

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

**LA PERCEPTION DES COLLÈGUES ET DES SUPERVISEURS DE TRAVAIL DES
PERSONNES AUTISTES**

**ESSAI PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAITRISE EN PSYCHOÉDUCATION**

**PAR
JOANIE VACHON**

MAI 2024

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
MAITRISE EN PSYCHOÉDUCATION (M. Sc.)

Direction de recherche :

Martin Caouette

Prénom et nom

Directeur de recherche

Comité d'évaluation :

Taïba Bouchra

Prénom et nom

Évaluateur

Résumé

Les caractéristiques des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) peuvent influencer la relation professionnelle avec leurs collègues et leurs superviseurs au travail. L'essai qui suit a pour objectif d'examiner la perception des collègues et des superviseurs de travail des personnes autistes. Dans ce but, une recension des écrits anglophones et francophones a été effectuée dans deux bases de données en psychologie et en éducation. Les 10 études retenues permettent d'aborder des perceptions positives et négatives de la part des collègues et des superviseurs de travail des personnes autistes. Les résultats suggèrent six thématiques : 1) bénéfices à engager une personne autiste, 2) préoccupations relatives à l'embauche d'une personne autiste, 3) besoins des employeurs pour l'embauche d'une personne autiste, 4) divulgation du TSA, 5) facteurs qui facilitent l'intégration en emploi d'une personne autiste, 6) impact d'un programme d'intégration en emploi sur la perception des employeurs. En conclusion, des interventions et des avenues pour de futures recherches sont proposées dans l'objectif d'améliorer la situation professionnelle des personnes autistes.

Table des matières

Résumé	iii
Introduction	1
Valorisation de l'inclusion professionnelle.....	3
Situation en emploi des personnes autistes	4
L'environnement de travail.....	5
Méthode.....	8
Identification des études.....	8
Sélection des études	8
Résultat et identification des thèmes récurrents.....	11
Résultats	12
Description des études retenues	12
Bénéfices à engager une personne autiste.....	15
Les compétences individuelles des personnes autistes.....	15
Les bénéfices pour l'environnement de travail.....	16
Les bénéfices pour l'employeur et les superviseurs	16
Préoccupations relatives à l'embauche d'une personne autiste	17
Les caractéristiques liées au TSA	17
Les ressources nécessaires à l'embauche	19
Besoins des employeurs pour l'embauche d'une personne autiste	19
Connaissance et compréhension du TSA	19
Le besoin de soutien	20
Divulgence du TSA	20
Facteurs qui facilitent l'intégration en emploi d'une personne autiste	21
Motivation à engager une personne autiste.....	21
Les accommodements.....	22
Impact d'un programme d'intégration en emploi sur la perception des employeurs.....	23
Discussion	25
Dualité entre les forces et les défis.....	25

Besoins pour l'embauche de personnes autistes	26
Les accommodements	27
Divulgation et inclusion	27
Limites de la recension	29
Des avenues d'études futures	29
Conclusion.....	32
Références	33

Introduction

Au cours des dernières années, une augmentation de la prévalence du trouble du spectre de l'autisme (TSA) est observée au sein de la population mondiale (Gouvernement du Québec, 2017). Aux États-Unis, c'est un enfant de huit ans sur 68 qui présente un diagnostic de TSA (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019; Chen *et al.*, 2015). Au Canada, en 2019, un mineur de 17 ans et moins sur 50 a reçu un diagnostic de TSA, ce qui représente environ 2% de la population (Agence de la santé publique du Canada [ASPC], 2022). De ce nombre sont comptabilisés quatre fois plus de garçons que de filles (Shenouda *et al.*, 2023; ASPC, 2022). La prévalence diffère selon les provinces ou les territoires au Canada. Au Québec, la prévalence est estimée à 1,7% (ASPC, 2022). À tous les quatre à cinq ans, le taux de prévalence double (Gouvernement du Québec, 2017). Selon Chen *et al.* (2015), les évidences ne laissent pas présager une décroissance de la prévalence du TSA dans le temps.

Le TSA est un trouble neurodéveloppemental caractérisé par la présence de déficits persistants, à la fois dans le domaine de la communication et des interactions sociales ainsi que dans le domaine des comportements stéréotypés et des intérêts restreints (American Psychiatric Association [APA], 2013). Le premier domaine est caractérisé par une réciprocité émotionnelle, une communication verbale ou non verbale et un développement, un maintien ou une compréhension des relations sociales, tous déficitaires. De fait, ces personnes ont de la difficulté à adapter leur réponse aux différents contextes sociaux. La compréhension de l'humour, du sarcasme ou des règles implicites leur est plus difficile, ce qui peut nuire à la réciprocité des discussions, des relations. Pour ce qui est du deuxième domaine, il est défini par des mouvements moteurs ou des comportements répétitifs ou stéréotypés dans le langage ou l'utilisation d'objets ainsi qu'une insistance sur la similitude, les routines et les rituels verbaux et non verbaux (APA, 2013). Le deuxième domaine comprend également des intérêts restreints, limités ou atypiques, une sensibilité extrême ou au contraire faible à des stimuli sensoriels et des intérêts inhabituels envers des éléments sensoriels de l'environnement (APA, 2013). Pour que le diagnostic de TSA soit posé, la personne doit présenter pour le deuxième domaine des manifestations dans au moins deux des quatre catégories de symptômes (APA, 2013). La majorité des personnes reçoit le

diagnostic de TSA avant l'âge adulte. Précisément, c'est avant l'âge de 5 ans que plus de la moitié sont diagnostiqués au Canada (ASPC, 2022).

Chez les personnes autistes, un large éventail de symptômes est possible, mais leur manifestation est unique à chacun. En plus de cette unicité, les symptômes peuvent changer dans le temps ou selon le contexte (APA, 2013). En ce sens, trois niveaux de sévérité existent et réfèrent au support individuel requis à l'adaptation optimale au quotidien. Le niveau de sévérité 1 est attribué aux personnes nécessitant de l'aide, le niveau 2 à celles nécessitant une aide importante, alors que le niveau de sévérité 3 est pour celles nécessitant une aide très importante (APA, 2013). Ce qui diffère selon les trois différents niveaux est le nombre de manifestations et leur degré de gravité selon les deux domaines. Plus le niveau de sévérité est élevé, plus le besoin de soutien est grand. Par ailleurs, le quotient intellectuel est un bon indicateur pour la classification du niveau de fonctionnement des personnes (Shenouda *et al.*, 2023). Outre les caractéristiques propres au TSA, certaines personnes présentent une comorbidité, soit la présence de deux diagnostics ou plus (Chen *et al.*, 2015). Parmi les Canadiens qui ont un TSA, plus du tiers présentent un trouble concomitant tel qu'un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/TDAH), un trouble ou des difficultés d'apprentissage ou un trouble d'anxiété (ASPC, 2022). Pour la population neurotypique, soit sans TSA ou sans autre condition neurologique, la prévalence d'un trouble concomitant est de 21,9% (ASPC, 2022). Le trouble concomitant le plus fréquent avec le TSA est le TDA/TDAH avec 36,5% (ASPC, 2022; Shoaib *et al.*, 2022). Selon Hayward *et al.* (2019), les personnes autistes sont plus enclines à présenter une problématique de santé mentale que les personnes neurotypiques. Les troubles de l'humeur et l'anxiété sont les deux problématiques de santé mentale les plus présentes au portrait clinique des personnes ayant un TSA (Shoaib *et al.*, 2022; Khalifa *et al.*, 2020). Selon l'enquête canadienne sur l'incapacité (2017), 16% des personnes ayant un TSA déclarent avoir une excellente ou une très bonne santé mentale comparativement à 70% pour les personnes neurotypiques. Également, les personnes ayant un TSA peuvent présenter ou non une déficience intellectuelle (DI). La prévalence de la présence de ces deux diagnostics est d'environ 30 à 40% (Shenouda *et al.*, 2023).

