



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 6 : Initiatives, programmes et recherche

**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. Initiatives, programmes, et recherche. Fiche synthèse 6. 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>]

---

# Initiatives et programmes visant l'intégration en emploi des personnes ayant un TSA

---

Plusieurs initiatives et programmes visent l'amélioration de l'intégration des personnes ayant un TSA au marché du travail. Ce document donne un aperçu de certains d'entre eux au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde.

## 1.1. Initiatives d'entreprises

*Entreprises misant principalement sur les forces des personnes ayant un TSA*

Certaines entreprises basent leur modèle d'affaires sur les forces des personnes ayant un TSA. Elles œuvrent dans le domaine des technologies de l'information et embauchent spécifiquement des consultants ayant un TSA.

- **Aspertise<sup>1</sup>** : Compagnie française qui a aussi un bureau à Montréal. Elle embauche des professionnels autistes ou considérés atypiques.
- **Meticulon<sup>2</sup>** : Firme basée à Calgary en Alberta. Elle offre des services de développement, de tests et de livraison de logiciels.
- Ailleurs dans le monde, **Specialisterne<sup>3</sup>** (compagnie danoise ayant des bureaux en Europe et au Canada) et **Auticon<sup>4</sup>** (présente dans quatre pays européens) embauchent des personnes ayant un TSA pour fournir des services en technologies de l'information.

La branche canadienne de la firme **Specialisterne<sup>5</sup>**, basée à Toronto, utilise le programme Dendelion [1] pour recruter, former puis placer des employés ayant un TSA dans des entreprises canadiennes. Son approche contourne le processus de recrutement usuel pour mieux mettre en valeur des personnes qui ont un profil atypique ou ont de la difficulté à se démarquer durant une entrevue. **Specialisterne**

---

<sup>1</sup> <https://www.aspertise.net/>

<sup>2</sup> <http://meticulon.com/>

<sup>3</sup> <http://dk.specialisterne.com/en/>

<sup>4</sup> <https://auticon.com/>

<sup>5</sup> <http://ca.specialisterne.com/>

collabore d'abord avec des entreprises pour développer des opportunités d'emploi, puis elle utilise le processus suivant pour recruter des employés :

- Évaluation du curriculum vitae en fonction des opportunités d'emplois;
- Participation à un atelier d'exploration sur l'emploi : les candidats retenus participent à des projets concrets dans un environnement informel dans le but de connaître leurs intérêts, leurs compétences et leurs motivations. Un rapport décrivant leur profil leur est remis;
- Programme de formation : les candidats retenus suite à l'atelier reçoivent une formation de 4 semaines, sur les lieux de travail du futur employeur, qui sert aussi à évaluer leurs compétences. La formation est basée sur des projets réels ou des études de cas pertinentes au futur emploi;
- Embauche : les candidats retenus après le programme de formation sont embauchés. Ils reçoivent un soutien à plus long terme.

#### *Entreprises ayant développé un programme d'embauche spécifique aux personnes ayant un TSA*

Les compagnies SAP<sup>6</sup>[2], Microsoft<sup>7</sup>, Ford<sup>8</sup>, EY (firme internationale de services professionnels principalement en comptabilité et fiscalité)<sup>9</sup> ont créé des programmes spécifiques de stages et de recrutement dans le but d'embaucher des employés ayant un TSA.

Les programmes ont des caractéristiques semblables qui sont inspirées du modèle *Dendelion* de Specialisterne. L'aspect clé de ces programmes est de viser directement les personnes ayant un TSA durant le recrutement des candidats, puis d'évaluer ces candidats en leur permettant de démontrer leurs habiletés dans le cadre de projets concrets.

---

<sup>6</sup> <https://www.sap.com/corporate/en/company/diversity/differently-abled.html>

<sup>7</sup> <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/hiring.aspx>

<sup>8</sup> <https://media.ford.com/content/fordmedia/fna/us/en/news/2016/05/25/individuals-with-autism-can-get-work-experience-at-ford-through-.html>

<sup>9</sup> [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-ey-neurodiversity-driving-innovation-from-unexpected-places/\\$FILE/ey-neurodiversity-driving-innovation-from-unexpected-places.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-ey-neurodiversity-driving-innovation-from-unexpected-places/$FILE/ey-neurodiversity-driving-innovation-from-unexpected-places.pdf)

## 1.2. Programme visant le développement d'opportunités d'emploi

Le programme Prêt, disponible et capable<sup>10</sup> est un projet pancanadien, présent à Montréal et à Québec, qui vise les employeurs en les sensibilisant à l'embauche des personnes ayant une déficience intellectuelle (DI) ou un TSA.

- Il vise d'abord le développement de la capacité des entreprises à faire de l'embauche inclusive par le biais de formations sur les meilleures stratégies, l'aménagement des milieux de travail et d'autres outils.
- Il relaie les opportunités d'emploi créées à des organismes qui œuvrent auprès des personnes ayant un TSA ou une DI pour qu'elles puissent référer des candidats qualifiés.
- Il offre du soutien à l'entreprise après l'embauche.

## 1.3. Programmes visant le développement de l'employabilité

Certains programmes œuvrent en amont de la recherche d'emploi pour aider les personnes qui ont un TSA à développer des compétences et les aptitudes nécessaires à l'intégration dans un emploi. Par exemple :

- Autismopolis<sup>11</sup>, situé en Montégérie, offre en partenariat avec Emploi-Québec, un projet de préparation à l'emploi qui vise le développement de l'employabilité des adultes de 18 à 50 ans qui présentent un TSA sans DI.
- Worktopia est un projet financé par le gouvernement du Canada qui comporte plusieurs programmes dont *EmploymentWorks Canada* (EWC) qui a un site à Montréal<sup>12</sup>. Il s'agit d'un programme de formation en préparation à l'emploi destiné aux personnes de 15 à 29 ans qui ne fréquentent plus l'école et qui veulent mettre en pratique et développer les aptitudes essentielles nécessaires afin d'obtenir un emploi rémunéré intéressant et permanent.

