

L'AUTISME EN MILIEU DE TRAVAIL

Les adultes autistes possèdent bien souvent des habiletés et des talents hors du commun qui en font des candidatures attrayantes pour les employeurs. Néanmoins, le taux de chômage des individus neurodivergents est stupéfiant. Plus de 80 % des individus sur le spectre sont sans emploi¹.

La nécessité est mère de l'invention comme l'a découvert Thorkil Sonne lorsque son fils a été diagnostiqué avec un trouble du spectre de l'autisme. En 2008, lors d'une entrevue accordée à *Computer Weekly*¹, il a expliqué s'être projeté comme tout parent dans le futur afin d'imaginer l'avenir de son fils et s'en être trouvé fort déçu. Il s'est aperçu de la pénurie de perspectives professionnelles et cela l'a mené à créer sa propre entreprise de logiciels, *Specialisterne*. Il a réalisé que les caractéristiques des autistes notamment le souci du détail, la concentration et la précision² se prêtaient parfaitement au monde de la technologie.

Sonne a donc débuté sa recherche de candidats parmi cette population. Il a été le premier à tenter cette approche nouvelle de recrutement dans le domaine des technologies, mais il n'a sûrement pas été le dernier à le faire. Les géants des technos Microsoft et SAP, ont leur propre programme d'emploi qui ciblent les candidats avec des neurodiversités. En 2018, un article de CBS News qui couvrait de tels programmes en est venu à la même conclusion que Sonne en 2008 : les employés autistes sont uniques en leur genre, mais demeurent une ressource de main-d'œuvre inexploitée. Un adulte autiste, Christopher Pauley, relatait dans cet article de CBS News que son expérience reflétait les défis auxquels font face les individus qualifiés et neurodivergents. Malgré un diplôme en informatique et en histoire, des niveaux de réussite élevés, et à la suite de centaines de demandes d'emploi, il a obtenu un emploi chez Microsoft où son habileté à repérer les schémas et son souci pointu du détail³ ont été des plus utiles.

Bien que ces compagnies aient souhaité embaucher des candidats autistes, elles ont bien vite réalisé que les modes traditionnels d'entrevues ne s'adaptent pas aux particularités de cette population. Pauley explique que ses lacunes en termes de communication et d'habiletés sociales rendaient les entrevues en personne éprouvantes et éclipsaient ses qualités liées à l'emploi. Specialisterne et Microsoft ont toutes deux trouvé des manières de surmonter cet obstacle. Specialisterne utilise des LEGO lors d'entrevue afin d'évaluer les habiletés des candidats tandis que Microsoft se sert de guimauves. Pour Jenny Lay-Flurrie, administratrice chez Microsoft, demander aux candidats de bâtir des structures

SOMMAIRE:

L'AUTISME EN MILIEU DE TRAVAIL

01-02

LE SAVIEZ-VOUS

02-03

FAIT AMUSANT

03

PISTES POUR L'ENSEIGNANT

04

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DU TSA

LIRE POUR EN SAVOIR PLUS

RÉFÉRENCES

05

en guimauves permet à ceux-ci de démontrer leurs habiletés de résolution de problèmes et leur capacité à travailler en équipe sans avoir à les soumettre à des entrevues formelles. En plus de ces modes d'entrevues peu conventionnels, Specialisterne et Microsoft ont introduit des stratégies d'étayage afin d'assurer le succès de leurs employés autistes. Specialisterne consacre plusieurs mois à déterminer les rôles les mieux adaptés à chaque candidat. Microsoft assigne des mentors pour aider ses employés autistes à naviguer dans leur environnement de travail.

Ces initiatives d'embauche ont généré des résultats prometteurs : SAP peut se vanter d'un taux de rétention de 90 % des personnes avec un TSA et Specialisterne s'est étendue mondialement et a instauré son embauche neurodivergente dans d'autres villes telle que Montréal. Les effets positifs sur les employés autistes sont notables. Gloria Mendoza, une employée autiste chez SAP, atteste qu'elle a trouvé un cercle social accueillant à son travail, contrairement à ce qu'elle avait connu lors de ses études³. Christopher Pauley profite aussi d'un environnement de travail inclusif. Il vit à présent de manière totalement indépendante et rapporte qu'il a maintenant hâte d'arriver à un milieu de travail où on l'accepte tel qu'il est³.

La leçon que l'on peut tirer de ces initiatives d'embauche est évidente : la fin justifie les moyens pour développer des modes d'embauche et des pratiques d'entrevue plus inclusives. Grâce à l'accessibilité et aux compétences qu'ils apportent à leur milieu de travail, les travailleurs autistes représentent une ressource précieuse pour les compagnies qui sont prêtes à aller au-delà des stratégies d'emploi conventionnelles et établir des pratiques plus inclusives.



