



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 5 : Les obstacles et les facilitateurs sur le marché du travail pour les 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 obstacles et les facilitateurs sur le marché du travail pour les personnes ayant un TSA. Fiche synthèse 5. Juin 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 obstacles et les facilitateurs sur le marché du travail pour les personnes ayant un TSA

Les adultes qui ont un TSA peuvent rencontrer plusieurs barrières sur le marché du travail, mais certains facteurs peuvent par ailleurs les soutenir ou faciliter leur accès et leur fonctionnement au travail.

Ces facteurs peuvent être de nature sociale, économique, être reliés aux programmes sociaux et aux services dans la communauté, être en lien avec la famille ou l'entourage d'une personne ayant un TSA ou encore être propres aux entreprises.

1.1. La discrimination et le droit à l'égalité

Les préjugés et la discrimination

Les personnes ayant un TSA, tout comme les personnes en situation de handicap, font face à de la discrimination sur le marché du travail. Certains employeurs ont en effet des attentes négatives par rapport aux compétences des personnes en situation de handicap.

- Ils peuvent baser leurs **décisions d'embauche** sur ces stéréotypes et ces préjugés, plutôt que sur l'appréciation des compétences propres à un candidat.
- Ces stéréotypes et ces préjugés peuvent aussi affecter leur jugement de la **performance au travail** de leur employé qui a un TSA [1].

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec et l'obligation d'accommodement

Le droit à l'égalité garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* entraîne l'obligation pour les employeurs d'accommoder les personnes en situation de handicap [2]. Ces accommodements visent à ce que des règles en apparence neutres ne compromettent pas, pour une personne, l'exercice de son droit à l'égalité [3].

Ces accommodements doivent toutefois être *raisonnables*, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas grever indûment les ressources financières et matérielles de l'entreprise, ne pas perturber son bon fonctionnement ou porter une atteinte importante aux droits d'autrui.

- Tout candidat a le droit de demander des accommodements au **processus de recrutement et de sélection** d'un employeur pour lui permettre de faire valoir ses compétences.
- Il peut aussi demander les accommodements lui étant nécessaires pour offrir une **prestation de travail adéquate** dans son emploi.

1.2. La situation économique de l'emploi

Une meilleure situation économique en général et dans chaque région augmente le nombre d'emplois à pouvoir, ce qui facilite l'accès au marché du travail pour les personnes ayant un TSA.

L'accès au marché de travail dépend aussi de la correspondance entre le profil des emplois disponibles dans une communauté et le profil de compétences et les besoins en soutien propres à chaque personne ayant un TSA [4].

1.3. Les programmes sociaux et les services dans la communauté

Le Programme de solidarité sociale

Certaines personnes ayant un TSA ont droit au Programme de solidarité sociale pour assurer leur subsistance et recevoir certains services gratuitement, notamment les médicaments¹. La possibilité de perdre ces bénéfices peut parfois être un frein à la recherche d'emploi pour certaines personnes [5].

L'accès au transport

Les difficultés de déplacement sont un obstacle important de l'accès au marché du travail dans certaines communautés qui n'offrent pas de transport en commun ou de transport adapté.

De plus, l'accès au travail peut être aussi affecté si une personne ne possède pas de permis de conduire, n'a pas accès à une voiture ou ne peut compter sur la collaboration de proches pouvant la conduire au travail [5].

L'accès au logement

Certaines personnes ayant un TSA peuvent éprouver des difficultés à se loger de façon adéquate. Le manque de services à cet égard dans une communauté peut donc constituer un frein à la recherche d'emploi ou à se maintenir en emploi [6].

¹ La prestation mensuelle du Programme de solidarité sociale pour les personnes ayant une contrainte sévère à l'emploi est de 962\$ par mois et le revenu de travail permis est de 100\$ par mois. Tout revenu excédentaire est réduit de la prestation <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx>

1.4. L'accès à des services socioprofessionnels de qualité

L'accès à des services socioprofessionnels de qualité, offerts par des professionnels qualifiés, est un facilitateur important pour permettre aux personnes ayant un TSA d'accéder au marché du travail [7].

Des services de qualité [4, 7-9] :

- Débutent lors de la transition entre l'école et la vie active;
- Offrent un soutien personnalisé;
- Donnent de la formation sur les compétences « non techniques » (*soft skills*), notamment sur la communication et les interactions en milieu de travail;
- Sont présents sur les lieux de travail;
- Visent à mettre en place les accommodements nécessaires à l'employé qui a un TSA ;
- Demeurent disponibles à long terme;
- Dans certains cas, offrent ou organisent le transport vers les lieux de travail.

1.5. La famille et l'entourage

La famille et l'entourage d'un adulte qui a un TSA peuvent l'encourager à se chercher un emploi, le soutenir dans sa recherche notamment en sollicitant leurs réseaux personnels ainsi que l'encourager ou le conseiller lorsqu'il éprouve des difficultés dans son emploi. Le voisinage ou la communauté en général peuvent aussi contribuer à cet effort [4, 6, 10].

