



Réseau national d'expertise
en trouble du spectre
de l'autisme

Dossier : L'emploi et les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme

Fiche synthèse 2 : Les forces et les difficultés sur le marché du travail

Valérie Martin, M. Sc. cand. Ph. D.

Ce document est présenté aux membres du Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme (RNETSA). La reproduction partielle ou complète de ce document à des fins personnelles, d'enseignement et non commerciales est permise à la condition d'en citer la source. Toute modification ou adaptation du contenu est interdite sans l'autorisation explicite des auteures.

Le RNETSA remercie chaleureusement l'auteure pour sa contribution au développement de l'expertise et des connaissances.

Il est recommandé de citer le document de cette façon :

Martin, Valérie. Forces et difficultés des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme sur le marché du travail. Fiche synthèse 2. Février 2018, Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme, disponible en ligne au [<http://www.rnetsa.ca/domaines-des-tsa/emploi>]

Les forces et les difficultés des personnes ayant un TSA sur le marché du travail

Plusieurs chercheurs ont exploré les forces et les difficultés que les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) vivent sur le marché du travail. En effet, certaines difficultés d'intégration en emploi sont associées directement aux particularités associées au TSA. D'autres difficultés peuvent provenir des caractéristiques de l'environnement de travail et des préjugés qui existent dans la société à propos des personnes différentes. Dans le présent document, nous nous attarderons toutefois seulement aux difficultés provenant des caractéristiques personnelles des personnes ayant un TSA.

Les difficultés éprouvées lors des interactions sociales sont les facteurs principaux faisant obstacle à la recherche d'emploi et à la performance en emploi des personnes ayant un TSA. Les particularités de fonctionnement cognitif et les comportements considérés inadaptés en milieu de travail peuvent aussi freiner leur employabilité. Finalement, les personnes qui ont aussi des problèmes de santé physique ou de santé mentale vivent des obstacles additionnels reliés à ceux-ci [1, 2].

1.1 Les caractéristiques individuelles associées au taux d'emploi des personnes ayant un TSA

Des chercheurs ont tenté d'associer les caractéristiques personnelles des personnes ayant un TSA au fait d'occuper un emploi. Selon ces études, les personnes qui ont un *meilleur taux d'emploi* sont généralement :

- Les hommes;
- Les personnes ayant un degré d'éducation plus élevé;
- Les personnes qui ont moins de difficultés sur le plan des interactions sociales;
- Les personnes qui ont moins de difficultés sur le plan du langage;
- Les personnes qui ont moins de comportements jugés problématiques;
- Les personnes qui maîtrisent mieux les habiletés de la vie quotidienne.

De plus, lorsqu'on considère l'ensemble des études publiées sur le sujet, on constate que les personnes ayant un TSA ainsi qu'une déficience intellectuelle ont moins de chance d'être en emploi [3, 4].

En ce qui concerne les adultes ayant un TSA sans déficience intellectuelle, ils étaient plus susceptibles *d'avoir eu ou d'avoir conservé un emploi* si leurs parents ont reçu un niveau d'éducation plus élevé. [4]

Pour les personnes ayant un TSA et une déficience intellectuelle, les recherches ont démontré qu'elles sont plus susceptibles de *conserver un emploi* lorsqu'elles maîtrisent mieux les habilités de la vie quotidienne autonome, dont être capable de prendre soin de son hygiène personnelle. Toutefois, le taux d'emploi de ces personnes dépend aussi[5] :

- D'appartenir à une famille qui a un revenu familial plus élevé;
- D'avoir une mère qui a un réseau social étendu;
- D'avoir fréquenté un milieu scolaire inclusif au début de l'enfance;
- De vivre dans une région plus peuplée.

On constate qu'il faut regarder au-delà des caractéristiques personnelles des individus pour comprendre le taux d'emploi des personnes ayant un TSA.

Les personnes ayant un TSA sont plus susceptibles de recevoir un diagnostic de trouble d'anxiété ou de trouble d'humeur que la population en général [6, 7]. Lorsqu'elles éprouvent un niveau important de stress et d'anxiété, leur performance au travail peut être affectée, ce qui nuit à leur maintien en emploi [1].

Plusieurs adultes ayant un TSA ont aussi un trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), ce qui peut, en plus, affecter leur fonctionnement au travail [7].

Les troubles du sommeil qu'éprouvent beaucoup de personnes ayant un TSA peuvent aussi constituer un obstacle lorsqu'elles travaillent dans le cadre d'un horaire normal de travail [8].

