

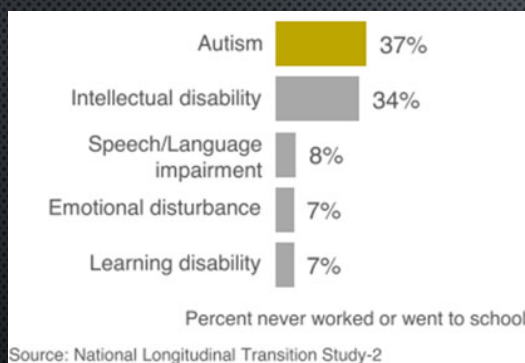
Aparna Nadig, PhD
JASP 5 décembre 2018

VERS L'INCLUSION DES ADULTES AUTISTES EN EMPLOI ET DANS LA COMMUNAUTÉ

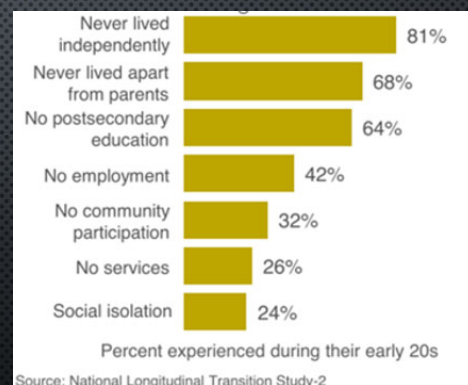


PORTRAIT DE LA SITUATION DES JEUNES ADULTES AUTISTES

37% « DÉCONNECTÉS »
ni au travail, ni aux études post-secondaires



PLUSIEURS OBJECTIFS CLÉS
DIFFICILES À ATTEINDRE



Roux et al., 2015
Données des États-Unis du « National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) » 2001-2009

PORTRAIT AU QUÉBEC : MARTIN, 2018

La situation d'emploi des personnes ayant un TSA. Fiche synthèse 1.
www.metsa.ca/domaines-des-tsa/emploi-2

Taux d'emploi et taux d'activité des adultes québécois de 15 à 64 ans, selon l'incapacité, 2012

	Taux d'emploi	Taux d'activité
<i>Incapacité de type développemental</i>	16,3 %	23,8 %
<i>Autres types d'incapacité</i>	42,0 %	47,1 %
<i>Sans incapacité</i>	72,4 %	79,0 %

AU CANADA, ZWICKER ET AL, 2017

<i>Autisme</i>	14.3%	21.5%
----------------	-------	-------

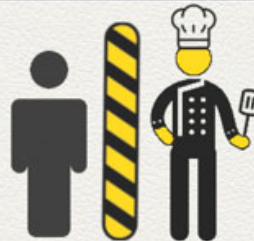
PORTRAIT DE LA SITUATION D'EMPLOI DES AUTISTES

Moins que 1 sur 4 recherche ou ont un emploi



La recherche montre que ces personnes peuvent avoir accès à l'emploi régulier si elles ont le soutien approprié.

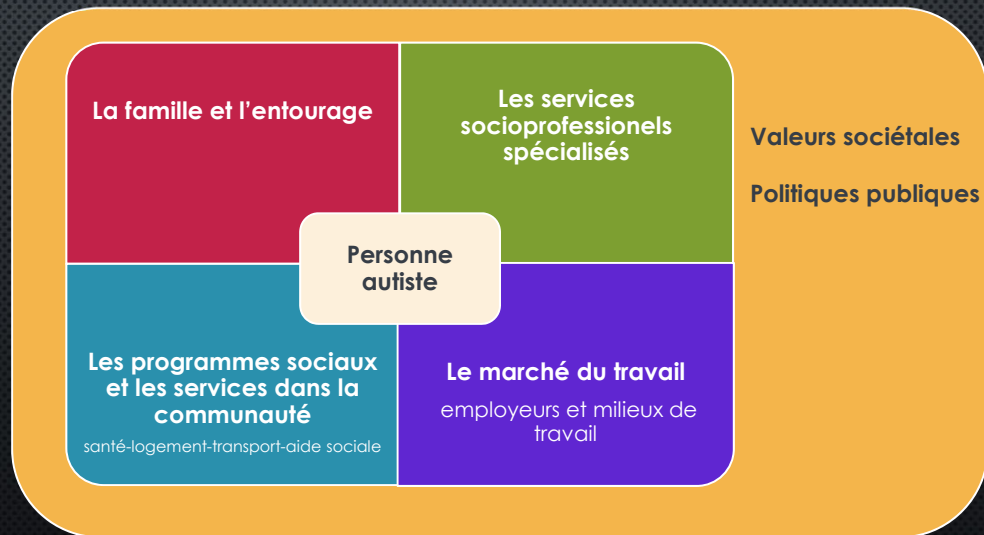
Sentiment d'inutilité
 Isolement social
 Pauvreté
 Dépendance aux autres
 Besoin de soutien financier et de services sociaux