Valorisation de l'inclusion professionnelle

Depuis déjà plusieurs années, une tendance à l'inclusion professionnelle des adultes en situation de handicap est présente, encouragée par les réflexions sur le potentiel d'emploi de ces personnes, les changements dans les pratiques de gestion et leurs droits individuels (Unger, 2002). Ces changements sociaux sont aussi favorisés par l'augmentation de la demande d'emploi et l'amélioration du contexte économique (Unger, 2002). La valorisation de l'inclusion professionnelle est soutenue par des obligations légales. Ainsi, les personnes en situation de handicap sont protégées de la discrimination au travail par différentes lois à travers le monde. Par exemple, au Canada, la *Charte des droits et libertés de la personne* protège les personnes en situation de handicap physique ou psychologique de la discrimination au travail (Patton, 2019). Or, la Loi canadienne sur les droits de la personne reconnaît le TSA comme une déficience (Auclair, 2020). Précisément, c'est l'implication conjointe des articles 10 et 16 de la *Charte* qui interdit la discrimination lors du processus d'embauche et lors de l'emploi (Auclair, 2020). L'article 20 de la *Charte* prévoit que le candidat à l'emploi qui ne présente pas les compétences ou les aptitudes requises peut se voir refuser l'emploi sans discrimination (Auclair, 2020). Pour l'employeur, la loi prévoit des obligations d'accommodements lorsque la situation de handicap du candidat ou de l'employé est dévoilée. Les obligations concernent la mise en place de moyens nécessaires et individualisés selon la réalité du candidat et de l'entreprise (Auclair, 2020). Cet article prévoit aussi que l'employeur a des obligations d'accommodements qui s'arrêtent lorsqu'il y a une contrainte excessive (Auclair, 2020). Cette notion réfère à l'équilibre entre les accommodements raisonnables et une demande excessive d'accommodements. Lorsque les conditions ne sont pas remplies, l'entreprise peut décider de ne pas engager un employé sans que cela soit considéré comme discriminatoire. Plusieurs accommodements sont simples et peu coûteux à mettre en place (Patton, 2019).

Enfin, avoir un statut de travailleur a des effets bénéfiques sur la santé comme l'augmentation de la qualité de vie, de la dignité personnelle et des habiletés cognitives (Khalifa *et al.*, 2020). Devant ce constat, des entreprises ont mis en place des programmes afin de faciliter

l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. De grandes entreprises du domaine de la technologie, telles que Microsoft ou SAP, reconnaissent le potentiel d'emploi des personnes autistes et possèdent des programmes d'emploi leur étant destiné (Austin et Pisano, 2017; Hayward *et al.*, 2019). D'autres services d'insertion en emploi existent, comme les services de soutien en emploi individualisé et les services de transition de l'éducation vers le marché de l'emploi (Chen *et al.*, 2015).

Situation en emploi des personnes autistes

Devant ce phénomène social, diverses initiatives gouvernementales abordent la thématique des personnes ayant un TSA en milieu de travail. Des actions, telles que des programmes et des initiatives pour favoriser l'autonomie, ont été mises en place par le réseau de l'emploi québécois (Ministère de la Santé et des Services sociaux [MSSS], 2014). En 2014, le MSSS a fait l'état de la situation des activités professionnelles des Québécois qui présentent un handicap, dont les personnes autistes. De leurs constats découlent des objectifs et des actions afin d'améliorer l'offre de service. Le MSSS a l'objectif de dresser le profil des personnes en stage ou en plateaux de travail. Cette action vise une meilleure compréhension des facteurs qui freinent l'intégration en emploi régulier (MSSS, 2014). Des objectifs similaires se retrouvent dans le *Plan d'action du gouvernement du Québec sur le TSA* de 2017 à 2022. L'objectif général du plan d'action est de favoriser la participation sociale des personnes ayant un TSA pour un développement optimal de leur potentiel. L'exercice du rôle de travailleur fait partie de la participation sociale. Ensuite, le chapitre 5 du plan d'action aborde également la participation sociale par les objectifs et les mesures visant la réalisation du projet de vie des personnes ayant un TSA. Actuellement, la mesure 17 veut recenser les bonnes pratiques et ainsi accroître les services socioprofessionnels et communautaires pour les adultes (Gouvernement du Québec, 2017). Ainsi, l'offre de service sera bonifiée selon les besoins spécifiques des personnes autistes. D'autres mesures relatives à l'emploi pour les adultes qui ont un TSA se retrouvent dans le plan d'action, mais ne sont pas priorisées. Avant de mettre en place les mesures, la compréhension de la situation des personnes autistes doit être étoffée.

Malgré les services dispensés, l'accès à un emploi régulier ou adapté pour ces personnes est rare (MSSS, 2014). De fait, même si la majorité des personnes ayant un TSA désire travailler, c'est une minorité qui y parvient. Effectivement, environ 80% des gens en situation de handicap et qui sont sans emploi aimeraient travailler (Patton, 2019). Leur taux d'emploi est plus bas que la population générale. Parmi les personnes en situation de handicap, les personnes ayant un TSA ont un taux d'emploi parmi les plus faibles (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Environ 33% des personnes autistes canadiennes déclarent avoir un emploi comparativement à 79% pour le reste de la population (ASPC, 2017). Toujours au Canada, chez les personnes autistes âgées de 20 et 64 ans et qui vivent une incapacité, 14% ont un revenu d'emploi, 3% sont sans revenu, 54% ont d'autres sources de revenus et 29% possèdent à la fois un revenu d'emploi et d'autres sources de revenus (ASPC, 2017). Les autres sources de revenus peuvent être de l'assurance-emploi, des prestations d'aide sociale, des bourses d'études, etc. Lorsqu'ils occupent un emploi, celui-ci est souvent précaire et mal adapté à leurs capacités professionnelles (Gagnon et Milot, 2018). Alors qu'ils ont le potentiel d'exécuter un travail de qualité, cette population est sous-employée, voire pas employée du tout (Patton, 2019). Les emplois occupés sont généraux et ne correspondent pas à leur compétence (Khalifa *et al.*, 2020). Aussi, leur salaire est plus bas que les autres travailleurs (Bury *et al.*, 2021). Malgré leur potentiel professionnel, les besoins en emploi des personnes autistes ne sont pas pleinement répondus, ce qui s'observe par un taux d'emploi faible (Chen *et al.*, 2015). En bref, le faible taux d'employabilité ainsi que les diverses orientations gouvernementales démontrent la présence d'un besoin de développer davantage l'intégration en emploi des personnes ayant un TSA.

L'environnement de travail

Plusieurs facteurs peuvent influencer positivement ou négativement la réussite de l'intégration et du maintien en emploi des personnes autistes. Parmi ces facteurs, certains sont propres aux caractéristiques des personnes autistes, alors que d'autres sont reliés à l'environnement de travail. De fait, des attributs positifs sont observés chez les personnes autistes. Ces personnes possèdent une bonne capacité d'attention aux détails (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019; Hayward *et al.*, 2019; Bury *et al.*, 2021). Elles ont aussi une aptitude pour tolérer les

tâches répétitives (Bury *et al.*, 2021) et pour conserver une performance constante au travail (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Des qualités comme la fidélité et l'intégrité leur sont reconnues (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). De même, les personnes autistes possèdent une bonne capacité visuelle (Hayward *et al.*, 2019). D'un autre côté, certains défis sont répertoriés. Une des premières barrières à l'emploi est reliée aux défis dans la communication et les interactions sociales (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019; Bury *et al.*, 2021). Ces compétences sont nécessaires dans toutes les étapes du processus d'embauche (Bury *et al.*, 2021). Une fois à l'emploi, des compétences sociales sont attendues de la part de l'employeur. En raison de déficits dans les compétences sociales, les interactions sociales sont perçues comme stressantes pour les personnes autistes (Hayward *et al.*, 2019). Des difficultés à s'adapter au changement de routine, à faire une gestion du temps optimale, à s'organiser et à maintenir une attention soutenue sont aussi possibles (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Les difficultés mènent parfois à une fin d'emploi même si la personne est en mesure de bien réaliser les tâches à son travail (Chen *et al.*, 2015). Les manifestations des forces et des difficultés en emploi sont différentes selon chaque individu qui présente un TSA.

