



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 4 : Les services socioprofessionnels destinés aux personnes ayant un TSA

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 de l'auteure.

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. Les services socioprofessionnels destinés aux personnes ayant un TSA. Fiche synthèse 4. Mai 2018, Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme, disponible en ligne au [<http://www.rnetsa.ca/domaines-des-tsa/emploi-2>]

Les types de services socioprofessionnels offerts aux personnes ayant un TSA

Les adultes ayant un TSA présentent de très grandes différences dans leur fonctionnement au quotidien [1]. La nature des services socioprofessionnels qu'ils reçoivent doit donc s'ajuster aux compétences et aux intérêts qui leur sont propres.

Les types de services offerts varient selon les organisations qui les offrent et selon les régions du Québec, en plus d'évoluer chaque année. Nous présentons donc, dans le présent document, un portrait général illustrant les grandes catégories de services¹.

Il existe peu de documentation scientifique ou professionnelle sur les services et les interventions socioprofessionnelles à privilégier pour les personnes ayant un TSA [2]. La recherche dans ce domaine est toutefois en croissance et, dans les prochaines années, les organisations qui offrent des services pourront adopter des pratiques et des programmes basés sur les données probantes de la recherche [3, 4].

1.1. Pré-employabilité

Les services de pré-employabilité visent à développer des compétences reliées à l'emploi, dans le but de rendre une personne employable. Ils s'adressent aux jeunes adultes ou aux adultes plus âgés² éloignés du marché de l'emploi et qui ne sont pas prêts à chercher un emploi ou à occuper un emploi dans un court délai. Par exemple, un jeune adulte ayant un TSA qui n'a jamais travaillé et qui a une très faible connaissance de ce qu'est un emploi pourrait devoir apprendre qu'il faut suivre les instructions de notre superviseur même si elles ne nous semblent pas logiques, faire les tâches demandées même si elles sont ennuyantes, respecter un horaire de travail, accepter les critiques de notre superviseur sur notre travail et faire les correctifs demandés.

La nature de ces services et leurs disponibilités varie grandement dans chaque région du Québec. De façon générale, ces services permettent aux adultes d'explorer des environnements de travail et des types d'emplois, ainsi que leurs intérêts et leurs préférences. Ils peuvent aussi servir à développer des attitudes propices au travail et

¹ Nous remercions les personnes suivantes qui ont fourni des informations précieuses afin de faire un portrait général des services offerts au Québec : Laurence Stezewski, chef de service, CRDITED de Montréal, secteur adulte, 1er août 2014 ; Amélie Clément, coordonnatrice des services cliniques et Sonia Roy, conseillère en intégration à Action main-d'œuvre, 4 février 2015 ; Josée Lemay, directrice adjointe, programmes en DI-TSA-DP, 21 février 2018, CISSS de Laval ; Christian Gauthier, directeur des programmes DI-TSA-DP, CIUSSS de l'Estrie, 6 mars 2018. Nous assumons toutefois l'entière responsabilité du contenu de ce document.

² Il est question des personnes ayant 16 ans et plus.

des apprentissages de base, comme l'hygiène, l'assiduité, les relations interpersonnelles, l'expression appropriée de ses besoins, de ses idées et de ses émotions ou la gestion du stress [5]. Ces apprentissages se font dans le cadre d'ateliers préparatoires et de stages.

Les stages de pré-employabilité peuvent être réalisés au sein de l'organisation qui offre les services. Ils peuvent aussi se dérouler dans un organisme communautaire ou une entreprise. Certains stages ne comportent pas d'exigence de productivité.

Les adultes ayant un TSA peuvent participer à des activités de pré-employabilité spécifiques aux personnes ayant un TSA ou un handicap, ou encore participer à des mesures de préparation à l'emploi d'Emploi-Québec, faisant partie de son offre de services destinée à la population en général.

La participation à des activités de pré-employabilité n'est pas rémunérée. Dans certains cas, des programmes pourraient fournir des allocations monétaires, provenant notamment d'Emploi-Québec³. Ces activités de pré-employabilité peuvent éventuellement mener à l'accès à des activités de travail non rémunérées dans des ateliers de travail ou à des emplois réguliers avec des services de soutien. Elles peuvent aussi mener à un programme de formation pour développer des compétences spécifiques à un métier.