Estime de soi
 Intégration sociale
 Revenu
 Autonomie
 Contribution reconnue dans la communauté

UNE APPROCHE « ÉCOSYSTÉMIQUE » POUR L'EMPLOI DES PERSONNES AUTISTES

Nicholas et al., 2018; Martin, 2018 *Fiche Synthèse 5*



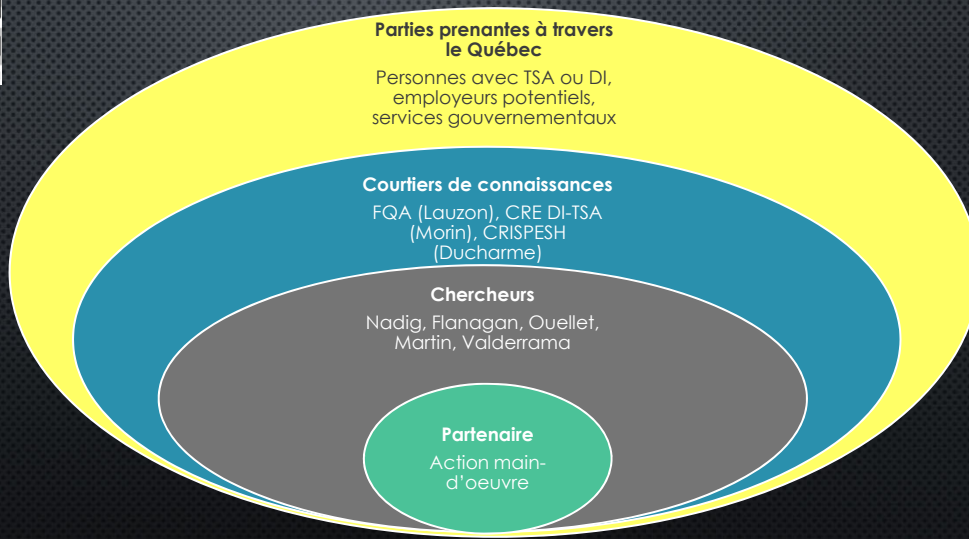
LES OBSTACLES ET LES FACILITATEURS PEUVENT ÊTRE PRÉSENTS DANS CHAQUE DIMENSION DE L'ÉCOSYSTÈME

Nicholas et al., 2018; Martin, 2018 *Fiche Synthèse 5*





Co-crédation d'une recherche terrain pour connaître et partager les meilleures pratiques de soutien à l'emploi des personnes DI/TSA



Autisme, déficience intellectuelle et EMPLOI

L'embauche d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle est considérée par de nombreux employeurs comme un pari risqué. Or, avec des services de soutien en emploi, ces personnes se révèlent généralement être des atouts pour leurs nouvelles équipes et leurs employeurs se félicitent de leur avoir fait confiance.