Pour pallier certaines difficultés, l'organisation peut mettre en place des accommodements dans l'environnement de travail selon les besoins de la personne ayant un TSA. À cet effet, des aménagements dans l'environnement physique sont parfois présents. Comme les personnes autistes possèdent une sensibilité aux stimulations dans l'environnement, le bruit ou la lumière sont des sources de distractions possibles. Un environnement de travail sans stimulation sensorielle facilite le maintien de l'attention à la tâche des personnes autistes (Gagnon et Milot, 2018). Ces personnes pourraient utiliser une assistance technique comme le port de protection auditive pour réduire le bruit. Les collègues de travail représentent une autre source de distraction éventuelle. D'ailleurs, certains auteurs proposent de minimiser les interactions sociales au travail (Gagnon et Milot, 2018; Hagner et Cooney, 2005; Hayward *et al.*, 2019). À cet effet, les tâches de service à la clientèle peuvent leur être déchargées (Khalifa *et al.*, 2020). Aussi, un espace physique suffisant qui permet les déplacements est requis (Khalifa *et al.*, 2020; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Il faut éviter un milieu de travail où la proximité avec les collègues

est inévitable. Également, la structure de la journée de travail doit être prévisible et exempte de périodes non structurées en raison de l'importance de la routine stable pour ces personnes. Aménager le temps non structuré signifie de planifier une activité précise durant les pauses ou les transitions au travail. Par exemple, la personne planifie à son horaire de jouer à l'ordinateur au lieu d'avoir une pause non structurée. De plus, des aménagements pour les tâches sont parfois nécessaires. Des stratégies comme un horaire visuel peuvent être utilisées. Toute forme d'interruption doit être évitée. L'horaire de travail flexible qui s'ajuste à la routine établie de la personne ayant un TSA a pour effet de diminuer le stress (Gagnon et Milot, 2018). Le soutien d'un superviseur pour structurer le travail et pour maintenir l'attention sur la séquence de tâches à réaliser aide les personnes autistes dans leur routine de travail (Hagner et Cooney, 2005). Enfin, un emploi ajusté à leurs compétences et leurs préférences est souhaitable (Hayward *et al.*, 2019; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Les avantages sociaux tels que le salaire et les conditions de travail facilitent le maintien en emploi des personnes autistes (Hayward *et al.*, 2019).

Bien que les aspects personnels et l'environnement physique au travail aient tous deux un impact sur l'intégration et le maintien en emploi, d'autres éléments environnementaux influencent l'emploi des personnes ayant un TSA. Effectivement, l'interaction des caractéristiques des personnes autistes dans leur environnement de travail doit être considérée. Les superviseurs et les collègues de travail ont une certaine responsabilité dans l'inclusion des personnes ayant un TSA en emploi (Patton, 2019). Ils représentent un élément à part entière de l'environnement de travail. Des stratégies de gestion afin de favoriser l'inclusion peuvent être mises en place par les collègues et les superviseurs de travail (Patton, 2019). Ces stratégies servent à améliorer les perceptions des collègues et des superviseurs à l'égard de leur compréhension du TSA. Ces stratégies doivent donc être mises en place pour les personnes qui travaillent avec les employés autistes. C'est pourquoi la perception des collègues et des superviseurs au travail des personnes autistes est intéressante à documenter. L'objectif de cet essai est d'examiner la perception des collègues et des superviseurs de travail des personnes autistes.

Méthode

Identification des études

Une recherche documentaire a été effectuée en juin et juillet 2023 afin de cibler les études primaires de cet essai. Cette recherche a été réalisée sur PsycInfo et ERIC, des bases de données électroniques en psychologie et en éducation. Afin d'avoir un portrait de la situation actuelle, les articles les plus récents ont été conservés, soit ceux publiés de 2013 à 2023. Les mots-clés relatifs aux terminologies en psychologie et issus des thésaurus ont été utilisés.

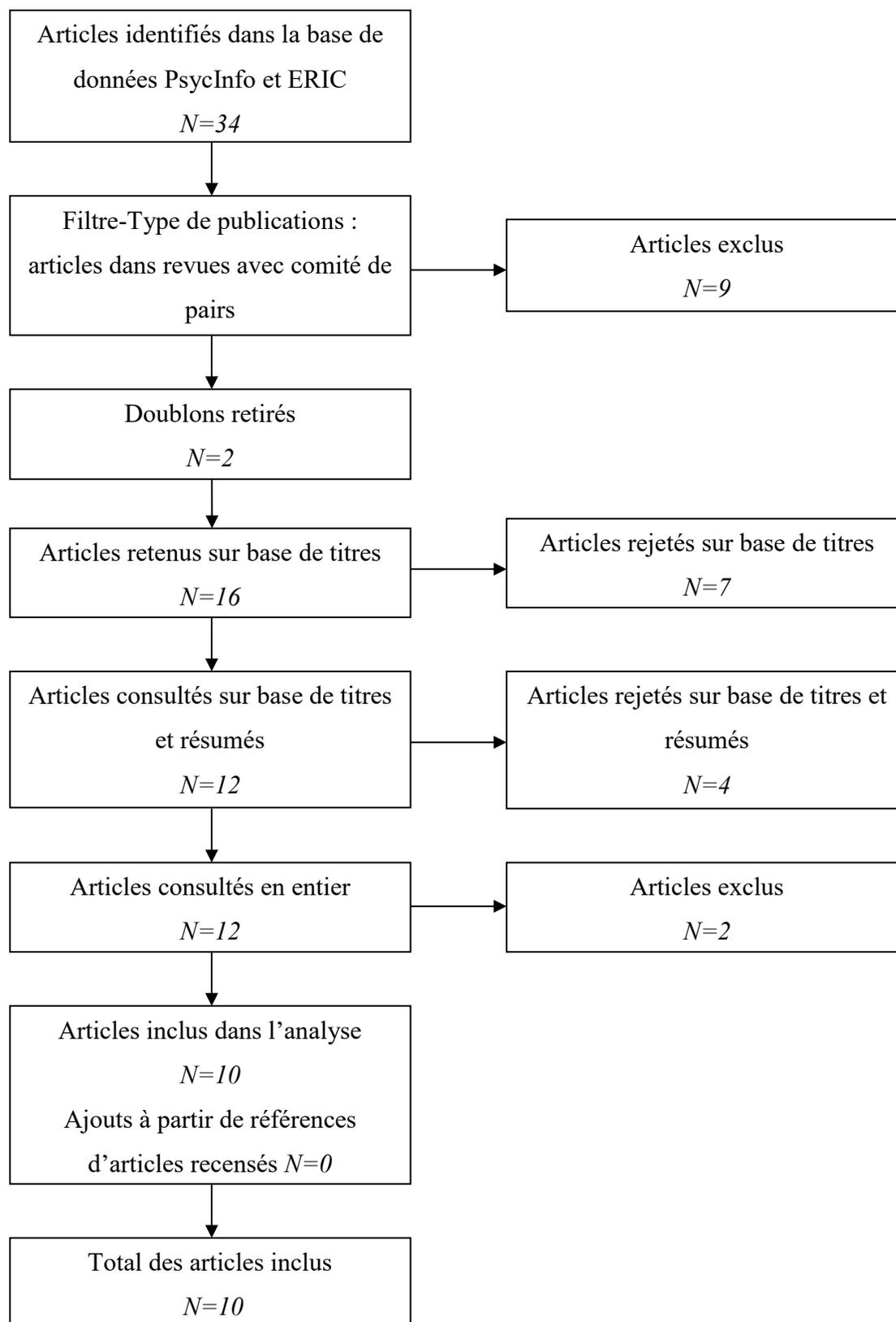
Les mots-clés *Autism Spectrum Disorders*, *Autis**, *ASD*, et *Asperger Syndrome* ont été utilisés comme premier concept. Ils ont été combinés à un deuxième concept par les mots-clés *Employer*, *Work Colleague*, *Staff*, *Coworker**, *Co-worker**, *Personnel*, *Fellow Worker*, *Female Employee**, *Male Employee**, *Non Professional Personnel*, *Paraprofessional Personnel* et *Professional Personnel*. Le troisième concept est représenté par les mots-clés *Supervisor Employee Interaction*, *Labor Management Relations*, *Employee Interaction*, *Employee attitudes* et *Employer Attitudes*.

Des critères d'inclusion ont été préalablement définis. Seuls les articles scientifiques révisés par les pairs ont été sélectionnés. Les études devaient également présenter des résultats spécifiques aux personnes autistes et qui sont âgés de 18 ans et plus. Finalement, les études devaient aborder la perception des collègues ou des superviseurs de travail des personnes autistes. Les études qui abordaient le handicap au sens large ont été exclues. Le protocole de recension des écrits qui a mené à la sélection des mots-clés a été révisé par une bibliothécaire en recherche bibliographique dans le domaine de la psychoéducation. Par la suite, il a été approuvé par le directeur de recherche.

Sélection des études

La Figure 1 résume le processus réalisé pour l'identification, puis la sélection des articles scientifiques selon le *Preferred Reporting Items For Systematic reviews ans Meta-Analyses* (PRISMA) (Page *et al.*, 2021). Un total de 25 articles a été identifié avec le protocole de

recension. Une sélection a été réalisée à partir des titres, de sorte que 16 articles ont été retenus. Parmi ces derniers, deux doublons ont été retirés. Les résumés des 16 articles ont été consultés, ce qui a permis d'identifier ceux qui sont pertinents selon les critères de la recension, soit 12 articles. Lorsque l'information contenue dans le titre et le résumé ne permettaient pas de statuer de l'éligibilité du texte pour la recension, une lecture intégrale du texte était réalisée. La lecture intégrale réalisée a permis d'inclure les 10 études, préalablement identifiées, pour cette recension des écrits. Les références bibliographiques des articles identifiés ont été examinées et aucune étude supplémentaire relative au sujet de cet essai n'a été identifiée. Un total de 10 études est retenu pour cet essai.