1.2. Atelier de travail dans un milieu ségrégué

Les ateliers de travail ou plateau de travail sont des environnements destinés aux adultes ayant un TSA qui ont besoin d'une supervision importante dans plusieurs dimensions de leur vie quotidienne. Les programmes DI-TSA-DP des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) offrent généralement ce type de services.

Ces ateliers visent à développer l'autonomie de la personne, ses compétences au travail ou certains outils qui lui permettent de fonctionner en contexte de travail. Ils peuvent aussi être un environnement pour permettre à la personne de stabiliser certains comportements qui peuvent être problématiques en société.

Ces ateliers de travail peuvent être situés dans les locaux d'un CISSS. Ils visent à exécuter des contrats de travail pour d'autres entreprises, par exemple, des tâches d'assemblage ou d'emballage de produits, ou de classement d'items. Ces ateliers sont supervisés par un professionnel, souvent un éducateur spécialisé, et visent tout autant la réalisation du contrat qu'à développer les autres habiletés et permettre aux personnes de participer à des activités durant le jour. Il peut n'y avoir aucune exigence de productivité ou d'exigences minimales.

³ Par exemple, le Programme d'aide et d'accompagnement social – Action
<https://www.mess.gouv.qc.ca/programmes-mesures/>

Des ateliers de travail peuvent aussi se dérouler dans un organisme communautaire ou une entreprise, par exemple, dans une usine, un commerce de détail ou une cuisine commerciale⁴. Un professionnel encadre le travail d'une équipe. Les participants ont l'occasion d'interagir avec les autres employés de l'organisme ou de l'entreprise et peuvent aussi recevoir des instructions par le superviseur. Dans ces lieux, les exigences de productivité peuvent être plus importantes. L'encadrement peut aussi être réduit, sans un professionnel présent en permanence. L'organisation responsable de l'atelier de travail peut aussi être responsable du transport des personnes vers les lieux de travail.

Les personnes participant à des ateliers de travail à l'intérieur d'entreprises ne sont pas des employés de l'entreprise au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Ils n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise ou l'organisation et ne reçoivent pas un salaire. La participation des adultes à ces ateliers de travail est volontaire. On utilise parfois l'expression « activité contributive » plutôt que « travail » ou « emploi » pour désigner leur situation. L'organisation qui est responsable du programme d'ateliers de travail peut fournir une allocation de participation ou une compensation financière qui provient soit du milieu qui les accueille ou du CISSS [6]. Le montant de cette allocation prend en compte les conditions associées au Programme de solidarité sociale du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui assure généralement les revenus de ces personnes⁵.

1.3. Stages individuels

Des stages individuels peuvent être développés pour ces personnes ayant un TSA qui ont un besoin de supervision et d'encadrement, mais qui ne peuvent pas participer à un plateau de travail, pour diverses raisons. Par exemple, une personne peut résider trop loin des plateaux de travail disponibles dans sa région. On peut vouloir créer un stage sur mesure pour une personne en fonction de ses intérêts pour une entreprise ou un domaine en particulier. Un proche d'une personne ayant un TSA peut avoir trouvé, par le biais de son réseau personnel, une entreprise ouverte à accueillir un stagiaire ayant un TSA.

Les CISSS verront à organiser un financement spécifique à ce stage. Ils sont aussi responsables de s'assurer que le soutien nécessaire à la personne sera mis en place. Un professionnel peut offrir un soutien intensif pour la formation et l'organisation du

⁴ Le propriétaire de l'entreprise Cartouches certifiées explique son utilisation de plusieurs modalités présentées dans les prochaines sections : <http://matthieularoche.ca/asperger-autiste-trisomique-sourd-pourquoi-se-casser-la-tete-a-leur-offrir-une-job/>

⁵ Le Programme de solidarité sociale du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est destiné aux adultes ayant une contrainte sévère à l'emploi, ce qui implique qu'ils ne peuvent subvenir financièrement à leurs propres besoins. Ce programme offre une allocation de solidarité sociale mensuelle et l'accès gratuit à certains biens et services, notamment sur le plan médical. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx>

travail. Il s'assure qu'un répondant dans l'entreprise soit responsable de prendre en charge le stagiaire. Il offrira aussi un soutien de façon régulière ou au besoin par la suite.

Les stagiaires peuvent recevoir une compensation financière semblable à celle que reçoivent les participants à des ateliers de travail. Dans certains cas, le stage peut mener à l'embauche de la personne ayant un TSA à titre d'employé de l'organisation.

