

La diversité chez les Jeunes et les adultes de l'Ontario qui présentent un trouble du spectre de l'autisme :



Trouver et conserver un emploi

Claudia Accardi, MSW, RSW & Sarah Duhaime, MSW, RSW, The Redpath Centre, Avril 2013

Le présent article se veut un résumé de certains éléments d'information contenus dans un rapport récent intitulé Diversity in Ontario's Youth and Adults with Autism Spectrum Disorders: Complex Needs in Unprepared Systems.

Les jeunes et les adultes qui présentent un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ont souvent de la difficulté à trouver et conserver un emploi intéressant. Leur sous-emploi est également préoccupant puisque bon nombre d'entre eux sont affectés à des postes dont les exigences sont très inférieures à leurs compétences, à leurs connaissances ou à leur formation. L'emploi et l'autosuffisance financière rehaussent l'estime de soi et le niveau d'indépendance, et réduit le recours aux programmes de soutien du revenu.

Les recherches sur l'emploi et les services offerts au Canada aux personnes qui présentent un TSA sont plutôt rares. Au cours de l'étude que nous avons réalisée récemment en Ontario auprès de 480 jeunes (16 ans et +) et adultes vivant avec un TSA (Stoddart et al., 2013), des

familles et des personnes autistes nous ont parlé de leur situation au regard de l'emploi et de leurs expériences en milieu de travail. Seulement 13,9 % des participants âgés de 20 ans et plus pouvaient compter sur un emploi à temps plein comme principale source de revenu alors que 6,1 % d'entre eux étaient titulaires d'un emploi à temps partiel. De plus, la majorité des répondants (58,2 %) tiraient leur principale source de revenu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH).

La même étude a révélé que 30 % des personnes employées travaillaient dans le domaine « des ventes et des services ». Ce constat signifie que, même si les personnes présentant un TSA ne possèdent pas naturellement les compétences générales requises pour interagir avec les autres et bien fonctionner dans ces types de milieux, ces postes de premier échelon, axés sur les services, sont souvent les seuls qui leur sont accessibles. Par ailleurs, « les affaires, les finances et l'administration » étaient les principaux domaines

d'emploi de 15,1 % des participants.

D'autres études ont été menées dans le domaine des TSA et de l'emploi; il faudrait cependant examiner de plus près les résultats des interventions d'ordre professionnel qui ciblent expressément les jeunes et les adultes présentant un TSA. Au Royaume-Uni, Mawhood et Howlin (1999) ont réalisé une étude sur les résultats d'un soutien d'ordre professionnel offert aux personnes autistes comparativement à celui d'un groupe témoin qui n'avait reçu aucun soutien de cette nature; ces chercheurs ont conclu que les participants du premier groupe touchaient des salaires plus élevés, travaillaient plus longtemps et affichaient une plus grande satisfaction au travail que ceux du groupe témoin.

Dans leur analyse des avantages et des coûts monétaires des adultes qui travaillaient dans leurs collectivités respectives aux États Unis, Cimera et Burgess (2011) ont eux aussi fait ressortir les bénéfices des programmes de formation professionnelle pour les personnes présentant un TSA. Ces chercheurs ont conclu que, dans tous les États, les personnes qui participaient aux programmes de formation professionnelle obtenaient un avantage financier par rapport aux coûts de la formation.

Que nous soyons des fournisseurs de services, des parents ou des personnes vivant avec un TSA, notre défi consiste non seulement à accroître le nombre de jeunes et d'adultes autistes qui occupent

un emploi, mais aussi à nous assurer que cet emploi est intéressant de longue durée.

Les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes et les adultes qui ont un TSA

- Se préparer et se présenter à une entrevue – difficulté à gérer leur anxiété, à décoder les indices sociaux, à fournir les renseignements nécessaires.
- Interactions sociales avec les collègues, sens de l'organisation, défis sensoriels.
- Les tâches à accomplir ne sont pas toujours perçues comme exigeantes, enrichissantes ou intéressantes.
- Les collègues et les patrons comprennent mal les comportements et les difficultés de la personne autiste.
- Méconnaissance générale des compétences dont une personne autiste peut faire bénéficier son milieu de travail.
- Formation qui ne répond pas aux besoins particuliers de la personne qui vit avec un TSA et ne tient pas non plus compte de ses autres traits distinctifs.
- Difficulté à se défendre soi-même : partager des informations sur ses besoins personnels et les aménagements en matière

d'emploi qui pourraient lui être utiles.

Recommandations à l'intention de la collectivité

- Augmenter le nombre de programmes de soutien à l'emploi qui ciblent expressément les personnes qui présentent un TSA.
- Intensifier la formation des travailleurs de première ligne dans les agences générales de placement afin qu'ils comprennent mieux les points forts et les besoins de la population autiste.
- Adapter les programmes d'emploi existants aux besoins particuliers de la population autiste.
- Renseigner les employeurs sur les méthodes les plus efficaces pour développer les talents et tenir compte des préférences des employés qui ont un TSA.
- Améliorer les services de transition offerts aux élèves autistes dans les écoles secondaires et les établissements d'études supérieures afin de les préparer à entrer sur le marché du travail.
- Accroître la recherche sur les interventions d'ordre professionnel auprès des personnes autistes dans le but de

mieux comprendre et réclamer les services dont ils ont besoin.

- Ouvrir des possibilités pour les personnes autistes qui aimeraient devenir des entrepreneurs – contribution aux frais de démarrage d'une entreprise, formation en finances et en gestion, mentorat, etc.
- Offrir un meilleur encadrement professionnel et un meilleur soutien à l'emploi aux personnes autistes qui ont réussi à entrer sur le marché du travail, mais qui peinent parfois à satisfaire aux exigences de leur poste actuel.