LE CENTRE D'ACCÈS DU CEGEP JOHN ABBOTT

Nous sommes heureux de souligner une excellente initiative du Cegep John Abbott. Son Centre d'accès offre un *Programme de soutien à la transition* (TSP) pour les étudiants avec un TSA en première année collégiale. C'est une mesure de soutien volontaire pour mieux équiper les nouveaux étudiants d'outils et de connaissances nécessaires à une transition réussie de l'école secondaire au collégial. Le TSP comprend une *Journée de soutien à la transition* qui se tient avant le début du semestre ainsi que des rencontres avec un membre du personnel du centre d'accès à différents moments durant le premier semestre. Ce programme cible les élèves de 5e secondaire avec un TSA qui seront diplômés en juin 2022. L'objectif du TSP se présente comme suit :

- Offrir du soutien ponctuel et structuré pour assurer une transition réussie.
- Fournir des opportunités de socialiser avec d'autres étudiants avant le début de l'année scolaire afin de favoriser l'inclusion et l'intégration.

- Partager une trousse de connaissances sur des sujets divers tels que :

- a) l'accès à des services de soutien sur le campus ;
- b) s'orienter sur le campus ;
- c) comment avoir du succès comme étudiant (objectifs SMART, travail en équipe, etc.) ;
- d) communiquer de manière efficace.

Pour toute question ou demande de renseignements sur le TSP et les autres services offerts par le Centre d'accès du Cegep John Abbott, nous vous invitons à contacter l'équipe par courriel à :

access.centre@johnabbott.qc.ca

FAIT

AMUSANT

Qu'est-ce que TÉVA ?

D'un à trois ans avant de quitter la formation générale des jeunes, on invite les élèves avec des difficultés neurodéveloppementales ou d'apprentissage à prendre part à une démarche TÉVA. TÉVA place l'élève au cœur de la démarche en tant qu'acteur principal pour son futur. Ce plan de *Transition de l'école vers la vie active* (TÉVA) réunit l'élève et son équipe de soutien (p. ex., parents, personnel scolaire, travailleurs des réseaux sociaux et de la santé, agences de placement, et autres organismes communautaires). L'équipe de soutien travaille ensemble afin de soutenir l'élève au fur et à mesure qu'il découvre, identifie et exprime ses souhaits et ses besoins pour son futur.

Ce plan s'occupe de plusieurs facettes du fonctionnement comme l'intégration sociale, l'éducation et la formation, la préparation à intégrer le milieu du travail, l'accessibilité aux services sociaux et de santé, et les compétences de la vie courante. L'équipe de soutien reconnaît à la fois les domaines où l'élève réussit le mieux et ceux pour lesquels il requerra davantage de soutien dans le futur. De manière plus importante, la démarche TÉVA identifie les étapes concrètes que l'élève et l'équipe de soutien devront suivre pour favoriser une transition réussie vers le monde adulte.

Un plan TÉVA bien appliqué permet à l'élève de se sentir prêt à cheminer dans l'âge adulte de façon indépendante. Les membres de la communauté et les organismes impliqués auprès de l'élève sont des parties prenantes essentielles pour le succès et l'engagement du jeune adulte dans le monde qui l'entoure. Une démarche TÉVA développe des connexions susceptibles de soutenir l'élève dans ses efforts pour réussir dans tous les aspects de sa vie.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter le site TÉVA de la CSLBP à :

<https://sites.google.com/lbpearson.ca/teva/who-attends-a-teva-meeting>

PISTES POUR L'ENSEIGNANTS



L'emploi offre plusieurs retombées positives comme « la détermination, l'indépendance financière et la qualité de vie » qui servent « d'indicateurs essentiels de la réussite chez les adultes⁴. » Pour la plupart des gens, cette étape de la vie se produit de façon spontanée, mais on doit la planifier minutieusement pour les individus autistes afin de leur permettre de vivre leur « rite de

passage au monde adulte⁵. » En résulte donc l'importance de bien comprendre comment nos approches axées sur l'exploitation des forces et les pratiques inclusives constituent le fondement des initiatives émergentes pour les travailleurs neurodivergents. Ces pratiques sont connues sous le nom de pratiques adaptées aux autistes⁶. Voici deux exemples qui démontrent la manière dont les meilleures pratiques à l'école soulignent les forces des individus tout en tirant parti de leurs champs d'intérêts uniques, et favorisant l'engagement scolaire, la productivité et l'accomplissement personnel⁷ :

1. Utiliser les intérêts personnels comme facteurs de motivation pour engager les élèves dans des activités et des tâches d'apprentissage diverses :

AU PRIMAIRE

On peut utiliser un système de jetons avec leur objet ou leur personnage favoris, ou bien pour leur permettre de faire leur activité préférée après avoir terminé une tâche moins intéressante.