Figure 1*Synthèse des études identifiées et sélectionnées*

Résultat et identification des thèmes récurrents

Les 10 études retenues ont été lues afin d'en extraire les informations relatives à la perception des collègues et des superviseurs de travail des personnes autistes. Ensuite, les informations ont été classées dans des fiches de lecture. Cette démarche a permis de cibler les thèmes récurrents dans les études sélectionnées. Finalement, les caractéristiques de chacune des études ont été résumées dans un tableau. Les fiches de lectures ont permis de repérer six thèmes récurrents : 1) bénéfices à engager une personne autiste, 2) préoccupations relatives à l'embauche d'une personne autiste, 3) besoins des employeurs pour l'embauche d'une personne autiste, 4) divulgation du TSA, 5) facteurs qui favorisent l'intégration en emploi d'une personne autiste, 6) impact d'un programme d'intégration en emploi sur la perception des employeurs.

Résultats

L'objectif de l'essai est d'examiner la perception des superviseurs et des collègues de travail des personnes qui ont un TSA. Pour ce faire, l'analyse critique des études a permis de dégager à la fois des perceptions positives et négatives de la part des employeurs et des superviseurs de personnes autistes. Une présentation des caractéristiques des études retenues est faite et les informations pertinentes selon les six thèmes récurrents dégagés sont présentées.

Description des études retenues

Le tableau 1 présente les principales caractéristiques des 10 études retenues. Elles ont été réalisées entre 2015 et 2023. Les études ont été réalisées dans différents pays tels que l'Australie (n=2), les États-Unis (n=2), le Canada (n=2), le Royaume-Uni (n=1) et Israël (n=1). Une étude a été réalisée à l'international. Une autre étude a été réalisée à la fois en Australie et en Suisse. Les échantillons des études comportent tous des employeurs ou des superviseurs de personnes autistes. La moitié des études est également composée de personnes autistes en emploi ou avec une expérience d'emploi passée (Buckley *et al.*, 2021; Bury *et al.*, 2021; Martin *et al.*, 2023; Scott *et al.*, 2015; Whelpley *et al.*, 2021). La majorité des études utilise un devis qualitatif (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021; Bury *et al.*, 2021; Dreaver *et al.*, 2020; Martin *et al.*, 2023; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Deux études utilisent un devis quantitatif (Scott *et al.*, 2017; Whelpley *et al.*, 2021) et deux études utilisent un devis à la fois qualitatif et quantitatif (Nicholas *et al.*, 2019; Scott *et al.*, 2015).

Tableau 1*Description des études sélectionnées*

Référence	Pays	Objectif(s)	Échantillon	Méthode
Albright <i>et al.</i> , 2020	États-Unis	Comprendre la perspective des employeurs sur les facteurs qui influencent la décision d'engager une personne avec un TSA, leurs besoins pour l'embauche et l'intégration d'employés ayant un TSA dans l'environnement de travail et les compétences perçues comme importance pour le succès en emploi.	13 participants : 13 employeurs qui sont du personnel d'embauche	Qualitative Entretiens individuels
Buckley <i>et al.</i> , 2021	Royaume-Uni	Examiner l'expérience d'emploi des personnes autistes ainsi que les attitudes et les ajustements des employeurs dans le domaine des arts du spectacle.	37 participants : 19 employeurs d'employés autistes du domaine des arts du spectacle et 18 employés autistes du domaine des arts du spectacle	Qualitative Entretiens semi-structurés
Bury <i>et al.</i> , 2021	À l'internationale (pays non précisés)	Explorer la nature des défis sociaux en emploi des personnes ayant un TSA.	44 participants : 15 superviseurs d'employés ayant un TSA et 29 employés ayant un TSA	Qualitative Questionnaires en ligne
Dreaver <i>et al.</i> , 2020	Australie et Suisse	Explorer, décrire et expliquer les facteurs de succès de l'emploi des personnes ayant un TSA selon la perspective des employeurs.	20 participants : 16 superviseurs d'employés ayant un TSA et 4 directeurs de compagnie	Qualitative Entretiens semi-structurés
Martin <i>et al.</i> , 2023	Canada	Comprendre les facteurs organisationnels qui influencent la socialisation des employés ayant un TSA en emploi.	18 participants : 8 superviseurs d'employés ayant un TSA, 5 employés ayant un TSA et 5 intervenants d'accompagnement en emploi	Qualitative Entretiens semi-structurés

Référence	Pays	Objectif(s)	Échantillon	Méthode
Nicholas <i>et al.</i> , 2019	Canada	Explorer les expériences et les perspectives des employeurs qui embauchent des personnes autistes.	122 participants : 122 employeurs	Mixte Entretiens individuels semi-structurés téléphoniques qualitatifs et questionnaires quantitatifs
Scott <i>et al.</i> , 2017	Australie	Examiner les coûts et les bénéfices pour une entreprise à embaucher une personne autiste selon la perspective de l'employeur.	50 participants : 50 employeurs qui ont au moins un employé autiste	Quantitative Sondages en ligne
Scott <i>et al.</i> , 2015	Australie	Explorer les facteurs de succès en emploi selon le point de vue des personnes ayant un TSA et des employeurs.	75 participants : 35 employeurs et 40 personnes ayant un TSA	Mixte Q method Entretiens structurés
Waisman-Nitzan <i>et al.</i> , 2019	Israël	Explorer les perceptions des employeurs sur l'emploi des personnes autistes et les adaptations raisonnables requises.	11 participants : 11 employeurs d'adultes autistes sans déficience intellectuelle (superviseurs directs)	Qualitative Entretiens individuels et groupes de discussion
Whelpley <i>et al.</i> , 2021	États-Unis	Explorer l'expérience d'embauche, de travail et de gestion selon le point de vue des personnes ayant un TSA et de leurs superviseurs de travail.	91 participants : 26 superviseurs qui ont supervisé des employés TSA et 65 personnes TSA avec un historique d'emploi	Quantitative Questionnaires en ligne

Bénéfices à engager une personne autiste

Les employeurs et les superviseurs expriment plusieurs bénéfices différents à engager une personne autiste au sein de leur entreprise, tels que les compétences individuelles des personnes autistes, l'environnement de travail et les bénéfices aux employeurs et aux superviseurs.

Les compétences individuelles des personnes autistes

Certaines caractéristiques attribuées aux personnes autistes sont considérées comme des compétences individuelles pertinentes en emploi du point de vue des employeurs et des superviseurs. La préférence pour les routines et la répétition peut s'avérer utile au travail. Les employés ayant un TSA peuvent faire certaines tâches qui sont considérées comme monotones pour d'autres employés neurotypiques (Albright *et al.*, 2020). Plusieurs auteurs soulèvent que les employés autistes possèdent une bonne attention aux détails (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021; Scott *et al.*, 2017). Cette caractéristique leur permet d'être minutieux et concentrés sur les détails à leur travail (Albright *et al.*, 2020). Buckley *et al.* (2021) précisent que l'approche orientée sur les détails apporte une détermination à faire les tâches exactement de la bonne façon. L'autisme peut apporter une force au travail, puisque leur vision de la vie amène une perspective unique (Buckley *et al.*, 2021). Selon Scott *et al.* (2017), les employés autistes apportent une créativité. Pour ce qui est de la performance au travail, les auteurs mentionnent que les employés qui présentent un TSA sont aussi productifs que les autres employés (Scott *et al.*, 2017; Waisman-Nitzman *et al.*, 2019). Lorsqu'ils ont le bon emploi correspondant à leur profil, les employés autistes performant aussi bien que les autres (Whelpley *et al.*, 2019). D'ailleurs, selon Scott *et al.* (2017), il n'y a aucune différence entre les employés autistes et les employés neurotypiques pour ce qui est de la capacité à suivre les instructions, de la productivité et de la qualité du travail. Les employés autistes possèdent des qualités qui contribuent à leur productivité telles que la ponctualité et la fiabilité (Albright *et al.*, 2020; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Waisman-Nitzan *et al.* (2019) mentionnent également qu'ils ont l'initiative à apprendre et qu'ils ont un engagement envers l'entreprise. Ils sont des employés loyaux (Dreaver *et al.*, 2019). Les employés ayant un TSA sont au-dessus des standards pour l'éthique au travail (Scott *et al.*, 2017). Ils sont capables de travailler avec des procédures et ils sont organisés et constants (Waisman-

Nitzan *et al.*, 2019). Selon Scott *et al.* (2017), la majorité des employeurs recommandent aux autres entreprises d'engager une personne autiste.

