



À pas
de géant
Giant
Steps

présente



Votre trousse d'employabilité neuroinclusive :

découvrez votre profil
pour l'inclusion
des adultes autistes
au travail

Mars 2024

Avec la participation financière de

Québec 



En partenariat avec

ANGUS

e **Chambre
de commerce**
de l'Est de Montréal

Contribution

Cette trousse met en lumière les compétences clés d'un leadership neuroinclusif qui valorise l'inclusion des adultes autistes au travail. Produite et publiée par À pas de géant, la trousse a été produite dans le cadre de l'initiative Angus Destination Neuroinclusive (ADN) en collaboration avec Inclusivaction, pour soutenir les gestionnaires dans le développement des réflexes de gestion d'équipes neurodiverses et leurs connaissances sur la neuroinclusion au travail.

RESPONSABLE DE LA RÉDACTION

- Bianca Nugent,
Ph. D. (c), service social
Coordonnatrice –
Angus Destination
Neuroinclusive
À pas de géant

CONTRIBUTION À LA RECHERCHE

- Nina Thomas, M. Éd., doctorante
Consultante en neuroinclusion,
en éducation et en emploi
Inclusivaction



- Sejun Thomas Henderson,
B. A., M. Éd.
(Éducation des adultes)
Directeur de l'innovation et des
projets spéciaux
À pas de géant

RÉVISION ET CORRECTION D'ÉPREUVE

- Marie Lauzon
Traductrice agréée (Canada)

DESIGN GRAPHIQUE

- Valérie Jessica Laporte
Cyan Concept

POUR CITER CE DOCUMENT

À PAS DE GÉANT. (2024). Votre trousse d'employabilité neuroinclusive : découvrez votre profil pour l'inclusion des adultes autistes au travail. Montréal : Angus Destination Neuroinclusive.

Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Partage dans les mêmes conditions 4.0 internationales (CC BY-NC-SA 4.0)

Note : Pour la rédaction de cette trousse, les termes « autisme » et « autiste » sont employés pour faire suite aux commentaires de personnes autistes quant à leur préférence pour cette appellation.



Introduction

Le taux de chômage des personnes autistes varie de 50 à 75 % et on considère que plus de 85 % des personnes autistes sont sans emploi ou sous-employées. (Source : RNETSA). La sphère de l'emploi est donc essentielle pour assurer la contribution à part entière des personnes autistes à l'essor socioéconomique du Québec.

Pour renverser cette tendance au sous-emploi des personnes autistes, À pas de géant mise sur la concertation et la mobilisation de la communauté d'affaires du quartier Angus et de l'Est de Montréal pour mettre en place des pratiques d'embauche inclusives innovantes. Ces pratiques permettent de créer un environnement inclusif qui accueille et soutient les personnes ayant un profil neurodivergent, comme les personnes autistes. C'est ce qu'on appelle la neuroinclusion au travail.

Lancée par À pas de géant, l'initiative Angus Destination Neuroinclusive (ADN) a pour vision de faire du quartier Angus et l'Est de Montréal la destination la plus neuroinclusive du Québec en y créant une porte d'entrée en employabilité.

Jumeler les compétences des adultes autistes avec les besoins en main-d'œuvre par la voie de l'employabilité neuroinclusive, c'est dans notre ADN!

Cette trousse d'employabilité neuroinclusive est un outil vous permettant de découvrir vos réflexes de gestion d'équipe et d'en apprendre davantage sur les éléments clés pour réussir l'inclusion des personnes autistes au travail :