Recommandations à l'intention de la personne concernée et de sa famille

- S'inscrire aux programmes d'études coopératives offerts à l'école secondaire, faire du bénévolat dans la collectivité et tenter d'obtenir un emploi d'été pour acquérir de l'expérience dans différents contextes.
- S'inscrire à des programmes centrés sur l'emploi, sur les aptitudes à la vie quotidienne et sur l'acquisition d'habiletés sociales, autant de façons de se préparer à devenir un adulte autonome.
- Mettre la personne autiste en contact avec des membres de sa famille et des amis qui sont en

mesure de la renseigner sur certains types d'emplois ou de carrières.

- • Faire participer la personne qui a un TSA à des activités de jumelage / observation.
- • Veiller à ce que la personne autiste acquiert de solides aptitudes à l'autodéfense afin qu'elle soit en mesure de bien communiquer avec l'employeur pour l'informer de ses principales compétences et de ses besoins.
- • Commencer à discuter de planification de carrière le plus tôt possible à l'adolescence afin d'assurer le succès de la transition vers le monde du travail.
- • Mettre en lumière les points forts, les habiletés, les intérêts, les talents et le style cognitif de la personne qui vit avec un TSA.
- • Lui faire passer des tests d'évaluation psychoprofessionnelle.
- • Ne pas simplement chercher un emploi, mais un emploi qui « convient » à la personne qui présente un TSA.
- • Lorsque le travail autonome est viable, évaluer les talents de la personne concernée, déterminer si le produit ou le service qu'elle offre peut trouver preneur, renforcer ses compétences en gestion d'entreprise et vous renseigner sur les programmes

de mentorat et de formation sur la petite entreprise qui pourraient lui être utiles. • S'inscrire aux programmes d'études coopératives offerts à l'école secondaire, faire du bénévolat dans la collectivité et tenter d'obtenir un emploi d'été pour acquérir de l'expérience dans différents contextes.

- • S'inscrire à des programmes centrés sur l'emploi, sur les aptitudes à la vie quotidienne et sur l'acquisition d'habiletés sociales, autant de façons de se préparer à devenir un adulte autonome.
- • Mettre la personne autiste en contact avec des membres de sa famille et des amis qui sont en mesure de la renseigner sur certains types d'emplois ou de carrières.
- • Faire participer la personne qui a un TSA à des activités de jumelage / observation.
- • Veiller à ce que la personne autiste acquiert de solides aptitudes à l'autodéfense afin qu'elle soit en mesure de bien communiquer avec l'employeur pour l'informer de ses principales compétences et de ses besoins.
- • Commencer à discuter de planification de carrière le plus tôt possible à l'adolescence afin d'assurer le succès de la transition vers le monde du

travail.

- • Mettre en lumière les points forts, les habiletés, les intérêts, les talents et le style cognitif de la personne qui vit avec un TSA.
- • Lui faire passer des tests d'évaluation psychoprofessionnelle.
- • Ne pas simplement chercher un emploi, mais un emploi qui « convient » à la personne qui présente un TSA.
- • Lorsque le travail autonome est viable, évaluer les talents de la personne concernée, déterminer si le produit ou le service qu'elle offre peut trouver preneur, renforcer ses compétences en gestion d'entreprise et vous renseigner sur les programmes de mentorat et de formation sur la petite entreprise qui pourraient lui être utiles.

Bibliographie :

CIMERA, R. E. et S. BURGESS, S. « Do adults with autism benefit monetarily from working in their communities? » dans *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 34, no 3, p. 173-180.

MAWHOOD, L. et P. HOWLIN. « The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with Autism or Asperger Syndrome » dans *Autism: International Journal of Research and Practice*, vol. 3, no 3, p. 229-254.

STODDART, K.P., L. BURKE, B. MUSKAT, J. MANETT, S. DUHAIME, C. ACCARDI, P. BURNHAM RIOSA et E. BRADLEY. *Diversity in Ontario's Youth and Adults with Autism Spectrum Disorders: Complex Needs in an Unprepared System*, Toronto, Ont., The Redpath Centre, 2013.

Au sujet des auteurs :

Claudia Accardi, MServSoc, est adjointe de recherche au Redpath Centre et à la Faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto. Madame Accardi participe à différents projets de recherche dont l'un, en voie de réalisation, sur les relations conjugales dans les familles d'enfants qui présentent un TSA. Elle s'intéresse notamment à l'évaluation des programmes et à la recherche qui ciblent les TSA, aux troubles du développement et aux troubles d'apprentissage.

Sarah Duhaime, MServSoc, est animatrice de cours de préparation à l'emploi et d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle au Redpath Centre et coordonnatrice des services de soutien aux familles à Autisme Ontario. Au Redpath Centre, elle offre des services d'orientation aux personnes qui occupent des postes de premier échelon ou sont en milieu de carrière et qui éprouvent des difficultés à trouver et conserver un emploi enrichissant.

AVERTISSEMENT : Ce document reflète les opinions de l'auteur. L'intention d'Autisme Ontario est d'informer et d'éduquer. Toute situation est unique et nous espérons que cette information sera utile; elle doit cependant être utilisée en tenant compte de considérations plus générales relatives à chaque personne. Pour obtenir l'autorisation d'utiliser les documents publiés sur le site Base de connaissances à d'autres fins que pour votre usage personnel, veuillez communiquer avec Autisme Ontario par courriel à l'adresse info@autismontario.com ou par téléphone au 416 246 9592.
© 2020 Autism Ontario 416.246.9592 www.autismontario.com