La famille ou l'entourage d'un adulte qui a un TSA peuvent aussi constituer une barrière à l'emploi. Ils peuvent avoir de très faibles attentes par rapport à ses capacités de travail. Ils peuvent préférer qu'il fréquente un centre de loisirs ou œuvre dans un atelier de travail protégé, car ils craignent pour sa sécurité ou désirent qu'il bénéficie du réseau social propre à ces lieux. D'autres parents n'ont pas priorisé le développement de l'autonomie de leur enfant (par exemple, l'utilisation du transport en commun, la gestion de l'argent ou la participation aux tâches domestiques). À l'inverse, un adulte qui a un TSA peut recevoir de la pression de sa famille ou de son entourage pour qu'il occupe des emplois qui ne conviennent pas à ses intérêts, ses compétences ou à ses besoins [5].

1.6. Les obstacles et les facilitateurs dans l'entreprise

Méconnaissance des droits, des accommodements et des services

Les employeurs connaissent souvent assez peu les lois, les pratiques de dotation permettant de réduire la discrimination à l'embauche, les accommodements possibles pour les personnes en situation de handicap ou ayant un TSA ainsi que les politiques sur la diversité dans leurs propres organisations [11]. Ils s'inquiètent aussi de ne pas savoir à l'avance combien coûtera un accommodement [12]. Les services financés par Emploi-Québec ou par le réseau de la santé et des services sociaux sont aussi méconnus par beaucoup d'employeurs.

Ouverture d'esprit, culture organisationnelle et flexibilité

Les facilitateurs de l'embauche et de l'intégration d'une personne ayant un TSA dans une entreprise sont [4, 13] :

- L'ouverture d'esprit et le soutien de l'employeur et des collègues de travail;
- Une culture organisationnelle qui encourage la diversité et la divulgation d'un handicap;
- L'inclusion de l'employé ayant un TSA dans les activités de l'organisation (par exemple, les sessions de formation et d'information);
- La possibilité d'adapter le processus de recrutement;
- La possibilité de modifier certains éléments de l'environnement de travail;
- La collaboration avec un professionnel spécialiste en emploi;
- La participation d'employés clés à une formation sur le TSA et les meilleures façons de communiquer et de fonctionner avec leur employé ayant un TSA;
- Le respect du mode de fonctionnement établi avec l'employé qui a un TSA.

Caractéristiques du superviseur

Le superviseur direct a un rôle clé pour faciliter l'embauche et l'intégration d'une personne qui a un TSA [14, 15]. Il doit :

- Être facile d'approche;
- Donner une rétroaction honnête sur la performance au travail;
- Exprimer clairement ses attentes;

- Veiller à ce que l'employé réponde à un seul gestionnaire;
- Aider à résoudre des conflits avec des collègues de travail;
- S'assurer que son employé ait un mentor qui lui permette de comprendre les attentes sociales du milieu de travail.

Concordance entre l'emploi, l'organisation et les caractéristiques de l'employé autiste

Un emploi et un environnement de travail dont les caractéristiques concordent avec les intérêts, les compétences et les besoins de l'employé qui a un TSA sont des facilitateurs pour la performance au travail [10, 13, 16].

Par exemple, pour répondre à ses besoins, une personne peut chercher un emploi où :

- On peut établir une routine de travail ou obtenir à l'avance de l'information sur les tâches à faire;
- Les instructions peuvent être écrites ou exprimées en images;
- Il est possible de prendre des pauses pour gérer son stress ou réduire les stimuli;
- Les réunions sont prévues à l'avance, les sujets traités sont annoncés et l'employé peut contribuer par écrit;
- Il y a peu de contact avec des clients.

Des exemples d'environnement de travail qui peuvent répondre à certains besoins sont :

- Un poste de travail dont il est possible de s'éloigner pour gérer son stress lorsque nécessaire;
- La possibilité de communiquer par écrit ou par images (par exemple, demander du matériel, des informations, une pause ou de l'aide);
- Un poste de travail situé dans un endroit avec peu de distractions visuelles et sonores;
- Un poste de travail bien organisé avec des endroits clairs pour placer le matériel et les outils, un endroit pour faire les manipulations, un endroit pour placer le travail complété;

- Un environnement de travail qui n'est pas trop bruyant ou qui permet l'accès à la lumière naturelle.

L'intégration des personnes ayant un TSA au marché du travail est freinée par des barrières qui vont au-delà de leurs caractéristiques personnelles.

Miser sur les forces, les intérêts et les compétences des personnes qui ont un TSA est le meilleur point de départ pour dépasser ces barrières.

Le soutien de la famille, des services sociaux et des services socioprofessionnels appropriés, des employeurs flexibles, ouverts d'esprit et une bonne concordance entre l'emploi et les caractéristiques de l'employé autiste facilitent son intégration en emploi.

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