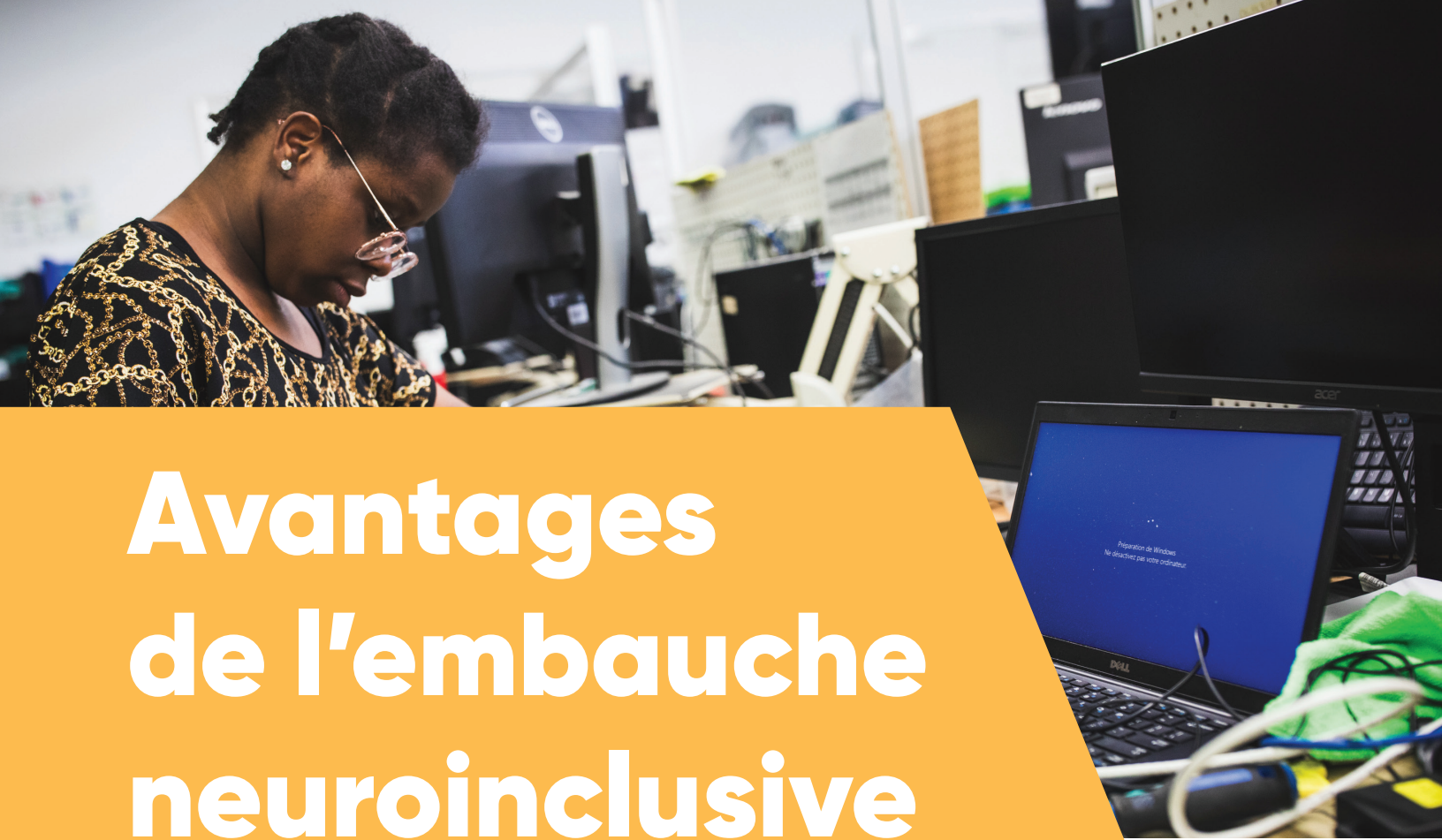
**La
communication**

**La culture
organisationnelle
(structure et
administration)**

**La culture
organisationnelle
(environnement
social)**

**L'environnement
de travail**

**Le leadership
neuroinclusif**



Avantages de l'embauche neuroinclusive

Les meilleures pratiques d'embauche neuroinclusive en milieu de travail créent une valeur dont toute la collectivité profite ! S'ouvrir à la neurodiversité, c'est savoir reconnaître et valoriser le talent et les compétences au travail d'un bassin de main-d'œuvre exceptionnelle.

Une main-d'œuvre diversifiée apporte des perspectives différentes et donne aux entreprises un avantage concurrentiel et innovant. Les employé·es autistes pensent et interagissent différemment avec les tâches et les défis, ce qui enrichit la culture de votre entreprise.

L'essayer, c'est l'adopter! Sachez repérer et embaucher des employé·es fiables qui font une différence dans votre entreprise.

Saisissez cette occasion d'enrichir votre bassin de main-d'œuvre par des employé·es aux talents diversifiés et surtout prêt·es, disponibles et capables de travailler.