1.4. Emplois rémunérés

Des personnes ayant un TSA peuvent occuper des emplois dans des organismes communautaires ou des entreprises. Ils sont donc des employés selon la *Loi sur les normes du travail*⁶. Ils reçoivent donc le salaire minimum ou un salaire qui correspond à leur poste, selon les échelles salariales de l'organisation, et ont les droits et les obligations prévus selon la loi, par exemple, en matière de congés, d'accès à l'assurance emploi ou de Régime des rentes du Québec.

Les entreprises peuvent recevoir des subventions d'Emploi-Québec pour compenser les coûts d'un accommodement offert à une personne ayant un TSA. D'autres types de subventions sont calculées en fonction d'un pourcentage du salaire de leur employé qui a une productivité moindre ou un besoin accru de supervision. Ce montant est versé directement à l'entreprise. Les conseillers d'un service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO) font l'évaluation du pourcentage approprié de subvention après l'évaluation du fonctionnement de l'employé dans l'entreprise.

Emplois adaptés

Des emplois adaptés, destinés spécifiquement à une personne, peuvent être créés dans des entreprises en rassemblant plusieurs tâches déjà existantes et assumées par d'autres employés [7]. Ainsi, les tâches de travail et le contexte conviennent aux besoins spécifiques de cette personne. Par exemple :

- Un restaurant a rassemblé les tâches d'entretien de la salle à manger avant l'ouverture et de la plonge avant l'heure du dîner pour créer un emploi à temps partiel qui a un rythme de travail moins soutenu, sans interaction avec les clients.
- Un service des plaintes d'une entreprise a rassemblé les étapes initiales de collecte d'information et de préparation des fiches d'analyse des plaintes, alors que ce travail était auparavant complètement assumé par les analystes.

Des professionnels peuvent faire de la « prospection » auprès des entreprises dans la communauté pour développer ce type d'emploi. Ils sollicitent directement des

⁶ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

entreprises pour faire connaître le potentiel de personnes ayant un TSA comme employés et voir s'il existe des possibilités d'emplois. Ils peuvent aussi solliciter des entreprises en fonction du profil de compétences d'un de leur client en particulier et voir s'il y a des possibilités de développer un emploi qui convient à celui-ci.

Emplois dans une entreprise adaptée

Les entreprises adaptées (entreprises d'économies sociales qui comptent un minimum de 60 % d'employés en situation de handicap) peuvent embaucher des personnes ayant un TSA afin de leur fournir un environnement et des exigences de productivité qui sont adaptées à leurs besoins. Les employés peuvent demeurer dans cette entreprise à long terme ou encore développer des compétences qui leur permettront éventuellement d'occuper un emploi dans un organisme ou une entreprise.

Emplois réguliers

Des personnes ayant un TSA peuvent postuler à des offres d'emploi affichées sur le marché de l'emploi régulier lorsqu'elles possèdent les compétences nécessaires. Dans ce cas, elles peuvent aussi recevoir des services socioprofessionnels, provenant des CISSS ou des services spécialisés de main-d'œuvre financés par Emploi-Québec.

Ces services consistent d'abord en l'aide de professionnels pour déterminer le type d'emplois qui leur conviennent, selon leurs intérêts, leurs compétences et leurs besoins. Par la suite, ces professionnels peuvent fournir du soutien à la recherche d'emploi, soit en enseignant comment se chercher un emploi ou en faisant eux-mêmes la recherche d'emploi.

Les professionnels peuvent être présents lors d'une entrevue d'embauche si l'entreprise l'accepte. Cette présence vise à soutenir la personne qui a un TSA à démontrer ses compétences et à expliquer, s'il y a lieu, quels types d'accommodements lui permettront d'offrir une performance de travail optimale.

Dans certains cas, un court stage peut permettre de valider les compétences de la personne et son intérêt pour l'emploi. Des programmes d'Emploi-Québec peuvent rémunérer la personne durant ce stage.

Durant la période de formation du nouvel employé, l'employeur et la personne ayant un TSA peuvent recevoir un soutien plus ou moins intensif. Ainsi, un professionnel peut être sur les lieux du travail pour offrir un accompagnement durant la formation ou prendre en charge lui-même la formation. Il peut aider l'employé avec un TSA à organiser une routine de travail et son poste de travail ou à développer des outils, par exemple, des listes à cocher ou des modèles de document. Il peut proposer des stratégies de gestion du stress. Le professionnel peut aussi sensibiliser le superviseur et les collègues de travail aux particularités du nouvel employé et aux façons de mieux communiquer avec lui, de lui donner des instructions et de lui fournir de l'aide si

nécessaire. Une fois la période de formation et d'intégration terminée, le professionnel peut réduire sa présence sur les lieux de travail et faire un suivi régulier lors de visites ou par téléphone. Il demeure ainsi disponible pour appuyer son client ou l'entreprise si des ajustements doivent être apportés ou des difficultés surviennent.