MYTHES	RÉALITÉS
<p>#1 Le rendement de l'équipe diminuerait suite à l'intégration d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle.</p>	<p>Un sondage du <i>Corporate Institute for Productivity</i> a indiqué que les employeurs sont extrêmement satisfaits de leurs employés autistes et ayant une déficience intellectuelle, notamment par rapport à leur rendement au travail, leur faible taux d'absentéisme, leur motivation et leur engagement au travail et l'attention portée à la qualité de leur travail.</p>
<p>#2 Il est difficile d'avoir un retour positif sur l'investissement initial qu'impliquent l'embauche et la formation d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle.</p>	<p>Des employeurs ayant embauché des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle affirment que, dans 57% des cas, cette embauche n'a généré aucune dépense supplémentaire, et que dans 37% des cas cela n'a engendré que des dépenses ponctuelles de moins de 500\$.</p> <p>De plus, des aides financières et subventions salariales sont disponibles auprès du gouvernement québécois pour l'embauche d'une personne présentant un handicap.</p> <p>Le taux de roulement des employés autistes ou ayant une déficience intellectuelle est 7 fois plus faible (7%) que celui des employés canadiens (49%), ce qui réduit énormément les dépenses en termes de frais d'embauche et de formation de personnel.</p>
<p>#3 Une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle pose des défis supplémentaires en termes de sécurité au travail.</p>	<p>98% des personnes ayant un handicap sont considérées avoir une bonne ou une meilleure sécurité au travail que leurs collègues sans handicap.</p>

DÉFIS	AJUSTEMENTS
<p>#1 L'intégration dans un milieu de travail d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle nécessite parfois du temps et des ressources particulières pour l'encadrement et le soutien.</p>	<p>Les conseillers en emploi proposent un accompagnement personnalisé et gratuit visant le développement d'une routine de travail, l'aménagement des tâches ou du poste de travail (lorsque nécessaire) et l'évaluation de la productivité.</p> <p>Les conseillers restent aussi disponibles pour transmettre de l'information sur les caractéristiques et besoins spécifiques de la personne et pour fournir des stratégies pour faciliter son intégration et le développement de sa productivité.</p>
<p>#2 L'intégration dans une équipe d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle pose des défis supplémentaires en termes de communication.</p>	<p>Les conseillers en emploi offrent des activités de sensibilisation du personnel et de formation pour les superviseurs afin de faciliter l'intégration du nouvel employé dans le milieu de travail.</p>
<p>#3 Il est difficile d'évaluer les compétences d'une personne autiste ou ayant une déficience intellectuelle qui a peu ou pas d'expérience de travail.</p>	<p>Les conseillers en emploi peuvent proposer une personne dont les intérêts, les capacités et la formation sont arrimés avec le poste à combler.</p>

En bref,
L'intégration dans un milieu de travail de personnes diverses implique bien sûr certains défis, mais ces derniers peuvent être relevés grâce au soutien de conseillers en emploi, disponible gratuitement.

Le soutien en emploi: une nécessité pour l'intégration sociale des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle



Malgré des mesures législatives canadiennes et québécoises promouvant l'équité en emploi et reconnaissant le droit des personnes ayant un handicap à des accommodements en emploi, de nombreuses barrières entravent toujours l'accès à l'emploi des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle (DI).

En effet, sur 500 000 adultes canadiens autistes ou ayant une DI, seul 1/4 a des revenus d'emploi



La recherche montre que ces personnes peuvent avoir accès à l'emploi régulier si elles ont le soutien approprié.

Sentiment d'inutilité

Isolement social

Pauvreté

Dépendance aux autres

Besoin de soutien financier et de services sociaux



Estime de soi

Intégration sociale

Revenu

Autonomie

Contribution reconnue dans la communauté

Les programmes de soutien en emploi favorisent l'acquisition et la rétention d'un emploi régulier.



Développement de compétences personnelles



Adaptation du processus de recrutement



Adaptation du poste de travail



Sensibilisation auprès des collègues



Suivi à long terme

Il est crucial d'intégrer les



Soutien en emploi

RÉFÉRENCES

Martin, Valérie. La situation d'emploi des personnes ayant un TSA. Fiche synthèse 1. Février 2018, Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme, disponible en ligne au [<http://www.netsa.ca/domaines-des-tsa/emploi-2>]

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.netsa.ca/domaines-des-tsa/emploi-2>]

Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264-275.

Roux, A. M., Shattuck, P. T., Rast, J. E., Rava, J. A., & Anderson, K. A. (2015). National autism indicators report: Transition into young adulthood. Life Course Outcomes Research Program', AJ Drexel Autism Institute, Drexel University, Philadelphia, PA.

Zwicker, J., Zaresani, A., & Emery, J. H. (2017). Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: an examination of the 2012 Canadian survey on disability. *Research in developmental disabilities*, 65, 1-11.