1.2 Les forces particulières

Les personnes ayant un TSA se voient reconnaître plusieurs qualités au travail, découlant de leurs particularités. Les études scientifiques rapportent qu'elles :

- Sont d'une grande fiabilité;
- Suivent les procédures et les règles de façon exacte;
- Portent une très grande attention aux détails;
- Ont une grande tolérance au travail répétitif;
- Ont un taux d'absentéisme plus faible que les autres employés [1, 9, 10].

Des entreprises ont décidé de miser sur ces qualités. Par exemple, Specialisterne (<http://specialisterne.com>) a une majorité d'employés qui ont un TSA. Cette compagnie offre des services de consultation en tests de logiciels, en programmation et en entrée de données [11]. La compagnie multinationale de logiciel SAP a créé un programme d'embauche pour les personnes ayant un TSA, car elle croit que celles-ci, en ayant une façon différente de voir les choses, pourront apporter des innovations dans leur entreprise [12]. Les compagnies Microsoft et Ford aux États-Unis ont aussi créé des programmes spécifiques de stages dans ce but.

La firme de services professionnels EY a embauché des personnes autistes, car elle leur reconnaît, de plus, des talents pour repérer les patrons dans le traitement des informations et des capacités de raisonnement logique pour soutenir l'analyse de données. Elle apprécie la ténacité de ces employés et leur façon plus directe de résoudre des difficultés. Leur intégration a rendu leurs documents de formation plus complets et précis et a amélioré les capacités de communication de leur gestionnaire [13].

Les personnes ayant un TSA sont très différentes les unes des autres; elles ne possèdent donc pas toutes les caractéristiques précédemment mentionnées.

Plusieurs ont aussi des forces additionnelles, notamment des connaissances et compétences pointues dans leurs domaines de formation ou d'intérêts.

1.3 Les difficultés associées à la recherche d'emploi

Les personnes ayant un TSA peuvent éprouver des difficultés dans plusieurs étapes du processus de recherche d'emploi.

Cibler des emplois pertinents

Certains adultes peuvent éprouver des difficultés à cibler des emplois qui sont appropriés à leurs connaissances et à leurs compétences [14]. Par exemple, ils peuvent avoir de la difficulté à déterminer et à exprimer leurs intérêts et leurs préférences par rapport à des emplois, notamment pour ceux qui s'expriment plus difficilement ou qui ne sont pas à l'aise avec les concepts plus abstraits. Pour d'autres, les notions de « marché du travail », de types d'emploi et d'environnement de travail sont très abstraites. Elles ont besoin d'expérimenter de façon concrète l'emploi et l'environnement de travail, par le biais de visites d'entreprises ou de stages, pour mieux comprendre ce qu'un emploi en particulier représente [15].

Détenir des expériences d'emploi recherchées par les employeurs

Les jeunes ayant un TSA, tout comme les autres jeunes en situation de handicap, sont moins susceptibles d'avoir eu une expérience d'emploi à temps partiel au cours de leurs études, ou encore d'avoir participé à des activités parascolaires, par rapport aux jeunes au développement typique. Ces expériences permettent pourtant de développer des compétences recherchées par des employeurs, notamment des compétences en interactions sociales [15-17].

Utiliser son réseau social pour repérer des opportunités

Plusieurs jeunes et adultes ayant un TSA vivent de l'isolement social. En conséquence, ils ne peuvent pas compter sur un réseau de contacts personnels, par exemple des amis déjà en emploi, pour les aider à trouver des opportunités d'emploi ou encore fournir des références à un employeur potentiel [5, 16].

Proposer sa candidature à un poste dans une entreprise

Le processus de recrutement des entreprises peut être difficile pour une personne ayant des difficultés d'interactions sociales. Ces habiletés sont sollicitées lorsqu'un chercheur d'emploi tente d'obtenir de l'information par rapport à un emploi ou à une entreprise en appelant le responsable des ressources humaines, ou encore pour obtenir une entrevue d'embauche [18].