1.5. Travailleur autonome

Pour certaines personnes ayant un TSA, être travailleur autonome, c'est-à-dire entrepreneur, plutôt qu'être employé d'une organisation peut être une option intéressante. Les travailleurs autonomes utilisent leurs compétences pour faire des produits ou offrir des services qu'ils vendent directement à des clients. Par exemple, une personne peut créer un service de traicteur ou une autre offrir des services de graphisme. Plusieurs organismes au Québec soutiennent l'entrepreneuriat et certains services, tels ceux de Sphère-Québec,⁷ sont spécifiquement destinés aux personnes en situation de handicap.

1.6. Le choix d'un milieu de travail ségrégué par rapport à un milieu de travail régulier

La littérature scientifique offre plusieurs points de vue quant aux avantages des milieux de travail ségrégués pas rapport au travail dans des emplois réguliers.

Les milieux de travail ségrégués et les ateliers de travail offrent une plus grande sécurité pour certains travailleurs, la possibilité d'établir des relations sociales de longue durée et permettent l'emploi dans des régions où il y a peu d'emplois ou de possibilités de transport en commun [8]. Cette approche vise à apprendre des habiletés générales propres au travail dans un milieu protégé, afin de pouvoir transférer ces compétences dans un milieu régulier à un moment ultérieur. Certains rejettent cette approche, considérant que les personnes ayant un TSA ont des difficultés à généraliser des apprentissages d'un milieu vers un autre. Les apprentissages faits en milieu ségrégué ne se transféreront pas d'eux-mêmes et un soutien sera tout de même nécessaire pour l'intégration dans un emploi régulier.

L'approche de « soutien en emploi » (*supported employment*) propose plutôt d'éviter les stages préparatoires ou les longues formations. Elle est axée sur la recherche rapide d'emplois réguliers rémunérés, à temps plein ou partiel, dans la communauté. On respecte le choix et la préférence du client pour le type d'emploi à rechercher. On le soutient dans ses apprentissages lors de l'entrée en emploi [9]. Dans certains pays, ces programmes peuvent offrir un soutien intensif de façon continue par un éducateur (*job coach*) selon des ratios allant jusqu'à un éducateur par un client. L'approche «soutien en emploi» a démontré des effets positifs pour les personnes ayant un TSA [3], y compris

⁷ <https://sphere-qc.ca/services/travailleurs-independants/>

pour celles qui ont des besoins plus importants et des comorbidités (dont la déficience intellectuelle) [10].

L'utilisation de cette approche est toutefois limitée par la disponibilité de milieux de travail prêts à accueillir une personne ayant un TSA. De plus, pour des personnes ayant un TSA qui présentent aussi des comportements problématiques, notamment de l'agressivité physique ou verbale, l'intégration dans une entreprise n'est pas une option possible. La possibilité d'apprendre des moyens d'autocontrôle dans un milieu de travail ségrégué sous la supervision d'un éducateur est alors une option préférable. Par ailleurs, des services de développement d'habiletés en emploi, hautement structurés et d'une grande intensité, ont démontré leurs effets positifs pour évoluer vers un emploi régulier, avec soutien [11].

L'inclusion des personnes ayant un TSA dans la société devrait être le principe guidant le choix du meilleur milieu à privilégier pour chaque personne, en fonction de ses besoins et de ses préférences.

1.7. Les services indirects contribuant à l'intégration en emploi

Les personnes ayant un TSA recevant des services socioprofessionnels peuvent avoir besoin de services psychosociaux ou médicaux complémentaires dans les autres sphères de leur vie afin de s'assurer qu'elles soient prêtes à travailler et puissent conserver leur emploi.

Ainsi, elles peuvent avoir besoin de soutien sur le plan du logement, sur le plan familial, pour l'organisation de ses tâches domestiques ou pour la gestion de leur budget. Par exemple, un travailleur social peut aider une personne qui a un TSA à organiser ses tâches ménagères afin d'avoir tous les jours des vêtements propres pour le travail.