Considérer les personnes autistes pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de votre entreprise, c'est embaucher, par l'entremise du programme Prêts, disponible et capable (PDC), un bassin d'employé·es considérés par une forte majorité d'employeurs aussi bons, voire meilleurs que la moyenne, sur le plan de l'assiduité (Enquête sur les pratiques inclusives en matière de ressources humaines – PDC)

Aide-mémoire pour la neuroinclusion au travail

Pour promouvoir la neuroinclusion au sein de votre entreprise et garantir le bien-être de votre personnel neurodivergent en tenant compte de l'intersectionnalité et de leurs particularités identitaires, il importe de réfléchir à certains éléments de base avant, pendant et après l'embauche. Voici un aide-mémoire de 12 idées pour exprimer votre engagement en faveur de la neuroinclusion et mettre en pratique une culture organisationnelle inclusive des personnes autistes :

1

DIVERSITÉ DE SOURCES DE RECRUTEMENT

Utilisez de nouvelles sources de recrutement inclusives pour attirer des candidats et candidates de la neurodiversité : les sites d'emploi axés sur les groupes marginalisés et des partenariats avec des organismes d'employabilité inclusive.

3

DESCRIPTION DE POSTE CLAIRE ET IMPARTIALE

Rédigez des descriptions de poste qui utilisent un langage inclusif et se concentrent sur les habiletés requises essentielles, importantes et souhaitables et les attentes sur le rendement afin d'attirer des candidats d'horizons divers.

5

PROCESSUS DE CANDIDATURE ACCESSIBLE

Assurez-vous que le processus de candidature est accessible aux personnes ayant des capacités et des moyens de communication différents. Proposez des approches alternatives (entrevue en ligne, échantillonnage de poste, visite virtuelle des lieux de formation ou d'emploi, etc.) ainsi que des mesures d'adaptation au besoin.

2

CRITÈRES DE SÉLECTION UNIVERSELS

Décrivez clairement vos objectifs de recrutement inclusif en mettant l'accent sur des critères de sélection universels pour diversifier les profils de votre main-d'œuvre composée de personnes ayant une diversité de profils, d'origines, de genres, de capacités, d'horizons, d'expériences et de savoirs.

4

FORMATION POUR LES ÉQUIPES DE RECRUTEMENT

Offrez une formation à vos équipes de recrutement pour les outiller à la création d'un processus de recrutement et de sélection visant à élargir la représentativité de la neurodiversité intersectionnelle.

6

FORMATS D'ENTREVUE FLEXIBLES

Proposez des formats d'entrevue flexibles pour vous adapter à divers styles de communication. Par exemple, envisagez d'envoyer les questions d'entrevue à l'avance pour une évaluation écrite, de tenir des entrevues en ligne, d'offrir l'échantillonnage de poste lors d'une journée portes ouvertes ou de donner le choix de rencontres vidéo ou en personne, en fonction des préférences des candidats et candidates.



7

INSERTION PROFESSIONNELLE

Développez un programme d'insertion professionnelle qui présente aux nouvelles recrues la culture, les valeurs et les types de soutien offerts par votre entreprise, en tenant compte de la diversité des besoins.

9

PROGRAMMES DE MENTORAT

Mettez en place un programme de mentorat pour soutenir les employé-es de groupes sous représentés, ce qui favorise leur sentiment d'appartenance et leur permet de recevoir des conseils de développement de carrière.

12

GROUPE DE TRAVAIL INTERPROFESSIONNEL

Mettez en place un groupe de travail interprofessionnel à l'interne qui se penche sur des enjeux selon les besoins et la réalité organisationnelle, et qui évalue l'efficacité des moyens pour les atteindre. Utilisez ces groupes de travail pour améliorer vos pratiques neuroinclusives.

8

MESURES D'ADAPTATION

Offrez des mesures d'adaptation dans votre milieu de travail pour les nouveaux membres de votre équipe : coaching professionnel et mentorat pour un soutien individualisé; diverses mesures pour répondre aux besoins sensoriels, telles que des cabinets de travail en solo ou des salles calmes, des lumières graduées ou des casques d'écoute antibruit; outils de communication alternative et outils visuels; horaires flexibles ou de télétravail; modifications de l'espace de travail selon les besoins.

10

GROUPES-RESSOURCES D'EMPLOYÉ-ES (GRE)

Encouragez la formation de groupes-ressources d'employé-es axés sur la neurodiversité ou autres identités intersectionnelles. Ces groupes peuvent fournir du soutien, des ressources et un plaidoyer positif pour l'amélioration continue des ressources et du soutien offerts dans votre entreprise.

11

AUDITS RÉGULIERS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Établissez des mécanismes de rétroaction (par exemple le mentorat inversé) pour permettre aux membres du personnel de partager leurs expériences et de suggérer des améliorations à la culture du lieu de travail.

En intégrant ces pratiques dans votre culture d'embauche et de travail, vous pouvez créer un environnement qui valorise réellement la neurodiversité et l'intersectionnalité, favorisant ainsi l'innovation et l'inclusion.



compétences clés en leadership neuroinclusif

Apprenez-en davantage sur les compétences clés pour réussir l'inclusion des personnes autistes au travail!

Consultez ces vignettes pour découvrir votre profil de leadership neuroinclusif en sondant vos réflexes de gestion d'équipe et pour approfondir vos connaissances sur la neuroinclusion au travail.



Communication neuroinclusive

Adopter une communication neuroinclusive, c'est s'assurer que les informations soient bien communiquées et comprises par toutes les personnes dans votre équipe. Cette communication peut être verbale, non verbale, formelle ou informelle. L'organisation se fixe l'objectif d'avoir un langage commun, verbal et non verbal, pour toutes les personnes qui y travaillent (Thomas, 2024).

Questions de réflexion pour les gestionnaires

- Comment est-ce que je communique ma rétroaction à mes employé·es?
 - Est-elle négative? Positive?
 - À quelle fréquence a lieu la rétroaction?
 - De quelle façon est-elle communiquée (écrite, orale, formelle, informelle, individuelle)?
 - Est-ce que le message global de la rétroaction est bien compris?
Est-ce que ce message transmet des attentes claires et les moyens pour y arriver?
- Est-ce que je donne trop d'information en même temps?
- Dois-je souvent répéter ou réexpliquer ma rétroaction ou mes attentes?
- Y a-t-il des conflits au travail déclenchés par un message non verbal mal compris (interprétation, validation de la compréhension, réaction)?

Quelques pistes d'action collectives

	Assurez-vous d'utiliser deux moyens différents pour communiquer les informations importantes. Évitez les moyens informels.
	Ayez une routine de communication pour les informations importantes et pour les interactions reliées au travail. Validez régulièrement si les communications rejoignent toutes les personnes concernées. Ajustez la routine de communication au besoin.
	Évaluez les difficultés de communication avec et entre vos employé-es. Quand les conflits se produisent-ils? Qu'est-ce qui fait en sorte qu'il y a des malentendus?
	Créez une plateforme où les membres du personnel peuvent accéder aux communications pour les réécouter, les relire ou les valider.
	Utilisez la technologie pour soutenir la compréhension ou la communication (enregistrement d'un message audio, texte écrit, enregistrement des réunions, sous-titrage au besoin, etc.)
	Résumez les informations essentielles de vos communications en mettant l'accent sur le <i>quoi</i> , <i>pourquoi</i> , <i>comment</i> , <i>où</i> et <i>quand</i> . Transmettez ce résumé à tous les membres du personnel séparément des autres informations.
	Utilisez un langage clair, simple et accessible pour communiquer avec tous les membres du personnel. Le vocabulaire ne doit pas être un obstacle à la compréhension de l'information.
	Attention aux expressions imagées dans vos communications (phrases et mots au sens figuré ou des métaphores). Certains membres de l'équipe ne comprendront pas toujours ces expressions.
	Instaurez des méthodes à utiliser au sein de votre organisation pour faciliter la compréhension de ce qui est dit (verbal) ou non dit (non verbal) dans les interactions sociales.

Culture organisationnelle (structure et administration)

Une culture organisationnelle neuroinclusive valorise la diversité et la richesse des expériences de tous les membres du personnel, ce qui assure une amélioration continue. Ces valeurs sont clairement décrites au sein de **politiques, procédures et directives (PPD)** pour créer un environnement de travail le plus inclusif possible. Cet environnement de travail permet à chaque membre du personnel de contribuer à l'amélioration de la culture organisationnelle et d'accéder à des postes des échelons supérieurs de l'organisation (Thomas, 2024).

Questions de réflexion pour les gestionnaires

- Est-ce que mon organisation a des procédures claires sur les conditions de travail pour guider les employé-es et les gestionnaires?
- Est-ce que mon organisation a des politiques claires pour encadrer nos pratiques de gestion des ressources humaines (embauche, insertion professionnelle, accompagnement du rendement, gestion des conflits, promotion, etc.)?
- Est-ce que les membres du personnel ont l'occasion de participer à l'élaboration de nos politiques?
- Est-ce que des personnes neurodivergentes dans mon organisation agissent comme pairs mentors auprès d'autres employé-es ou des gestionnaires?

Quelques pistes d'action collectives

	Assurez-vous d'avoir des politiques, procédures et directives (PPD) claires et inclusives pour l'embauche, l'insertion professionnelle, la mise en place des mesures d'adaptation au travail, l'évaluation du rendement et les occasions de promotion.
	Lors de la création et de la révision régulière de ces politiques, assurez-vous de consulter un groupe représentatif de tous vos employé-es. Au besoin, consultez à l'externe pour obtenir des conseils misant sur des données de recherche fiables.
	Assurez-vous que le processus de recrutement, de sélection et d'insertion professionnelle au sein de votre organisation ne crée pas d'obstacles d'accès à l'emploi. Cerner les compétences essentielles et créez un processus qui vise uniquement à évaluer ces aspects.
	Utilisez des moyens non traditionnels pour l'entrevue : questions fournies à l'avance, possibilité d'y répondre en vidéoconférence, par écrit, etc.
	Utilisez des moyens non traditionnels pour le recrutement et la sélection des candidats et candidates à l'emploi : journée d'essai, essai de tâches, mise en situation, accompagnement d'une personne en poste pour valider son choix, ses compétences, son intérêt et son adéquation avec le poste.
	Dressez une liste des ressources (matérielles, humaines et financières) à la disposition de votre organisation pour bonifier vos PPD afin de les rendre neuroinclusives.
	Évaluez régulièrement l'efficacité de vos PPD, notamment en consultant les personnes visées par ces politiques.
	Mettez en place une pratique rigoureuse pour évaluer les causes des départs et des congédiements et valider si elles respectent vos PPD actuelles.
	Osez pratiquer les « entrevues de départ » pour comprendre les motivations des employé-es qui quittent votre organisation. Utilisez ces données pour améliorer vos PPD dans le but de rendre votre organisation plus accessible et plus inclusive.

Culture organisationnelle (environnement social)

Une culture organisationnelle neuroinclusive va au-delà des énoncés sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Elle vise à créer un environnement de travail qui permet à chaque personne d'avoir un **sentiment d'appartenance**. Ce sentiment d'appartenance passe par la reconnaissance et le respect de l'individualité, y compris les aspects uniques de la neurodivergence, par tous les membres du personnel de l'organisation. Ce respect s'étend aussi aux interactions sociales au quotidien. Une culture neuroinclusive se mesure à partir des différentes activités offertes, des structures mises en place pour les employé-es et la qualité des interactions sociales entre les employé-es (Thomas, 2024).

Questions de réflexion pour les gestionnaires

- Est-ce que mon organisation valorise les perspectives différentes dans l'élaboration et la mise en place d'activités professionnelles et sociales?
- Est-ce qu'on encourage une diversité de membres du personnel à partager leurs expériences et leur vécu?
- Est-ce que mon organisation offre des activités qui encouragent la participation de tous les membres du personnel?
- Quel est le niveau de bien-être général et de sentiment d'appartenance des personnes de mon équipe de travail?
- Y a-t-il beaucoup de conflits entre les employé-es au sein de mon organisation? Si oui, quelles en sont les principales causes?

Quelques pistes d'action collectives

	Créez des activités sociales pour valoriser la main-d'œuvre neurodivergente au sein de votre organisation. Encouragez vos employé·es à partager ce qui les rend uniques dans le but de créer un meilleur vivre-ensemble au travail.
	Offrez aux membres du personnel neurodivergents des occasions de créer des espaces ou des événements sociaux qui leur sont réservés.
	Sollicitez une diversité de points de vue (diversité sociale, cognitive et physique) pour organiser des activités qui répondent aux besoins du plus grand nombre, ou offrez une activité alternative pour les personnes désirant participer autrement.
	Redéfinissez vos attentes quant à la manière de travailler en équipe. On peut tout aussi bien travailler en équipe en parallèle ou en amont.
	Donnez-vous des codes pour signaler un besoin ponctuel au travail (isolement, concentration, etc.), par exemple des cordons de couleurs différentes, un macaron ou une épinglette qui indique le niveau d'énergie de la personne, etc.
	Mettez en place des groupes-ressources d'employé·es (GRE) au sein de votre organisation pour favoriser les échanges et le soutien entre personnes vivant les mêmes réalités. Assurez-vous d'être à leur écoute dans la mise à jour des PPD.
	Ajustez les PPD de votre organisation en fonction de l'analyse de qualité de l'environnement social. Ce sont des vases communicants importants.
	Appliquez les stratégies de la communication neuroinclusive.

Environnement de travail neuroinclusif

L'environnement de travail est celui de vos employé-es au quotidien. Il s'agit de leur environnement **physique, social et cognitif**. Un environnement de travail neuroinclusif tient compte des **sept principes du design universel** qui favorisent le bien-être, le sentiment d'efficacité et de compétences au travail (Thomas, 2024). Voici une liste des éléments à évaluer au sein de votre organisation :

1. **Équité** : est-ce que l'environnement de travail est accessible et nécessite le moins d'adaptations possible, dans le respect des attentes et des conditions de travail?
2. **Flexibilité** : est-ce que l'environnement de travail permet de faire des ajustements selon les préférences des employé-es (organisation du travail, participation, horaire, réunions, travail d'équipe, évaluation du rendement, etc.)?
3. **Simplicité** : est-ce que l'environnement de travail est intuitif en favorisant la clarté, la concision et la convivialité dans le travail à effectuer et dans les interactions interpersonnelles?
4. **Perceptibilité** : est-ce que l'environnement de travail favorise une communication neuroinclusive (adaptée aux 5 sens)?
5. **Tolérance à l'erreur** : est-ce que l'environnement de travail permet d'instaurer une culture d'apprentissage et de « droit à l'erreur » soutenue par la rétroaction et la formation continue?
6. **Effort physique minimal** : est-ce que l'environnement de travail permet de réduire la surcharge physique, cognitive et sociale?
7. **Espace physique universel** : est-ce que l'environnement de travail répond aux besoins variés des personnes (poste de travail, technologie, outils, etc.)?

Questions de réflexion supplémentaires pour les gestionnaires

- Notre environnement de travail respecte-t-il les principes du design universel?
- Quelles sont les demandes les plus récurrentes de mes employé-es en lien avec des ajustements ou des modifications de leur environnement de travail?
- À quel principe du design universel se rapportent leurs demandes?

Quelques pistes d'action collectives

●	Partez du besoin de l'employé·e et, pour y répondre, modulez les solutions selon votre marge de manœuvre administrative et financière.
●	Reconnaissez la différence entre la « justice distributive » (c'est-à-dire offrir la même chose à tout le monde) et la « justice sociale » (offrir différentes solutions pour arriver au même objectif).
●	Sondez vos employé·es sur les distractions physiques, cognitives et sociales qui se retrouvent dans leur environnement de travail pour améliorer leur bien-être et leur rendement.
●	Offrez des solutions peu coûteuses utiles à tout le monde : distribuer des bouchons d'oreille, installer des gradateurs de lumière, accepter le port de lunettes de soleil, etc.
●	Créez des espaces calmes pour travailler seul ou instaurez un « code social » qui peut être utilisé pour annoncer qu'on a besoin de se concentrer.
●	Misez sur la modification universelle de l'environnement de travail au lieu des mesures d'adaptation.
●	Analysez les obstacles au rendement et au bien-être de vos employé·es en lien avec les principes du design universel.
●	Créez un plan d'action à court, moyen et long terme pour retirer, réduire ou repenser les obstacles à un environnement de travail neuroinclusif.
●	Adaptez vos PPD pour tenir compte du design universel.

Leadership neuroinclusif

Le leadership neuroinclusif actualise les valeurs de neuroinclusion au sein de l'organisation selon les définitions de compétences clés : la communication, la culture organisationnelle, l'environnement physique, social et cognitif. Une personne qui adopte un style de leadership neuroinclusif s'engage dans une démarche d'amélioration continue en mobilisant les ressources financières, humaines et matérielles à sa disposition. Cette personne adopte une démarche réflexive et éthique pour évaluer l'efficacité de ses interventions ainsi que leurs impacts sur son équipe de travail et se réajuste continuellement. Ce leadership vise à augmenter le sentiment d'efficacité personnel et le sentiment d'appartenance des membres de son équipe, peu importe leur profil, pour mieux atteindre les objectifs organisationnels (Thomas, 2024).