---

<sup>10</sup> <http://fr.readywillingable.ca/>

<sup>11</sup> <https://www.autismopolis.com/autisme-adulte-preparation-emploi>

<sup>12</sup> <http://worktopia.ca/fr/employmentworks/faq/>;

<http://www.voyezleschosesamafacon.org/fr/services/communautaire/employmentworkscanada.html>

- Intégration TSA<sup>13</sup>, située dans la région de Québec est une initiative de parents qui offre des programmes d'insertion professionnelle aux personnes de 21 ans et plus ayant un TSA.
- Productions Spectrum<sup>14</sup> est une entreprise sociale basée à Montréal qui offre aux participants de 17 ans et plus, qui ont un intérêt et un talent pour le montage vidéo, un programme de stages pour perfectionner leurs aptitudes professionnelles au sein d'une équipe de production vidéo.

#### **1.4. Programme destiné aux étudiants visant le développement de l'employabilité**

Un programme novateur appuyé sur de nombreuses recherches vise le développement de l'employabilité des jeunes ayant un TSA lorsqu'ils sont encore à l'école.

- Project SEARCH<sup>15</sup>[3] est un programme développé aux États-Unis pour les jeunes en situation de handicap et adapté aux personnes qui ont un TSA. Il comporte plus d'une centaine de sites, dont un au Canada chez Manitoba Hydro<sup>16</sup>. Ce programme est basé sur le partenariat avec une grande entreprise. Un groupe d'élèves fait sa dernière année de scolarité dans cette entreprise où ils feront plusieurs stages. Ils reçoivent un soutien important par du personnel qualifié. Ils poursuivent aussi leurs études scolaires, toujours sur les lieux de l'entreprise.

---

<sup>13</sup> <https://www.integrationtsa.com/programmes>

<sup>14</sup> <http://productionsspectrum.com/fr/nous-rejoindre/stages/>

<sup>15</sup> <https://www.projectsearch.us/>

<sup>16</sup> <http://www.lifeworks.mb.ca/projectsearch.html>

---

## La recherche sur l'intégration en emploi chez les personnes ayant un TSA

---

La recherche sur le thème de l'emploi pour les personnes ayant un TSA a connu une grande augmentation récemment. Les thèmes de recherche sont :

- La situation d'emploi chez les personnes ayant un TSA;
- Les caractéristiques des personnes ayant un TSA associées à un meilleur taux d'emploi;
- Les barrières et les facilitateurs de l'emploi;
- Les méthodes d'enseignement des compétences nécessaires en emploi;
- Les interventions aidant les personnes ayant un TSA à trouver et à mieux fonctionner en emploi;
- Les politiques publiques qui soutiennent l'intégration à l'emploi.

Au Canada et au Québec, quelques projets sont en cours, notamment :

- Le programme Worktopia fait l'objet de recherche sur son efficacité;
- Action main-d'œuvre<sup>17</sup> à Montréal collabore à des projets de recherche sur les impacts de ses interventions<sup>18</sup>;
- Un projet de recherche sur les technologies facilitant l'intégration des personnes ayant un TSA dans les entreprises adaptées<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> <https://www.actionmaindoeuvre.ca/>

<sup>18</sup> [https://www.labrl.org/?page\\_id=126&lang=fr](https://www.labrl.org/?page_id=126&lang=fr); <http://transitionsupport-adultsasd.scsd.mcgill.ca/>

<sup>19</sup> <http://cqea.ca/nouveau-projet-de-recherche-entreprises-adaptees/>

La recherche devrait se poursuivre sur plusieurs sujets, par exemple :

- Le taux d'emploi au Québec des personnes qui ont un TSA avec ou sans comorbidités. Un projet de recherche longitudinale, qui suit le parcours de jeunes adultes ayant un TSA durant plusieurs années après leur départ de l'école pourrait nous aider à mieux cerner ce taux d'emploi, ainsi que les besoins en matière de soutien;
- Les compétences à développer chez les élèves du secondaire ou du postsecondaire pour faciliter leur transition vers l'emploi;
- L'efficacité individuelle des accommodements qui sont mentionnés dans les études ou qui sont utilisés dans la pratique, évaluée dans des études de bonne qualité;
- La culture organisationnelle dans une entreprise et les styles de gestion des superviseurs qui facilitent l'intégration des employés ayant un TSA;
- Les coûts réels au Québec et les bénéfices d'employer une personne ayant un TSA, notamment selon la perspective d'une PME;
- Les liens entre l'emploi et la qualité de vie des personnes ayant un TSA.

---

***Des initiatives de plusieurs entreprises ont démontré qu'il est possible de miser sur les forces des employés qui ont un TSA.***

***Project SEARCH, un modèle novateur soutenu par la recherche, confirme qu'il est possible d'améliorer l'employabilité des finissants de l'école secondaire.***

***Les connaissances provenant de la recherche peuvent guider l'amélioration des pratiques favorisant l'emploi des personnes ayant un TSA au Québec.***

---

---

## Références

---

- [1] Austin, R.D. et Sonne, T. (2014). The Dandelion Principle: Redesigning Work for the Innovation Economy. *MIT Sloane Management Review, Summer 2014*.
- [2] Pisano, G.P. et Austin, R.D. (2016). *SAP SE: Autism at Work*. Boston, MA: Harvard Business Publishing.
- [3] 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