Participer à une entrevue de sélection

L'entrevue de sélection est une étape particulièrement difficile pour plusieurs personnes ayant un TSA, car il s'agit d'une situation qui demande de très grandes

habiletés de communication et d'interactions sociales. La personne ayant un TSA peut avoir de la difficulté à comprendre et à répondre aux questions d'entrevue, notamment si elles sont vagues ou très abstraites. Elle peut avoir de la difficulté à déterminer la durée des réponses attendues et parler trop peu ou trop longtemps. Elle pourrait ne pas repérer les signes non verbaux des intervieweurs lui permettant d'ajuster ses réponses. Il peut aussi lui être difficile de décrire oralement ses compétences et ses habiletés plutôt que de les démontrer concrètement [9, 18-21]. Ces difficultés sont aussi présentes pour les personnes ayant un plus haut degré d'éducation [19].

Avec du soutien et de l'ouverture d'esprit au sein des entreprises, les personnes ayant un TSA peuvent toutefois contourner ces difficultés et trouver un emploi qui leur convient.

1.4 Les difficultés associées à l'intégration dans une entreprise

Le travail dans une entreprise comporte plusieurs composantes sociales. Ainsi, un employé doit interagir avec son gestionnaire direct, ses collègues de travail et les clients de l'entreprise. Chaque type d'interaction a des règles propres à la situation, et qui peuvent varier d'une entreprise à l'autre. S'intégrer à un milieu de travail est donc exigeant pour une personne qui a un TSA.

Cette section présente plusieurs types de difficultés que certaines personnes ayant un TSA peuvent rencontrer. Un soutien personnalisé aux employés ayant un TSA et à leurs employeurs peut donc être nécessaire pour les surmonter.

Adaptation

L'adaptation à une nouvelle routine est une première difficulté que peuvent vivre les personnes ayant un TSA qui composent mal avec les changements d'horaire et d'activités [18]. Ainsi, la personne doit développer un nouvel horaire et une nouvelle routine lui permettant d'arriver à l'heure et prête à travailler. S'adapter au mode de transport et à un nouveau trajet vers le lieu de son travail peut aussi demander un effort. Finalement, l'adaptation concerne aussi les activités au travail et les collègues de travail.

Formation

La façon dont les personnes ayant un TSA apprennent de nouvelles tâches varie grandement d'une personne à l'autre. Toutefois, la formation prend généralement plus

de temps que ce qui est attendu dans le milieu de travail et demande plus d'efforts pour la personne ayant un TSA [18]. L'entreprise devra aussi généralement modifier son mode de formation pour s'adapter aux particularités de son nouvel employé.

Organisation du travail au quotidien

Certains employés ayant un TSA peuvent éprouver des difficultés à organiser leurs tâches de travail. Par exemple, ils peuvent avoir de la difficulté à passer d'une tâche à l'autre sans incitations spécifiques, notamment lorsqu'il y a des tâches à faire qui ne font pas partie de la routine établie. Ils peuvent avoir de la difficulté à planifier leur travail dans le temps et à organiser leur matériel ou les informations nécessaires à sa réalisation. Ils peuvent avoir de la difficulté à composer avec une tâche imprévue ou avec un changement à l'horaire. Finalement, certains peuvent ne pas savoir quoi faire lorsqu'ils ont terminé le travail prévu et comment demander du travail supplémentaire [10].

Instructions et règles en milieu de travail

La communication entre superviseur et employés est un aspect central du travail, car c'est ainsi que les employés comprennent les attentes de celui-ci et de l'entreprise. Les difficultés de communications et d'interactions sociales éprouvées par les employés ayant un TSA peuvent ainsi leur nuire lorsqu'ils doivent suivre des instructions ou les règles de leur milieu de travail.

En effet, les employés ayant un TSA peuvent parfois interpréter les instructions reçues d'une façon différente de ce qui est attendu par leur superviseur ou avoir de la difficulté à comprendre des instructions complexes. Ils peuvent avoir besoin d'un niveau de détail supplémentaire par rapport aux autres employés ou encore avoir besoin de plus de temps pour traiter et comprendre l'information reçue. Aussi, ils peuvent trouver ardu de comprendre la séquence du travail à faire lorsqu'il y a plusieurs étapes. Dans d'autres cas, ils ne « lisent pas entre les lignes » lorsqu'ils reçoivent des instructions, c'est-à-dire qu'ils ne déduisent pas les informations qui sont sous-entendues ou qui sont fournies par le contexte, plutôt que dites directement et clairement. Ceci les amène à poser beaucoup de questions, ce qui peut irriter leur interlocuteur. Finalement, ils peuvent avoir de la difficulté à suivre les discussions lors des réunions de travail et à capter les instructions qui en découlent [18].