Les bénéfices pour l'environnement de travail

La présence d'un employé autiste contribue positivement à l'organisation (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Leur présence dans le milieu de travail promeut la culture d'inclusion et la diversité (Albright *et al.*, 2020; Scott *et al.*, 2017). Albright *et al.* (2020) mentionnent qu'avoir des employés qui reflètent la société apporte en soi un bénéfice pour le milieu du travail. La diversité permet différentes perspectives au travail (Albright *et al.*, 2020). La présence d'employés autistes amène une amélioration de l'entreprise et des pratiques des ressources humaines (Nicholas *et al.*, 2019) qui peuvent s'observer par des pratiques d'embauche variées (Albright *et al.*, 2020). Ensuite, des effets bénéfiques sont présents autant pour les collègues que pour les superviseurs. L'attitude positive des personnes ayant un TSA influence le moral au travail (Nicholas *et al.*, 2019; Scott *et al.*, 2017). Les employeurs mentionnent que les échanges entre les employés neurotypiques et les employés autistes sont positifs (Nicholas *et al.*, 2019). L'engagement mutuel entre les employés permet d'augmenter la connaissance qu'ont les employés neurotypiques de l'autisme (Scott *et al.*, 2017). Les employés prennent conscience des traits, des compétences et des défis des personnes autistes et des attitudes à adopter (Nicholas *et al.*, 2019). Les employeurs et les collègues qui sont témoin de la croissance individuelle et de l'affinité en emploi de l'employé autiste rapportent se sentir gratifié (Nicholas *et al.*, 2019).

Les bénéfices pour l'employeur et les superviseurs

Tout d'abord, les employeurs mentionnent être fiers lorsqu'ils arrivent à bien intégrer un employé autiste au sein de leurs équipes de travail (Martin *et al.*, 2023; Whelpley *et al.*, 2021). Les superviseurs soulèvent vivre une valorisation à être témoin des changements qu'amènent l'emploi dans la vie des employés autistes. Les conséquences positives du travail sur leur qualité de vie apportent une fierté (Martin *et al.*, 2023 ; Whelpley *et al.*, 2021). Même après une courte période, une amélioration de l'engagement en emploi des personnes ayant un TSA est observée (Nicholas *et al.*, 2019). Les superviseurs et les employés autistes grandissent mutuellement en se

côtoyant au travail (Nicholas *et al.*, 2019; Whelpley *et al.*, 2021). Du point de vue des superviseurs, ces interactions améliorent leurs techniques de formation pour les nouveaux employés et leur patience avec leur équipe de travail (Martin *et al.*, 2023). L'étude de Waisman-Nitzan *et al.* (2019) soulève que les superviseurs développent une sensibilité et une tolérance dans les interactions personnelles. De plus, les superviseurs sont fiers de contribuer à l'amélioration de leur communauté (Martin *et al.*, 2023). Les efforts des superviseurs pour l'intégration des personnes autistes au travail sont reconnus autant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle (Martin *et al.*, 2023).

Préoccupations relatives à l'embauche d'une personne autiste

Deux types de défis sont relevés par les employeurs et les superviseurs lorsqu'il s'agit de l'embauche de personnes autistes. Le premier est interne, soit relié aux caractéristiques du TSA en interaction avec le milieu de travail. Le deuxième est externe, soit relatif aux ressources nécessaires dans l'environnement de travail pour l'embauche de personnes autistes.

Les caractéristiques reliées au TSA

Plusieurs auteurs mentionnent que les défis de communication sont une préoccupation des employeurs relativement à l'embauche des personnes autistes (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021; Bury *et al.*, 2021; Scott *et al.*, 2017; Whelpley *et al.*, 2021). Les défis de communication se manifestent dans différents contextes. Des facteurs externes reliés aux collègues expliquent certains défis sociaux (Bury *et al.*, 2021). La qualité de la relation avec les collègues est une préoccupation dans certains milieux de travail (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021; Scott *et al.*, 2017). La méconnaissance du TSA de la part des collègues est soulevée comme un facteur qui influence négativement la communication avec les employés autistes, ce qui génère des conflits (Scott *et al.*, 2017). Des difficultés de communication avec les collègues surviennent lorsque ceux-ci ne sont pas assez directs avec les employés autistes (Buckley *et al.*, 2021). En raison des défis de communication, les superviseurs doivent parfois jouer le rôle de médiateur (Buckley *et al.*, 2021). L'étude de Buckley *et al.* (2021) soulève que les entreprises partenaires qui sont amenées à être en contact avec les employés autistes ne savent pas comment

communiquer avec eux et craignent de commettre des erreurs. Malgré la présence de facteurs externes, les défis sociaux sont principalement expliqués par des facteurs internes au TSA, soit leurs caractéristiques, leurs perceptions, leur motivation et leurs comportements (Bury *et al.*, 2021). Les employés autistes ont de la difficulté à s'adapter et à nuancer les interactions, ce qui représente une préoccupation des employeurs relativement aux interactions avec les clients (Albright *et al.*, 2020). Les superviseurs expliquent que les personnes autistes n'ont pas nécessairement conscience de l'impact de leurs comportements sur les autres et qu'ils ont de la difficulté à comprendre une consigne (Bury *et al.*, 2021). La présence d'une forte motivation à terminer une tâche sans égard à l'environnement de travail est également un comportement qui préoccupe les employeurs (Bury *et al.*, 2021). Certains employeurs mentionnent que les interactions sociales semblent frustrer les employés autistes (Whelpley *et al.*, 2021). Ils peuvent devenir submergés lors d'une interaction sociale et ils ont de la difficulté à entrer en communication correctement (Whelpley *et al.*, 2021). Aussi, il est difficile de communiquer avec les employés autistes sans les distraire de leur travail (Whelpley *et al.*, 2021). Certains employeurs mentionnent que même si les employés autistes font de leur mieux pour être sociaux, cet aspect demeure un défi en emploi (Buckley *et al.*, 2021). Une autre préoccupation est soulevée à l'égard de la sensibilité sensorielle présente chez les personnes autistes. La productivité des employés autistes est parfois affectée par les éléments de l'environnement de travail tels que le son, la lumière ou encore la texture du tissu des uniformes de travail (Albright *et al.*, 2020). L'environnement de travail ne peut pas toujours être adapté à leur sensibilité (Buckley *et al.*, 2021). Le statut d'employé requiert une flexibilité à un environnement de travail changeant, ce qui représente un défi en raison de la rigidité cognitive des personnes autistes (Albright *et al.*, 2020). Cette rigidité va à l'encontre de la capacité à occuper diverses responsabilités (Albright *et al.*, 2020). Certaines professions nécessitent une capacité d'adaptation aux changements de dernière minute (Buckley *et al.*, 2021). Les employeurs soulèvent une performance plus faible de la capacité à suivre les instructions et à terminer les tâches de travail à temps (Scott *et al.*, 2017). La performance des personnes autistes au travail est une frustration pour certains superviseurs (Whelpley *et al.*, 2021). Selon Scott *et al.* (2017), les employés

autistes ont besoin de supervision continue. Malgré les défis mentionnés, certains employeurs mentionnent qu'il est possible de les surmonter (Buckley *et al.*, 2021).

Les ressources nécessaires à l'embauche

Des préoccupations émergent quant aux ressources nécessaires à l'embauche de personnes autistes. Certains employeurs soulèvent que la possibilité d'embaucher une personne ayant un TSA est influencée par les ressources financières et humaines disponibles (Nicholas *et al.*, 2019). Des employeurs mentionnent investir plus de temps et d'effort pour la formation d'employés autistes (Martin *et al.*, 2023). Ils ont dû adapter leurs méthodes de formation et de supervision (Martin *et al.*, 2023). D'un autre côté, Scott *et al.* (2017) mentionnent que la formation, la supervision et le salaire d'un employé autiste ne sont pas significativement plus onéreux que pour un employé neurotypique.

Besoins des employeurs pour l'embauche d'une personne autiste

Les employeurs ont ciblé des besoins qui facilitent l'embauche de personnes autistes au sein de leur entreprise. De leur point de vue, la connaissance et la compréhension de l'autisme ainsi que le soutien externe favorisent le succès en emploi des personnes autistes.

Connaissance et compréhension du TSA

Les employeurs reconnaissent l'unicité de chaque employé autiste, autant pour leurs forces que pour leurs besoins (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021). Un intérêt est présent pour l'amélioration de leurs connaissances sur le TSA (Albright *et al.*, 2020; Buckley *et al.*, 2021). Buckley *et al.* (2021) mentionnent que les employeurs ont conscience que leur connaissance de l'autisme n'est pas assez élevée et ils n'ont pas toujours confiance de pouvoir offrir un soutien suffisant. La compréhension du TSA est soulevée comme étant favorable à la relation avec les collègues de travail. L'éducation et la sensibilisation au TSA favorisent les interactions positives et diminuent les conflits au travail (Dreaver *et al.*, 2019). La qualité des interactions est améliorée par des adaptations dans la communication (Dreaver *et al.*, 2019). L'environnement de travail est en mesure de mieux soutenir les employés autistes, ce qui diminue

les défis reliés aux comportements préoccupants (Dreaver *et al.*, 2019). Certains employeurs soulèvent que la compréhension des besoins passe par la communication avec les personnes autistes et ne voient pas l'intérêt de se former sur le TSA en prévention (Buckely *et al.*, 2021).

Le besoin de soutien

Les auteurs soulèvent le besoin de soutien des employeurs et des superviseurs afin de favoriser l'embauche de personnes autistes (Dreaver *et al.*, 2019). Selon Scott *et al.* (2015), les employeurs sont plus confiants d'engager un employé autiste lorsqu'ils reçoivent un soutien externe. Les employeurs mentionnent qu'ils ont besoin de l'appui d'une personne qui a des connaissances au sujet du handicap afin de mettre en place des accommodements (Buckely *et al.*, 2021; Dreaver *et al.*, 2020). Un besoin de soutien est soulevé pour la consultation et le soutien durant le processus d'intégration d'un employé autiste (Albright *et al.*, 2020). Ce soutien améliore la supervision des employés autistes, particulièrement lors des situations complexes (Dreaver *et al.*, 2020). Les superviseurs mentionnent nécessiter une aide externe pour la formation des collègues sur le TSA (Deaver *et al.*, 2019). Les employeurs voient l'utilité de pouvoir parler de leurs besoins pour adapter leur façon de travailler (Buckley *et al.*, 2021). Il est aussi soulevé que les programmes de soutien prennent en compte les besoins des personnes autistes au détriment de ceux des superviseurs (Dreaver *et al.*, 2020). Des entreprises ont un superviseur désigné qui travaille en collaboration avec un soutien externe (Scott *et al.*, 2015). Cette stratégie est importante puisque les employés autistes peuvent nommer leurs préoccupations à ce superviseur, ce qui augmente leur performance au travail (Dreaver *et al.*, 2020). Selon Buckley *et al.* (2021), les employeurs tendent à vouloir un appui externe au lieu d'assumer eux-mêmes ce rôle. De plus, ils n'offrent pas un soutien constant et ils connaissent peu les ressources externes disponibles (Buckley *et al.*, 2021).

Divulcation du TSA

La divulgation de l'employé autiste de son TSA à l'employeur divise les avis au sein des employeurs et des superviseurs. Les employeurs mentionnent vouloir traiter les employés autistes comme les autres et se questionnent s'ils doivent informer les collègues du TSA de l'employé

(Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Des superviseurs soulèvent que la divulgation du TSA aux collègues permet de diminuer les conflits sociaux et soutien une compréhension de la part des collègues (Whelpley *et al.*, 2021). Afin d'avoir une meilleure compréhension des besoins de l'employé, certains superviseurs mentionnent avoir une préférence pour une divulgation du TSA au début du processus d'embauche (Whelpley *et al.*, 2021). Selon Whelpley *et al.* (2021), la divulgation ne permet pas d'accéder à un traitement particulier de la part des employeurs, mais permet des accommodements. D'autre part, des superviseurs suggèrent plutôt de ne pas divulguer durant le processus d'embauche afin de ne pas être discriminé (Whelpley *et al.*, 2021). En fait, certains employés décident de ne pas divulguer leur TSA à leur emploi (Buckley *et al.*, 2021). Pour cette raison, les employeurs ne savent pas toujours s'ils ont des employés autistes dans leur équipe de travail (Buckley *et al.*, 2021). Les employeurs expliquent que la décision de l'employé de ne pas divulguer son TSA est en raison d'un désir de s'intégrer avec les autres collègues (Buckley *et al.*, 2021).

Facteurs qui facilitent l'intégration en emploi d'une personne autiste

Les employeurs relèvent que les facteurs qui favorisent le succès en emploi des employés autistes sont leur motivation à engager une personne autiste et les accommodements.

Motivation à engager une personne autiste

L'intégration d'un employé autiste commence par la motivation des employeurs pour son embauche. La présence de politiques d'embauche de personnes en situation de handicap dans l'entreprise est mentionnée comme une motivation chez certains employeurs (Scott *et al.*, 2017; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). L'application équitable des normes d'embauche inclusives témoigne de la culture de diversité de l'entreprise (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Les employeurs mentionnent que travailler est un droit et que la diversité de toutes les personnes doit être reconnue (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Pour d'autres employeurs, l'embauche de personnes qui présente un TSA est hors de leur contrôle et fait partie de leur réalité (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Certains employeurs ont des connaissances ou de l'expérience avec le TSA ou le handicap. Les expériences passées positives d'embauche de personnes autistes ou présentant un

handicap sont importantes à la motivation d'embauche inclusive (Martin *et al.*, 2023; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Selon Scott *et al.* (2017), les employeurs engagent aussi des personnes autistes lorsqu'ils connaissent la personne ou lorsque la famille de l'employé les approche directement. D'autres raisons sont possibles, comme lorsqu'ils sont approchés par une agence ou encore lorsque l'employé est le meilleur candidat pour le poste (Scott *et al.*, 2017).

Les accommodements

Malgré le potentiel de productivité des personnes autistes, les auteurs soulèvent que des accommodements au travail sont mis en place (Albright *et al.*, 2020; Dreaver *et al.*, 2020; Martin *et al.*, 2023; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019; Whelpley *et al.*, 2021;). Selon Dreaver *et al.* (2020), les processus d'embauche ne sont pas adaptés aux personnes autistes. En ce sens, il importe d'être formé pour tous les aspects du processus d'embauche d'une personne ayant un handicap et de les ajuster selon chaque employé (Whelpley *et al.*, 2021). Une approche d'embauche centrée sur les compétences, les forces et les intérêts est utilisée (Dreaver *et al.*, 2020). L'élaboration d'un profil basé sur les forces permet de diriger l'employé vers un emploi qui lui correspond (Dreaver *et al.*, 2020). Sans divulgation de leur TSA, l'entrevue d'embauche typique nuit parfois à l'embauche des personnes autistes (Whelpley *et al.*, 2021). Une journée d'essai (Scott *et al.*, 2015) ou l'utilisation d'un test (Whelpley *et al.*, 2021) sont des alternatives utilisées à l'entrevue d'embauche lorsqu'il y a une divulgation.

Pour certains employeurs, les accommodements sont nécessaires à la réussite en emploi de l'employé autiste (Whelpley *et al.*, 2021). L'environnement de travail peut convenir à un employé neurotypique, mais pas à un employé autiste (Whelpley *et al.*, 2021). La sensibilité sensorielle des personnes qui ont un TSA doit être considérée pour les accommodements de l'environnement de travail (Albright *et al.*, 2020; Dreaver *et al.*, 2020). En plus de l'environnement de travail, les politiques, les tâches et les routines sont adaptées (Dreaver *et al.*, 2019; Martin *et al.*, 2023). La structure et la prévisibilité des tâches au travail permettent d'augmenter la satisfaction des employés autistes et diminuent le besoin de supervision (Dreaver *et al.*, 2020). Également, il est possible de diviser les tâches en séquences (Dreaver *et al.*, 2020).

Plusieurs accommodements de l'environnement de travail sont considérés bénéfiques autant pour les employés autistes que neurotypiques (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Un environnement de travail empreint de support facilite l'intégration des employés autistes (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Un emploi avec des interactions limitées avec les clients, voire solitaire, est suggéré (Whelpley *et al.*, 2021). Même lorsqu'initié par les collègues, l'engagement social demeure une difficulté (Scott *et al.*, 2015). Afin de faciliter l'intégration des employés autistes, les superviseurs enseignent aux collègues la façon d'interagir avec eux (Martin *et al.*, 2023). La communication claire et cohérente avec le non-verbal est adoptée par les collègues et les superviseurs (Dreaver *et al.*, 2020). Les habiletés sociales minimales demandées en emploi sont travaillées avec les employés autistes (Dreaver *et al.*, 2020). Modifier la grosseur de l'équipe de travail afin qu'elle soit plus petite augmente la satisfaction au travail des personnes qui présentent un TSA (Dreaver *et al.*, 2020). Même si la performance au travail est bonne, les employeurs ajustent leurs attentes de performance selon le profil de l'employé autiste (Martin *et al.*, 2023; Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). En ce sens, les employeurs mentionnent qu'il est important de personnaliser les accommodements aux besoins individuels de chaque employé autiste afin d'atteindre leur plein potentiel (Albright *et al.*, 2020; Nicholas *et al.*, 2019). Selon l'étude de Scott *et al.* (2015), les accommodements affectent la performance au travail. Enfin, l'étude de Nicholas *et al.* (2019) stipule que la majorité des employeurs de personnes autistes n'a pas eu à mettre en place des accommodements ou ceux-ci sont mineurs et ne nuisent pas au fonctionnement de l'entreprise.

Impact d'un programme d'intégration en emploi sur la perception des employeurs

Une des études recensées fait l'évaluation d'un programme préparatoire à l'emploi de 12 semaines pour des personnes autistes et des employeurs (Nicholas *et al.*, 2019). Les employeurs indiquent avoir aimé le support à l'embauche de personnes autistes offert par le programme (Nicholas *et al.*, 2019). L'étude stipule que l'équipe de travail a beaucoup appris au sujet du TSA. L'engagement auprès de personnes ayant un TSA est identifié comme un moyen pour augmenter la connaissance et la confiance à l'embauche de personnes autistes (Nicholas *et al.*, 2019). Nicholas *et al.* (2019) mentionnent que les stéréotypes erronés sont démystifiés, ce qui

augmente la reconnaissance des forces et de la contribution en emploi des employés autistes. Les employeurs rapportent avoir apprécié le fait d'être capable d'aider des personnes autistes (Nicholas *et al.*, 2019). Le programme a aussi amélioré les probabilités d'embauche de personnes ayant un TSA par les employeurs participants (Nicholas *et al.*, 2019). En contrepartie, les employeurs mentionnent que le programme est difficilement transposable au marché de l'emploi (Nicholas *et al.*, 2019). Des contraintes financières sont soulevées comme un obstacle à la mise en place du programme (Nicholas *et al.*, 2019).

Discussion

L'objectif de cet essai était d'examiner la perception des superviseurs et des collègues de travail des personnes autistes. Les résultats indiquent des points de vue divergeant de la part des superviseurs et des employeurs des employés autistes. Des perceptions positives et négatives émergent dans chacun des thèmes récurrents abordés. Les principaux résultats et les implications possibles pour la pratique sont discutés. De fait, certains facteurs qui facilitent l'intégration en emploi des personnes autistes émergent. Les limites de cet essai et les recommandations pour de futures recherches et pour l'intervention sont finalement présentées.

Dualité entre les forces et les défis

Des forces ainsi que des défis sont soulevés par les employeurs et les superviseurs de travail des personnes autistes, de sorte qu'il semble exister une dualité entre ces deux aspects. D'un côté, les personnes autistes sont perçues comme ayant des forces uniques en emploi ainsi qu'un potentiel d'employabilité. Ces personnes présentent, entre autres, une bonne attention aux détails et peuvent réaliser des tâches qui seraient considérées comme monotones pour les personnes neurotypiques (Albright *et al.*, 2020). D'un autre côté, des défis importants sont perçus par les employeurs et les superviseurs. De leur point de vue, les principales difficultés qui surgissent en emploi chez les employés autistes sont reliées aux déficits dans le domaine de la communication et des interactions sociales. En effet, les employeurs perçoivent que des compétences générales relatives aux habiletés sociales, à la régulation émotionnelle et à la résolution de problème sont les aptitudes les plus importantes au travail (Albright *et al.*, 2020). Les défis sociaux internes qui concernent les employés autistes préoccupent davantage les superviseurs que les défis sociaux externes reliés à l'environnement de travail (Bury *et al.*, 2020). Les difficultés peuvent alors l'emporter sur les forces, ce qui influence négativement le parcours professionnel des personnes ayant un TSA. De ce fait, il apparaît important de considérer les forces et les intérêts des personnes autistes dans leur choix de carrière. Cette approche centrée sur les forces permet de faire rayonner les compétences professionnelles des personnes autistes en emploi. D'ailleurs, l'objectif du plan d'action sur le trouble du spectre de l'autisme (2017) vise à

miser sur les forces et les talents afin de favoriser la participation citoyenne, tel que le rôle d'employé. L'essai permet de constater que cette approche est déjà utilisée dans certains environnements de travail et va dans le même sens que ce qui est visé dans le plan d'action.

Besoins pour l'embauche de personnes autistes

Ensuite, il aurait été possible de croire que la majorité des études aurait rapporté des préoccupations en lien avec les ressources nécessaires pour l'embauche de personnes autistes. Cependant, seulement deux études abordent spécifiquement cette thématique (Nicholas *et al.*, 2019; Scott *et al.*, 2017). Aucune de ces deux études ne rapporte une préoccupation marquée pour le coût relié à l'embauche et à l'emploi de personnes autistes. Au contraire, certains accommodements sont peu coûteux et parfois, aucun accommodement n'est nécessaire (Nicholas *et al.*, 2019). La ressource qui apparaît être le plus grand enjeu est le temps de supervision nécessaire à l'intégration d'un employé ayant un TSA. Malgré tout, les ressources nécessaires à l'embauche de personnes autistes n'apparaissent pas comme un obstacle majeur à leur embauche. En ce sens, les besoins verbalisés par les superviseurs et les employeurs relèvent plutôt des stratégies de gestion des employés autistes. Il est soulevé que le soutien externe offert est centré sur l'employé autiste au détriment de leurs besoins. Pour cette raison, il apparaît important de considérer avec la même importance les besoins des employés autistes et ceux de leur environnement social de travail. Les employeurs et les superviseurs apparaissent manifester le besoin d'avoir une personne-ressource pour développer leur sentiment de compétence dans le soutien qu'ils apportent aux personnes autistes. Ce besoin de soutien externe est aussi présent chez les employés autistes et augmente leur performance au travail (Dreaver *et al.*, 2020). Certains employeurs ont aussi manifesté le besoin d'avoir une meilleure compréhension des manifestations du TSA afin d'adapter leurs méthodes de gestion du personnel. Il est rapporté qu'ils ont tendance à utiliser les ressources externes plutôt que de devenir eux-mêmes la personne de référence. Dans cette perspective, ils ont besoin de développer une confiance et des connaissances qui leur permettront de devenir la personne de soutien pour les employés autistes.

Les accommodements

Bien que les défis sociaux présents chez les employés autistes préoccupent davantage les superviseurs et les employeurs de personnes autistes que les défis sociaux liés à l'environnement de travail, les accommodements mis en place concernent généralement davantage l'environnement de travail, et non directement l'employé autiste. Pour pallier les difficultés sociales, c'est l'environnement de travail qui est appelé à s'adapter, soit les collègues, les superviseurs et les employeurs. Pour ce faire, divers moyens sont mis en place tels que l'adaptation de l'environnement physique en réduisant les occasions de contacts sociaux et en formant les collègues de travail à la communication avec des personnes autistes. Le seul moyen soulevé qui concerne spécifiquement l'employé autiste est de travailler avec lui pour qu'il développe des habiletés sociales minimales au travail (Dreaver *et al.*, 2020). Il serait intéressant de s'attarder davantage aux moyens qui pourraient agir directement sur l'employé autiste afin que les moyens d'inclusion ne reposent pas seulement sur l'environnement de travail. Comme ces moyens apparaissent limités au terme de la démarche de recension des écrits, les interventions qui se centrent sur l'environnement social du travail sont celles qui apparaissent modérer les difficultés sociales des personnes autistes et qui facilitent ainsi leur inclusion professionnelle. Les accommodements efficaces sont ceux qui sont personnalisés aux besoins de l'employé autiste et qui considèrent les employés qui gravitent autour de la personne autiste. Il s'avère d'autant plus important de soutenir l'environnement social des employés autistes dans la mise en place des accommodements, ce qui réfère au besoin des employeurs d'être formés et soutenus. Certains accommodements pour les employés autistes sont rapportés comme étant aussi bénéfiques pour les personnes neurotypiques (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Cet élément amène à réfléchir sur le caractère universel de certains accommodements. Un tel travail auprès des entreprises permettrait de rendre les milieux de travail adaptés pour un plus grand nombre de personnes, dont les personnes en situation de handicap.