Questions de réflexion pour les gestionnaires

- Est-ce que je demande de la rétroaction de la part de mes employé·es quant à ma façon de les superviser, de les gérer, de les encourager et de les encadrer?
- Est-ce que j'ai développé des compétences de coaching ou d'accompagnement des membres de mon équipe?
- Est-ce que j'ai diverses stratégies pour gérer des conflits entre les membres de mon équipe?
- Quel style de leadership me vient le plus naturellement?
 - Est-ce que ce style de leadership convient aux membres de mon équipe?
- Est-ce que je fais appel à un mentor ou à un coach de gestion pour m'aider à améliorer mes pratiques de gestion neuroinclusive?

Quelques pistes d'action collectives

●	Appliquez les principes du design universel et privilégiez la justice sociale dans la façon de fixer vos objectifs et les moyens pour les atteindre.
●	Veillez à instaurer une culture de justice sociale et non de justice distributive au sein de votre organisation. Impliquez les employé·es dans l'identification des situations inéquitables sur le plan de la justice sociale ainsi que dans les moyens d'intervention.
●	Engagez-vous dans une démarche de formation continue sur les différents styles de leadership et leurs impacts sur les personnes au sein de votre organisation.
●	Misez sur les aspects de l'intelligence émotionnelle pour améliorer vos interactions et vos interventions dans l'accompagnement et le soutien des membres de votre équipe.
●	Développez votre capacité à analyser, anticiper, ajuster ou adapter vos interventions auprès des membres de votre équipe.
●	Misez sur les valeurs et les objectifs de votre organisation pour prendre vos décisions, et ce, en toute transparence.
●	Créez un climat de confiance et d'appartenance au sein de votre équipe de travail en encourageant le partage des points de vue, des perspectives et des réalités différentes.
●	Savoir gérer une équipe neurodiverse, c'est savoir gérer une équipe multiculturelle. Agissez en tant qu'interprète en cas de malentendus. Encouragez les gens à revoir leur interprétation des paroles et des gestes d'autrui (personne expressive par sa gestuelle, voix monotone, volume trop fort, manque d'expression, etc.)



À pas
de géant
Giant
Steps

présente



VOTRE TROUSSE D'EMPLOYABILITÉ NEUROINCLUSIVE : DÉCOUVREZ VOTRE PROFIL POUR L'INCLUSION DES ADULTES AUTISTES AU TRAVAIL

L'alliance

Rejoignez l'Alliance Angus Destination Neuroinclusive, votre porte d'entrée vers les services en employabilité neuroinclusive offerts par À pas de géant pour la communauté d'Angus et de l'Est de Montréal!

Tout ce qui vous est demandé, c'est un engagement à soutenir la vision de faire du quartier Angus et l'Est de Montréal la destination la plus neuroinclusive du Québec.

Collaborez avec À pas de géant pour vos solutions de formation en neuroinclusion au travail ou d'embauche inclusive par l'intermédiaire du programme Prêts, disponibles et capables (PDC) et de nos partenaires en employabilité.

En devenant membre de l'Alliance ADN, votre organisation développera des stratégies efficaces pour mieux soutenir les personnes autistes prêtes, disponibles et capables de travailler, tout en créant un milieu d'emploi respectueux de la neurodiversité.

Quelques avantages

1

SOUTIEN EN CONTINU

Obtenez un soutien en continu offert par le service de coordination en employabilité neuroinclusive d'À pas de géant.

2

OUTILS ET FORMATIONS

Accédez à des outils et à des formations portant sur la neuroinclusion et l'expérience client inclusive.

3

VISIBILITÉ REHAUSSÉE

Offrez à votre entreprise une visibilité rehaussée sur le portail web Angus Destination Neuroinclusive.

4

PRIVILÈGES VIP

Soyez aux premières loges pour ce qui est des privilèges réservés aux membres!

Visitez le portail web des entreprises ambassadrices de l'Alliance ADN

www.angusdestinationneuroinclusive.com





À pas
de géant
Giant
Steps

Centre À pas de géant
4400, rue Molson
Montréal (Québec) H1Y 0A3

Téléphone : 514 935-1911
giantstepsmontreal.com