Les personnes ayant un TSA peuvent aussi avoir des besoins de soutien psychologique ou médical. Par exemple, une personne ayant été victime d'intimidation à l'école peut avoir besoin de soutien psychologique, car elle réagit difficilement à des critiques de son patron sur son travail. Une personne peut avoir besoin d'un médecin ou d'un psychiatre pour ajuster sa médication qui l'aide à réduire son impulsivité et à améliorer son attention et ainsi lui permet de continuer à fonctionner dans son emploi. L'accès aux services psychosociaux et médicaux en temps opportun est donc essentiel et complémentaire aux services socioprofessionnels.

Le financement de services spécialisés, adaptés aux besoins des personnes ayant un TSA, est nécessaire pour qu'elles puissent recevoir des services socioprofessionnels de qualité correspondant à leurs besoins individuels.

Les programmes de subvention qui viennent compenser une productivité plus faible de certains employés qui ont un TSA, un besoin de supervision plus important ou encore le coût de certains accommodements peuvent influencer la propension des entreprises à embaucher des personnes ayant un TSA.

La stabilité du financement de ce type de programmes à travers les années peut influencer l'accès au marché du travail de certaines personnes ayant un TSA ainsi que leur possibilité de conserver leurs emplois.

Les attitudes de la société par rapport aux personnes en situation de handicap influencent leur capacité à se trouver un emploi [12, 13]. Sensibiliser la population au TSA [14] peut contribuer à une plus grande ouverture de la part des employeurs à considérer l'embauche d'individus qui ont un TSA.

Références

- [1] Howlin, P. et Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *Canadian Journal of Psychiatry*, 57, 275-83. doi: 10.1177/070674371205700502
- [2] Sénéchal, C., Fontaine, C., Larivée, S. et Legault, F. (2011). Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger. *Santé mentale au Québec*, 36, 181-199. doi: 10.7202/1005820ar
- [3] Nicholas, D.B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L. et Clarke, M. (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism*, 19, 235-245. doi: 10.1177/1362361313516548
- [4] Hedley, D., Uljarevic, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A. et Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21, 929-941. doi: 10.1177/1362361316661855
- [5] Leclerc, C., Bourassa, B. et Legros, J. (2008). *Cadre de référence. Services spécialisés d'intégration et de maintien en emploi. Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)*. Québec, Québec: Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval Repéré à https://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Cahiers/ROSEPH_CADRE_FINAL_08-05-27_pm.pdf
- [6] Ministère de la Santé et des Services sociaux (2014). *Les activités socioprofessionnelles et communautaires. État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services*. Québec, Québec: Ministère de la Santé et des Services sociaux. Repéré à <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2014/14-848-01W.pdf>
- [7] Graff, R.B. (2013). Job Carving. Dans F.R. Volkmar (dir.), *Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders* (p. 1655-1655). New York, NY: Springer New York. doi: 10.1007/978-1-4419-1698-3_183
- [8] Migliore, A. et Butterworth, J. (2008). Trends in Outcomes of the Vocational Rehabilitation Program for Adults With Developmental Disabilities: 1995—2005. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52, 35-44. doi: 10.1177/0034355208320075
- [9] Wehman, P., Brooke, V., Lau, S. et Targett, P. (2013). Supported employment. Dans M.L. Wehmeyer (dir.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Disability*. New York, NY: Oxford University Press.
- [10] Wehman, P., Lau, S., Molinelli, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C. et West, M. (2012). Supported employment for young adults with autism spectrum disorder: Preliminary data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37, 160-169. doi: 10.2511/027494812804153606
- [11] Wehman, P., Schall, C.M., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, J.E., Brooke, A., Ham, W., Lau, S., Allen, J. et Avellone, L. (2016). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism*, 21, 276-290. doi: 10.1177/1362361316635826
- [12] Boehm, S.A. et Dwertmann, D.J.G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices. *Work, Aging and Retirement*, 1, 41-63. doi: 10.1093/workar/wau008
- [13] Colella, A. et Bruyère, S.M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. Dans S. Zedeck (dir.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1: Building and developing the organization, p. 473–503). Washington, DC: American Psychological Association Press.
- [14] Sasson, N.J. et Morrison, K.E. (2017). First impressions of adults with autism improve with diagnostic disclosure and increased autism knowledge of peers. *Autism*, 1362361317729526. doi: 10.1177/1362361317729526