Divulgateion et inclusion

Pour que des accommodements soient mis en place, il faut d'abord que le TSA soit divulgué par la personne autiste à son milieu de travail. Effectivement, les adaptations et les

accommodements sont possibles seulement si l'employeur et le superviseur savent qu'ils ont un employé autiste au sein de leur équipe. Or, certaines personnes autistes font le choix de ne pas divulguer leur TSA en emploi par peur de se faire stigmatiser (Patton, 2019). Cette divulgation partielle empêche de dresser un portrait réaliste de la situation en emploi des personnes autistes. Également, il est difficile d'avoir l'opinion de l'environnement social de travail lorsque ceux-ci ne savent pas qu'ils côtoient une personne ayant un TSA. La notion de divulgation apparaît diviser les points de vue dans la littérature. D'un côté, certains employeurs rapportent le souci de traiter les employés autistes au même titre que les autres employés. D'un autre côté, des accommodements sont parfois nécessaires pour l'inclusion en emploi de la personne ayant un TSA. Cela peut représenter une source de stigmatisation puisque l'employé autiste a une structure de travail différente de celle des autres employés. La première étape de l'intégration en emploi des personnes autistes repose sur la motivation d'embaucher présente chez les employeurs. Il est soulevé que la motivation peut venir des valeurs de l'employeur ou encore des normes d'inclusion de l'entreprise. La réalité du faible taux d'emploi des personnes autistes est pour cette raison une responsabilité qui apparaît collective. La sensibilisation de la réalité des personnes autistes en emploi ainsi que la promotion de la diversité au travail sont des avenues à envisager. À cet effet, la mise en place d'un programme d'intégration en emploi semble avoir changé la perception du TSA des employeurs. L'étude de Nicholas *et al.* (2019) stipule que le programme a augmenté les probabilités d'embauche d'une personne autiste par les employeurs participants. Leur engagement auprès de personnes autistes a amélioré leur connaissance du TSA et leur confiance en leurs capacités à œuvrer auprès de ces personnes.

L'essai permet aussi de constater que le contact d'employés autistes avec des personnes neurotypiques est rapporté comme positif (Nicholas *et al.*, 2019). La présence d'employés autistes au travail témoigne des valeurs d'inclusion du milieu de travail. Les employeurs et les superviseurs rapportent avoir grandi par leurs interactions avec des employés autistes. La présence d'employés ayant un TSA dans les entreprises modifie les points de vue et les pratiques. L'inclusion en emploi a certes des effets bénéfiques pour les employés autistes, mais aussi sur l'environnement social du travail. De ce fait, une partie de la solution de l'intégration en emploi

des personnes autistes repose aussi sur l'inclusion des collègues, des superviseurs et des employeurs.

Limites de la recension

Certaines limites sont présentes dans cet essai. Tout d'abord, seulement deux bases de données ont été utilisées pour la sélection des études et seules des études issues des mots-clés en anglais ont été répertoriées. Il ne s'agit donc pas d'une recension exhaustive de la littérature sur le sujet traité. Ensuite, les études retenues comportent de petits échantillons, ce qui fait que les résultats de ce présent essai doivent être interprétés avec prudence. De plus, les superviseurs et les employeurs des échantillons étaient tous des participants volontaires, ce qui témoigne de leur motivation envers l'embauche de personnes autistes. Ainsi, les résultats ne représentent pas l'ensemble du point de vue des employeurs et des superviseurs, puisque le point de vue de ceux moins impliqués n'est pas couvert. Finalement, la méthode n'a pas permis d'inclure des articles qui considèrent le point de vue des collègues de travail des personnes autistes. Pour cette raison, la question initiale n'a été que partiellement répondue.

Des avenues d'études futures

La méthode de sélection des études n'a pas permis d'identifier des articles qui abordent la perception des collègues de travail des personnes autistes. Bien qu'il soit intéressant de connaître la perception des superviseurs et des employeurs, les collègues ont une proximité quotidienne avec les travailleurs autistes. Ils font partie de l'environnement social de travail et peuvent donc influencer l'intégration en emploi des personnes ayant un TSA. En ce sens, il serait intéressant d'explorer le point de vue des collègues de travail des personnes ayant un TSA. Il serait ainsi possible de dégager des pistes d'intervention pertinentes auprès de l'environnement social de travail afin de soutenir l'intégration en emploi des personnes autistes. Pour continuer, la méthode de recension qui visait au départ l'obtention du point de vue des superviseurs a amené également celui des employeurs de personnes autistes. Ceux-ci font partie prenante de l'environnement social de travail, au même titre que les collègues et les superviseurs. Ainsi, une compréhension de la dynamique des interactions entre les différentes parties prenantes permettrait de mieux saisir

les réalités singulières au domaine de l'emploi, ce qui apporterait un éclairage différent sur la réalité des travailleurs autistes. Ensuite, le présent essai a permis de constater que l'application d'un programme d'intégration en emploi peut entraîner des répercussions positives sur la perception des superviseurs et des employeurs des personnes autistes. Des programmes semblables représentent un moyen qui permet de sensibiliser l'environnement social de travail sur le TSA. De futures recherches pourraient s'intéresser à la perception des superviseurs et des collègues de travail avant et après l'application d'un programme d'intégration en emploi. Aussi, certains travailleurs autistes ne divulguent pas leur TSA à leur employeur. De ce fait, il est possible de penser que des superviseurs de travail ont des personnes autistes dans leurs équipes sans le savoir. Explorer la perception des employeurs et des superviseurs sur le TSA sans que ceux-ci aient déjà supervisé un employé autiste est une avenue à considérer. Il serait intéressant d'inclure des participants moins motivés par l'embauche et la supervision de personnes autistes afin d'élargir la compréhension du phénomène de l'inclusion en emploi de ces personnes.

Également, le recours à un service externe d'une personne spécialisée en autisme est un élément qui favorise l'intégration en emploi du point de vue des employeurs (Buckely *et al.*, 2021; Dreaver *et al.*, 2020). L'utilisation d'un psychoéducateur en entreprise permettrait de répondre à ce besoin de l'environnement social de travail. Par sa compétence en rôle-conseil, le psychoéducateur est amené à accompagner un intervenant, un groupe, mais aussi une organisation (Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec [OPPQ], 2022). En agissant ainsi, le psychoéducateur se préoccupe alors du travailleur autiste qui est la cible ultime de l'intervention (Caouette, 2016). Son rôle auprès d'une organisation peut aussi consister en la participation aux politiques, aux directives ou aux cadres de référence de l'entreprise (Caouette, 2016). Ce rôle apporterait un regard rigoureux sur l'inclusion professionnelle des personnes autistes. Le psychoéducateur peut, par exemple, soutenir l'organisation pour la mise en place d'outils d'intervention adaptés aux personnes autistes et à l'environnement de travail. Le psychoéducateur en entreprise pourrait donc soutenir tout l'environnement social de travail ainsi que l'organisation. En effet, la présence de psychoéducateurs en milieu de travail pourrait s'avérer pertinente en raison de l'accompagnement possible auprès des employés autistes, mais

aussi auprès de l'organisation, des employeurs, des superviseurs et des collègues de ces personnes.

Conclusion

L'inclusion professionnelle représente un défi pour les personnes autistes qui ont un taux d'emploi parmi les plus bas (Waisman-Nitzan *et al.*, 2019). Cet essai a permis d'explorer la perception des collègues et des superviseurs de travail des personnes autistes qui font partie prenante de l'environnement social de travail. Il a mis en lumière les facteurs qui facilitent et qui freinent l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant un TSA. Cet essai soulève le besoin de soutien recherché par les employeurs afin d'être en mesure d'intégrer des employés autistes en sein de leur entreprise. Il est possible de faire un lien avec la pratique professionnelle de la psychoéducation. En effet, le milieu professionnel est pertinent à l'accueil de la psychoéducation, notamment pour le rôle-conseil auprès des organisations et de l'environnement social de travail, mais aussi pour l'intervention auprès des employés autistes. L'employé autiste, tout comme l'employeur, se voit favorisé d'un accompagnement personnalisé.

Cependant, il est pertinent de garder en tête qu'il existe un nombre limité d'articles qui considèrent le point de vue de ceux qui constituent l'environnement de travail des personnes autistes et que les études existantes abordent le point de vue de personnes motivées. Les études futures devraient s'attarder davantage au point de vue général de l'environnement social des entreprises, que les personnes soient motivées ou non à intégrer des employés autistes. Cette avenue permettrait de brosser un portrait plus juste de la perception de l'environnement social de travail des personnes autistes.

Références

- