles facilement en cas de besoin.



Modèle de design universel de l'inclusion

C'est comme un bon coffre à outils avec une variété d'outils différents accessibles facilement en cas de besoin.

On assume que tous les besoins sont légitimes et on présume la bonne foi, qu'une personne ait ou non un diagnostic.



Les 7 principes de l'inclusion universelle

1. Accès et utilisation équitable
2. Flexibilité d'utilisation
3. Utilisation simple et intuitive
4. Information facilement perceptible
5. Tolérance à l'erreur
6. Faible effort physique (et cognitif*)
7. Taille et espace pour l'approche et l'utilisation

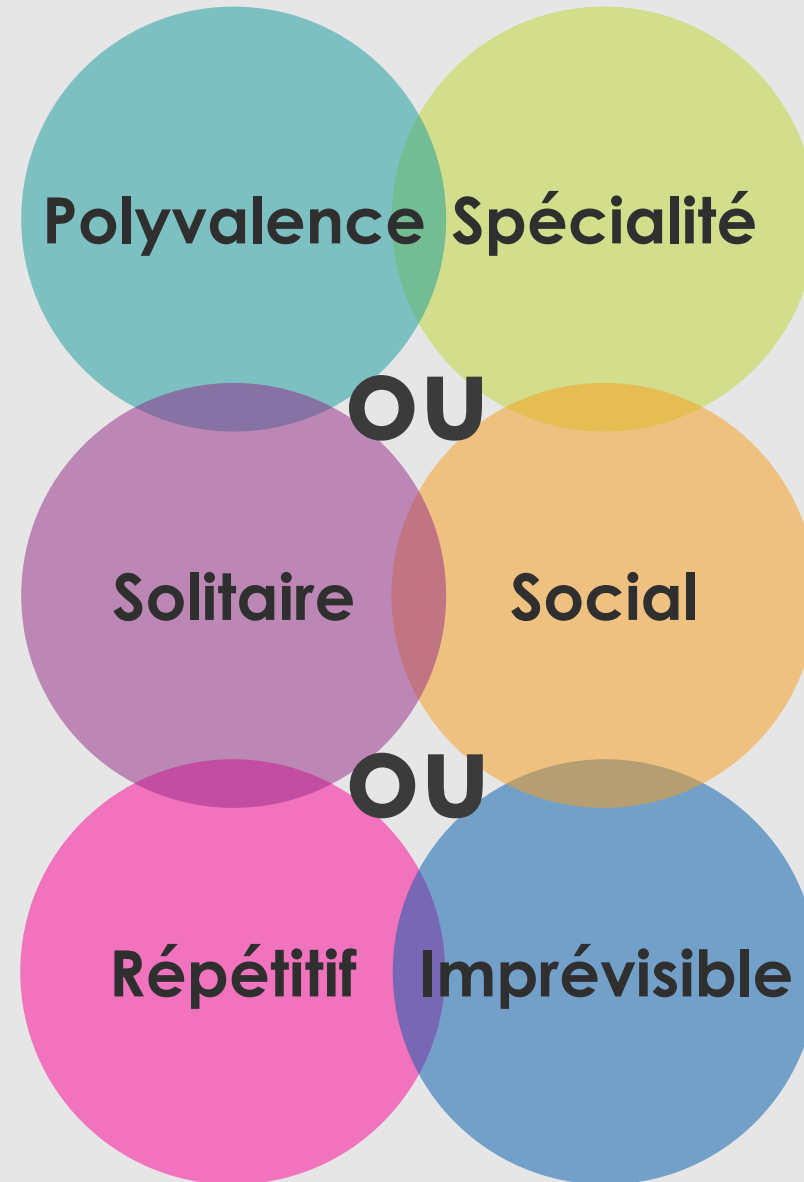
C'est reconnaître avec empathie...

La vulnérabilité de la personne
Son expertise face à sa réalité
Ses compétences et ses forces

Mais aussi de reconnaître...

Ses propres privilèges, ses biais et ses angles morts
L'impact du capacitisme et du langage identitaire
La compétence et l'intelligence

Identifier les
caractéristiques
de l'emploi et les
compétences
requises



**Accessoires et
outils de travail**



Outils logiciels



**Coaching et
co-coaching**



**Environnement
de travail**





Accessoires et outils de travail

Outils de soutien à la tâche

- Aide-mémoires accessibles
- Processus documentés
- Procédures écrites et/ou imagées

Accessoires

- Casque anti-bruit ou bouchons spécialisés
- Options d'uniformes et d'accessoires
- Chronomètre visuel

**Processus
d'accueil et
d'intégration
optimisé**



Accessoires et outils de travail

Et d'un point de vue d'inclusion universelle...





Accessoires et outils de travail

Et d'un point de vue des meilleures pratiques...

Efficacité

Standardisation

Mitigation

Valeur

Attractivité



Outils logiciels

Pour les tâches administratives

- Logiciel de correction de l'écriture
- Logiciel texte et voix
- Logiciel de gestion de tâches et de projets

Pour optimiser les outils de travail

- Base de connaissances accessible par mobile
- Codes QR sur les équipements



Environnement de travail

Pour les hypersensibilités ou limitations fonctionnelles

- Alternatives
- Aire de repos

Pour optimiser le repérage dans les lieux

- Indicateurs visuels clairs

Pour optimiser la communication

- Efficace et formelle
- Multimodale et adaptée (verbal + écrit)



Coaching et co-coaching

Coaching

- Élaboration de solutions et outils personnalisés
- Accompagnement à la tâche (*job coach*)
 - Rétroaction et formation
 - Traduction des codes sociaux (les non-dits)

Co-coaching

- Accompagnement des gestionnaires et formatrices
- Co-crédation de solutions et outils personnalisés
- Sécurité psychologique, inclusion et prévention des risques psychosociaux

“ Rien à
propos de
nous sans
nous.”

Histoire vécue et facteurs de réussite



Entreprise :

Centre de distribution d'un producteur agricole

Poste :

Préparateur de commandes

Besoins de la personne accompagnée :

Avoir le temps d'apprendre et éviter la pression

Histoire vécue et facteurs de réussite



Environnement de travail :
Équipe de travail accueillante

Outil de travail :
Tablette pour accéder aux procédures
de travail simplifiées et avec images

Histoire vécue et facteurs de réussite



action main d'œuvre inc.
services spécialisés

Accompagnement offert :

- Co-crédation de la relation entre l'employeur et l'employé autiste (dialogue et soutien)
- Clarification des attentes selon les tâches
- Soutien au formateur de l'entreprise
- Explication de la culture de l'entreprise et de ses règles implicites pour faciliter l'inclusion sur le plan social
- Canal de communication pour les questions
- Rétroaction équilibrée, dirigée et constructive pour créer des repères

Facteurs de réussite



**SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE**

Soutien au placement dans
le secteur agricole

“ Les aménagements sont
rares et souvent très simples. ”

Conditions gagnantes à l'intégration et au maintien en emploi

Intégration

- Désigner une personne ressource à qui le travailleur pourra se référer.
- Adapter l'horaire en fonction des besoins du travailleur.
- Adapter la charge de travail selon les capacités du travailleur.
- Proposer des outils de travail afin de favoriser l'autonomie (horaire écrit, liste de tâches à cocher, procédures d'une séquence à respecter par écrit ou photo, etc.)
- Permettre plus de temps pour exécuter les tâches.
- Établir des attentes claires et précises (règles, codes sociaux).

Apprentissage des tâches

- Donner des consignes courtes, claires et précises, une étape à la fois.
- Favoriser les supports visuels.
- Décortiquer la tâche en décomposant les étapes.
- Faire une démonstration des tâches une à la fois.
- Demander au travailleur de faire la tâche.
- Corriger immédiatement l'exécution du travail et répéter au besoin.
- Jumeler le travailleur avec un employé d'expérience.

Maintien

- Offrir du soutien et de la rétroaction sur une base régulière.
- Valoriser les progrès même minimes.
- Impliquer le travailleur dans la recherche de solutions.
- Respecter le rythme du travailleur.

Pour un soutien personnalisé, faites appel à votre agente d'intégration !

*« Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends. »
Benjamin Franklin*

SDEM SEMO MONTÉRÉGIE
TÉL : 450-646-1555 ou 1-800-646-6096

 sdcem-semo.org

Les avantages de l'inclusion

- “
1. l'innovation est améliorée;
 2. vos équipes travaillent plus efficacement;
 3. les relations de travail sont de meilleure qualité;
 4. les processus de communication sont optimisés;
 5. les occasions de développer votre marché face à la mondialisation se multiplient (p. ex. se rapprocher des marchés étrangers);
 6. le service rendu aux clients est optimisé;
 7. les mécanismes menant à la créativité et à la prise de décision sont plus efficaces. ^[21]
- ”
- “
8. l'engagement accru des employés;
 9. une présence plus efficace sur le marché;
 10. une image publique rehaussée. ^[22]
- ”

**Ce qu'il faut
retenir au fond...**



La neurodiversité est un continuum.

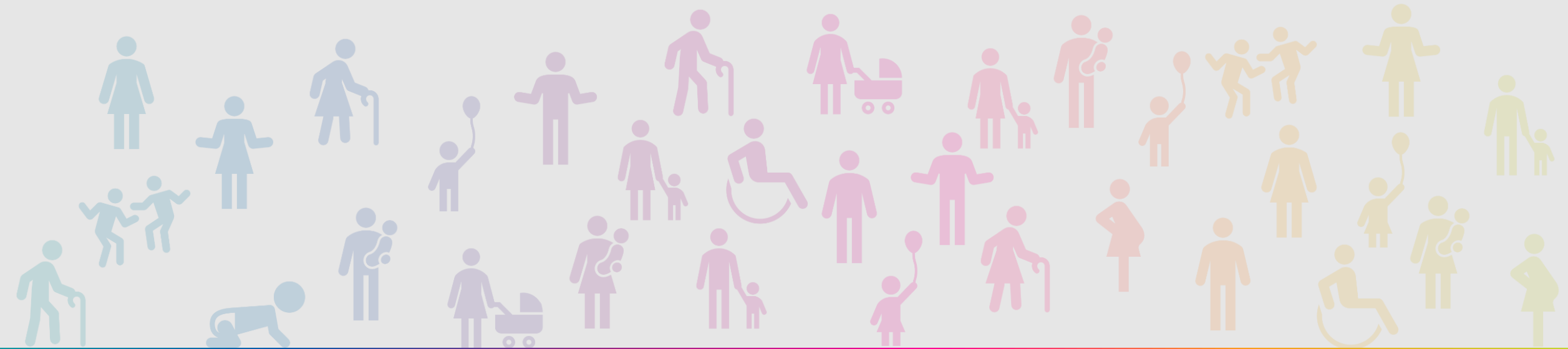


Ce n'est PAS dichotomique, « nous » versus « elleux »...
« neurodivergents » versus « neurotypiques ».



C'est une variété de cerveaux, de cognitions différentes, avec un large éventail de forces.

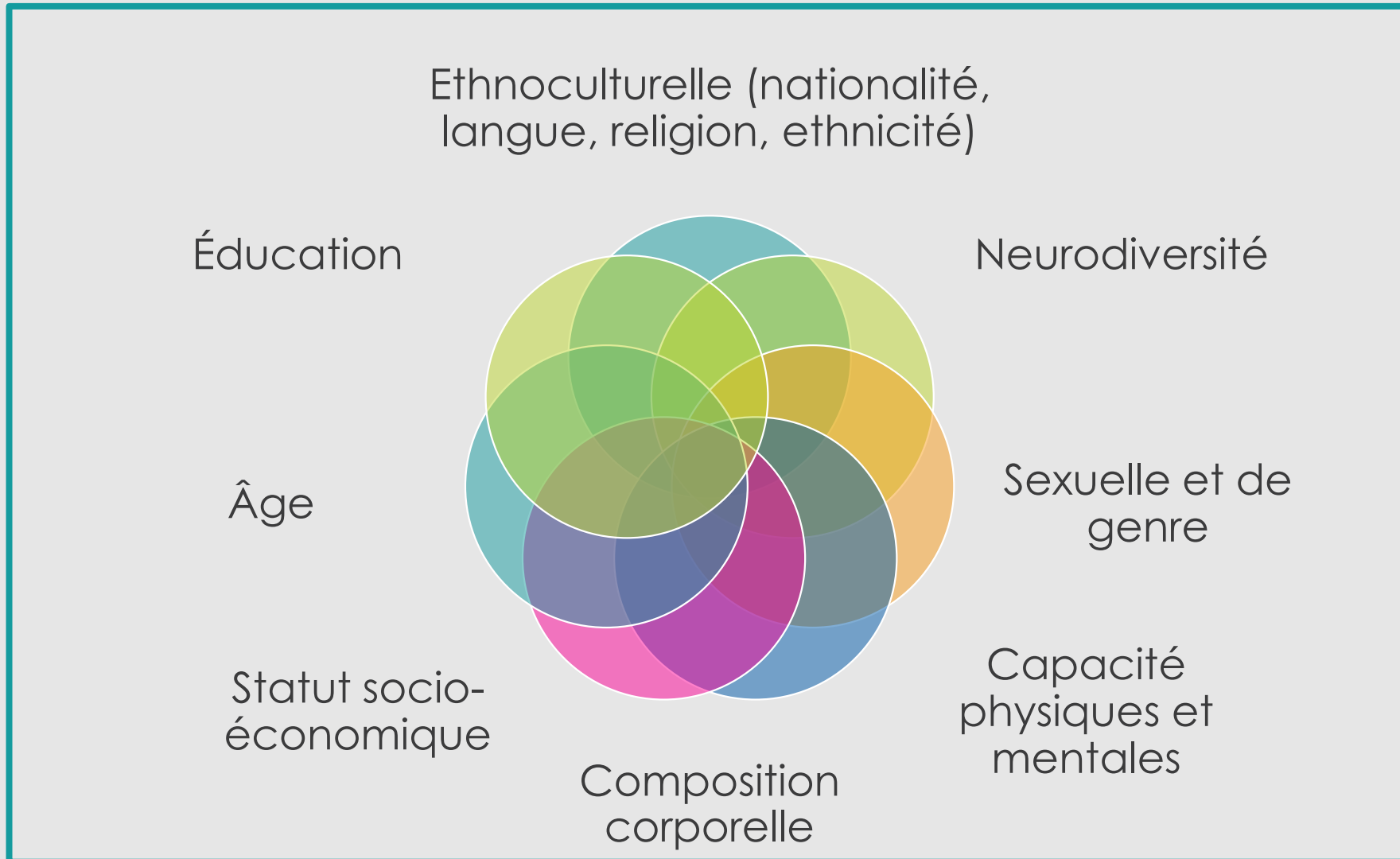
Et bien que chaque profil neurominoritaire ait souvent plusieurs dénominateurs communs...



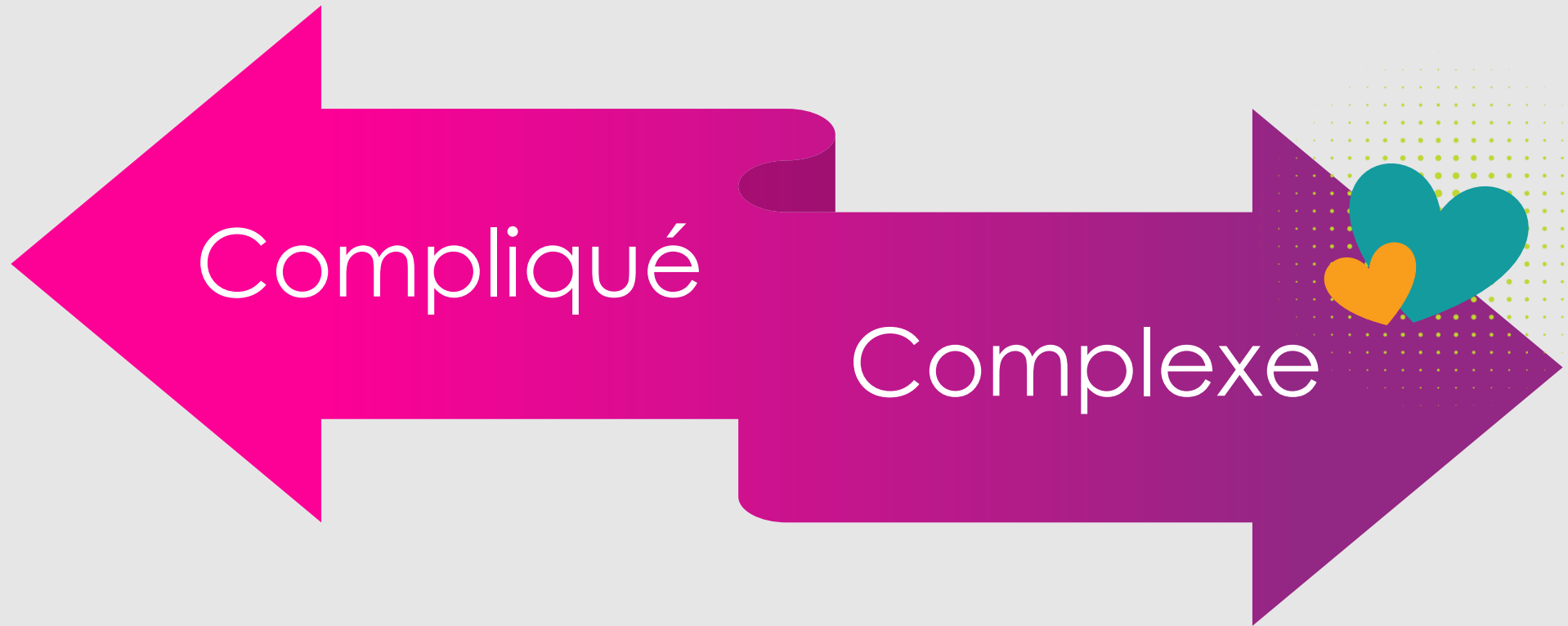
Tout comme deux personnes considérées neurotypiques ne sont pas identiques...

... le même principe s'applique aux neurominorités.

Intersectionnalité



Ce qu'il faut retenir



La diversité doit devenir la
nouvelle norme!



Et devenir un employeur inclusif, c'est aussi une bonne façon de vous démarquer!

La balle est maintenant dans votre camp!

Quels moyens concrets pouvez-vous mettre en place pour favoriser la posture inclusive de votre organisation?

Qu'est-ce qui a piqué votre curiosité et que vous aimeriez approfondir?



Merci et restez curieux · ses!



Annexe – Vocabulaire inclusif

Bibliographie et sources

- [1] Singer, J. (2013). *What is Neurodiversity?* Retrieved from [Reflections on Neurodiversity](#)
Singer, J. (2016). [NeuroDiversity: The Birth of an Idea](#). Kindle.
- [2] WEINBERG, D. A., & DOYLE, D. N. (2017, Oct.). *Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace*. Leicester: British Psychological Society.
- [3] Moeller, M., Ott, D. L., & Russo, E. (2021, Sept 8). *Neurodiversity can be a workplace strength, if we make room for it*. [The Conversation](#)
- [4] Edward M. Hallowell, M. (2015). *Driven to Distraction at Work : How to Focus and Be More Productive at Work*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- [5] *Attention Deficit... Ooh, Shiny!* (s.d.). [Tv Tropes](#)
Butler, B. (2016, July 16). *Almost all disabled TV characters are played by able-bodied actors. Can we fix that?* [The Washington Post](#)
DRAAISMA, D. (2009, May 27). Stereotypes of Autism. *Philosophical Transactions B*, (364), 1474-1480.
ELLIS, K., & KENT, M. (2017). *Disability and Social Media : Global perspectives*. London and New York: Routledge.
ENGLANDKENNEDY, E. (2008, Jan. 24). Media Representations of Attention Deficit Disorder: Portrayals of Cultural Skepticism in Popular Media. (O. Contributors, Ed.) *The Journal of Popular Culture*, 41 (1), 91-117.
Novic, S. (2018, May 25). *When it comes to depicting disability, Hollywood keeps 'cripping up'*. [CNN](#)
SCHALK, S. (2016). Reevaluating the Supercrip. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*(10.1), 71-86.
VALLERA, J. (2019, March 3). *Casting Disabled Actors Is About More Than Just Inclusion*The [Mighty](#)
Stephenson, E. W. (2021, April 23). *The media has neurodiversity wrong. We must rethink representation*. [Varsity](#).
Wynn, S. (2017, Oct 2). *Please Stop Spreading 'Inspiration Porn' About Disability*. The [Mighty](#)
Silberman, S. (2015). *NeuroTribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity*. U.S.: Avery/Penguin Random House LLC.
- [6] DELHOUME, F. (2021). *Différent selon qui? Une synthèse interprétative critique sur l'inclusion professionnelle des personnes neurodivergentes*. Mémoire, HEC Montréal, Montréal.
- [7] Conseil du patronat du Québec; Leger. (2016). *Sondage auprès des employeurs québécois*. Sondage, Conseil du patronat du Québec, Montréal.
Drolet, V. (2021, Avril 12). *La pénurie de main-d'œuvre, une catastrophe annoncée*. [Conseil du patronat du Québec](#)
- [8] Duval, A. (2020, Oct 6). *Roulement de personnel trop élevé au gouvernement, déplore le SFPQ*. (Radio Canada) [Radio-Canada Info](#).
- [9] Abrams, A. (2016, September 24). *You're autistic. You know you can do a good job, but will employers listen?* [The Washington Post](#).
Klag, M., Nicholas, D., & Métayer, S. (2021, Jan 19). Creating a Resilient Ecosystem for the Employment of Autistic Individuals: From Understanding to Action. (S. J. Fogel, Éd.) *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 1-19. doi:10.1177/10443894211017397
Moeller, M., Ott, D. L., & Russo, E. (2021, Sept 8). *Neurodiversity can be a workplace strength, if we make room for it*. [The Conversation](#).
- [10] Galluzzo, M. (2019, July 2). *We need to talk about dyslexia at work*. [BBC](#).
- [11] Sherbin, L., Kennedy, J. T., Jain-Link, P., & Ihezue, K. (2017). *Disabilities and Inclusion : US Findings*. COQUAL (formerly Center for Talent Innovation).
- [12] Milton J. Bennett, P. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. , no.2: 179-95. (J. Martin, Éd.) *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196.
Milton J. Bennett, P. (2017). Developmental Model of Intercultural Sensitivity. *International encyclopedia of intercultural communication*.
Milton J. Bennett, P. (Revised 2014). *The Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. [IDRIInstitute](#)
- [13] Rock, D. (2021, April 30). *"Cultural Fit" Hasn't Been Working. What About "Culture-Add?"*. [Forbes](#)
Snow, S. (2020, Jun 30). *Culture Add: The Antidote To Culture Fit*. [Forbes](#)
- [14] NC State University, The Center for Universal Design. (1997). *The Principles*. [The R.L. Mace Universal Design Institute](#)
Ciampi, M. (2022). *Neurodiversity: Paving the Way to Universal Design Inclusivity in the Workplace*. [Reruter.com](#)
- [15] Doyle, N. (2021, May 27). *Assume Competence: Neurodivergent Staff Don't Need Kid Gloves*. [Forbes](#)
- [16] Theresa Cerulli, M. (2021). *Complex ADHD: The New Approach to Understanding, Diagnosing, and Treating Comorbidities in Concert*. *ADHD Expert Webinars*. [ADDitude](#).
Prizant, B. M., & Fields-Meyer, T. (2015). *Uniquely Human: A Different Way of Seeing Autism*. Simon & Schuster.
- [17] Charlton, J. I. (2000). *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*. Chicago: University of California Press Books.
- [18] Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017, May-June). *Neurodiversity as a Competitive Advantage*. [Harvard Business Review\(May-June 2017\)](#), 96-103.
- [19] PRÊTS, DISPONIBLES ET CAPABLES. (2015). [Les faits. Prêts, disponibles et capables](#).
- [20] MASSÉ, I. (2022, Mars 31). *Plus de femmes et d'immigrants parmi les nouveaux entrepreneurs*. [La Presse Affaires](#).
- [21] Gouvernement du Québec. (2021, Juillet 15). *Gestion de la diversité et inclusion de la main-d'œuvre*. [Entreprises Québec](#).
- [22] CBDC Restigouche. (n.d.). 8.2 : Qu'est-ce qu'une politique pour un milieu de travail inclusif? [Optez pour le talent](#).

COLLABORATION ET REMERCIEMENTS

- [23] Emmanuelle Ladouceur, Conseillère en Intégration pour les travailleurs autistes chez Action main-d'œuvre
- [24] Christine Larrivée, Agente de communication et de liaison, SDEM SEMO Montérégie
- [00] Pascale Martin à titre d'experte de contenu en soutien à la performance et solutions d'apprentissage ainsi que du secteur agricole