AU SECONDAIRE

En science, après avoir accompli 5 tâches prédéterminées, permettre l'élève de travailler une tâche qui incorpore ses intérêts.

2. Se servir des forces individuelles pour faciliter la découverte de concepts clés, notamment en ce qui a trait aux élèves qui ont un grand souci du détail et qui apprennent mieux en manipulant les objets. Donc, une approche basée sur leurs forces pour enseigner les matières solides permettrait à l'élève d'utiliser, par exemple, des guimauves et des cure-dents pour créer et nommer les différents solides qu'on leur a présentés.

Bref, si les enseignants commencent à considérer les styles uniques d'apprentissage et les intérêts particuliers des élèves autistes comme des avantages et des portes d'entrée pour un emploi futur, ils adopteront un état d'esprit propice à répondre à leurs besoins et à parfaire leurs talents ainsi que leurs préférences.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DU TSA

PATRICIA ASSOUD

Consultante en autisme (en congé)

DR ANDREW BENNETT

Coordonnateur/psychologue

JENNIFER BOOTH

Consultante en autisme (en congé)

PATTY CLORAN

Coordonnatrice/consultante en autisme

KATIE COHENE, PhD

Coordonnatrice/consultante en autisme

SASHA DESMARAIS-ZALOB

Consultant en autisme

OLIVIA DI MARINO

Érgotherapeute

DATEVIG ETYEMEZIAN

Consultante en autisme

JADE LAWSANE

Consultante en autisme

ILANA LOGGIA

Consultante en autisme

NATALIE MONGEAU

Consultante en autisme (en congé)

HELENE PACKMAN

Orthophoniste

DRE AMIRA RAHMAN

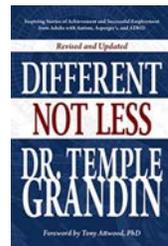
Psychologue (en congé)

KIM SEGAL

Consultante en autisme

EITHNE SHEERAN

Consultante en autisme



LIRE POUR EN SAVOIR PLUS



La Dre Temple Grandin nous propose une fois de plus un périple captivant et révélateur dans le monde de 14 adultes autistes, Asperger ou avec un TDAH qui naviguent la transition exigeante vers le monde adulte et celui du travail. Tout au long de son livre, *Different... Not Less*, elle met la table et permet à ses co-auteurs de souligner les nombreuses difficultés qu'ils ont surmontées pour accéder à un emploi qui leur a permis de réussir et de s'épanouir en ajoutant du sens et une plus grande valeur à leur vie. La candeur et le courage de ces individus sont admirables, mais ils rappellent aussi aux parents, praticiens et éducateurs que nous devons prêter une attention toute particulière aux besoins et aux expériences uniques des autistes et apprécier la belle diversité qu'ils apportent au spectre humain. Si vous voulez emprunter ce livre de la bibliothèque TSA (ASD), adressez-vous à Eithne Sheeran au esheeran@lbpsb.qc.ca.



RÉFÉRENCES



1. Woo, E. (2019, October 25). Autism at Work: Encouraging Neurodiversity in the Workplace. SAP News Center. <https://news.sap.com/2019/10/workplace-neurodiversity-autism-at-work-program/>
2. Saran, C. (2008, February 8). Specialisterne finds a place in workforce for people with autism ComputerWeekly.com. <https://www.computerweekly.com/news/2240084941/Specialisterne-finds-a-place-in-workforce-for-people-with-autism>
3. Cowan, L. (2018, September 2). Companies open doors to talent with autism. CBS News. <https://www.cbsnews.com/news/companies-open-doors-to-talent-with-autism/?intcid=CNM-00-10abd1h>
4. Wong, J., Coster, W. J., Cohn, E. S., & Orsmond, G. I. (2020). Identifying school-based factors that predict employment outcomes for transition-age youth with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 60–74. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04515-2>
5. Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: An international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614–1627.
6. Whelpley, C. E. & Perrault, E. (2021). Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance. *Journal of General Management*, 46(3), 210–219. <https://doi.org/10.1177/0306307020961987>
7. Mancil, G. R., & Pearl, C. E. (2008). Restricted interests as motivators: Improving academic engagement and outcomes of children on the autism spectrum. *TEACHING Exceptional Children Plus*, 4(6). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ967728.pdf>
8. <https://mn.gov/mnddc/asd-employment/pdf/09-NSR-NAC.pdf>