En ce qui concerne les règles de l'entreprise, les employés ayant un TSA peuvent avoir de la difficulté à les interpréter dans des situations inhabituelles ou à extrapoler à partir de ces règles le comportement à adopter dans une situation nouvelle ou face à un problème différent. Ils peuvent aussi appliquer ces règles de façon plus stricte que ce qui est habituel pour d'autres employés [10] et ainsi paraître très rigides face à leurs collègues de travail ou aux clients de l'entreprise.

Communications entre collègues de travail

La communication avec les collègues de travail peut parfois être problématique. Par exemple, une personne ayant un TSA peut avoir de la difficulté à participer aux conversations informelles ou tout simplement être incapable de le faire. Elle peut aussi ne démontrer aucun intérêt envers ce type de conversation. Elle est ainsi freinée dans le développement de liens de familiarité ou de confiance avec des collègues qui pourraient éventuellement lui servir de soutien ou répondre à certaines de ses questions.

D'autres personnes ayant un TSA peuvent parler trop longtemps des sujets qui les intéressent, ou sans égards à l'intérêt de leurs collègues. Certaines peuvent être trop honnêtes ou directes avec leurs collègues de travail, soulignant sans délicatesse leurs erreurs devant les autres ou utilisant des qualificatifs malencontreux, comme « stupide », pour qualifier une idée. Elles peuvent aussi avoir de la difficulté à ajuster leurs propos par rapport aux situations, par exemple se faire réprimander pour avoir dit devant un client que le système informatique de l'entreprise est « pourri », alors que c'est ce qui est souvent dit entre collègues. Finalement, elles auront de la difficulté à capter les signaux non verbaux de leurs collègues pour ajuster leur comportement [9, 10, 18, 22].

Comportements inadaptés en milieu de travail

Quelques personnes qui ont un TSA peuvent avoir des comportements inadaptés en milieu de travail, notamment des comportements agressifs ou d'automutilation. Les entreprises ne tolèrent généralement jamais les comportements d'agressivité et peuvent congédier sur-le-champ une personne agressive dans ses paroles ou dans ses actions. Ces comportements agressifs peuvent toutefois découler de situations de frustration, d'anxiété ou de sursensibilité aux stimuli présents dans le milieu de travail et que l'on peut prévenir [10].

D'autres comportements qui peuvent être problématiques sont les blagues sur des sujets interdits en milieu de travail (par exemple, parler d'une bombe cachée pour provoquer une réaction de surprise), ce qui peut mener à des réprimandes ou des sanctions. Finalement, tout comportement de nature sexuelle [9], par exemple, faire de façon répétée des invitations de nature romantique à une collègue de travail qui les a déjà repoussées ou regarder avec insistance la poitrine d'une collègue, peut provoquer une sanction disciplinaire. Dans ces cas, une intervention adaptée et rapide auprès de l'employé et de l'employeur par un conseiller en emploi spécialisé en TSA peut aider à résoudre la problématique.

Sensibilité à l'environnement physique

Pour certaines personnes ayant un TSA qui ont des sursensibilités sur le plan sensoriel, des composantes du milieu physique peuvent affecter leur performance à l'emploi. Par exemple, elles peuvent être gênées par le désordre, le bruit ou l'éclairage dans leur milieu de travail [10, 14].

Les personnes ayant un TSA n'éprouvent pas toutes les difficultés mentionnées ici et certaines peuvent aussi en éprouver d'autres que nous n'avons pas nommées.

Plusieurs de ces problèmes peuvent être surmontés avec un soutien adéquat pour la personne qui a un TSA ainsi que pour son entreprise.

1.5 L'importance d'occuper un emploi pour une personne ayant un TSA

Occuper un emploi est un rôle social attendu de la vie de tous les adultes en général et permet d'être autonome sur le plan financier. Ainsi, plusieurs personnes ayant un TSA ont le désir de travailler. Pour celles-ci, être en emploi donne en plus la possibilité de bénéficier de contacts sociaux réguliers et d'activités structurées dans la journée ainsi que d'améliorer la confiance en soi, le sentiment de valeur personnelle, l'indépendance et l'autonomie [3].

En outre, une étude américaine qui a suivi des adultes autistes sur une période de 5,5 ans a démontré qu'ils ont vu réduire leurs symptômes associés à l'autisme et leurs comportements problématiques lorsqu'ils étaient en emploi. Ils ont aussi acquis plus d'indépendance dans les activités de la vie quotidienne [7].

Malgré les difficultés qu'elles éprouvent à trouver un emploi, puis à s'y intégrer, il est important d'investir les ressources nécessaires pour soutenir les personnes qui ont un TSA qui désirent travailler, car elles pourront en recueillir de nombreux bienfaits.

Références

- [1] Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134. doi: 10.3233/JVR-2010-0502
- [2] Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41, 630-646. doi: doi:10.1108/00483481211249148
- [3] Holwerda, A., van der Klink, J.L., Groothoff, J. et Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 333-352. doi: 10.1007/s10926-011-9347-8
- [4] Taylor, J.L., Henninger, N.A. et Mailick, M.R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, 19, 785-793. doi: 10.1177/1362361315585643
- [5] Chan, W., Smith, L.E., Hong, J., Greenberg, J.S., Lounds Taylor, J. et Mailick, M.R. (2017). Factors associated with sustained community employment among adults with autism and co-occurring intellectual disability. *Autism*. doi: 10.1177/1362361317703760
- [6] Howlin, P. et Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *Canadian Journal of Psychiatry*, 57, 275-83.
- [7] Taylor, J., Smith, L. et Mailick, M. (2014). Engagement in vocational activities promotes behavioral development for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 1447-1460. doi: 10.1007/s10803-013-2010-9
- [8] Baker, E., K., Richdale, A., L. et Hazi, A. (2018). Employment status is related to sleep problems in adults with autism spectrum disorder and no comorbid intellectual impairment. *Autism*, 1362361317745857. doi: 10.1177/1362361317745857
- [9] Hurlbutt, K. et Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19, 215-222. doi: 10.1177/10883576040190040301
- [10] Standifer, S. (2009). *Adult Autism & Employment: A Guide for Vocational Rehabilitation Professionals*. Columbia, MI: University of Missouri Repéré à http://www.autisminternetmodules.org/up_doc/Adult_Autism_Employment.pdf
- [11] Austin, R.D. et Busquets, J. (2008). Managing Differences (Innovations Case Discussion: Specialisterne). *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 3, 28-35. doi: 10.1162/itgg.2008.3.1.28
- [12] Austin, R.D. et Sonne, T. *The case for hiring "outlier" employees*. Harvard Business Review 2014, 13 janvier; Available from: <https://hbr.org/2014/01/the-case-for-hiring-outlier-employees/>.
- [13] EY (2017). *Neurodiversity. Driving innovation from unexpected places*. Repéré à [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-neurodiversity-driving-innovation/\\$FILE/ey-neurodiversity-driving-innovation.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-neurodiversity-driving-innovation/$FILE/ey-neurodiversity-driving-innovation.pdf)
- [14] Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Matczaka, M.D. et Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 1-12. doi: 10.3233/JVR-170878

- [15] Robert, É., *Les personnes autistes et le choix professionnel. Les défis de l'intervention en orientation*. 2015, Ste-Foy, Québec: Septembre Éditeur. 177 p.
- [16] Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R. et Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37, 701-711. doi: 10.3109/09638288.2014.939775
- [17] Timmons, J., Zalewska, A., Hall, A.C. et Fesko, S. (2017). Exploring the Impact of Community Service on Career Exploration, Self-Determination, and Social Skills for Transition-Age Youth With Autism Spectrum Disorders. *Inclusion*, 5, 16-32. doi: 10.1352/2326-6988-5.1.16
- [18] Müller, E., Schuler, A., Burton, B.A. et Yates, G.B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163-175.
- [19] Bublitz, D.J., Fitzgerald, K., Alarcon, M., D'Onofrio, J. et Gillespie-Lynch, K. (2017). Verbal behaviors during employment interviews of college students with and without ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 79-92. doi: 10.3233/JVR-170884
- [20] Smith, M.J., Ginger, E.J., Wright, K., Wright, M.A., Taylor, J.L., Humm, L.B., Olsen, D.E., Bell, M.D. et Fleming, M.F. (2014). Virtual Reality Job Interview Training in Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-14. doi: 10.1007/s10803-014-2113-y
- [21] Whetzel, M. (2014). Interviewing tips for applicants with autism spectrum disorder (ASD). *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40, 155-159. doi: 10.3233/JVR-140668
- [22] Dorismond, M. et Boucher, C. (2013). La vie adulte. Dans N. Poirier et C. Des Rivières-Pigeon (dir.), *Le trouble du spectre de l'autisme. L'état des connaissances* (p. 179-206). Québec, Québec: Les Presses de l'Université du Québec.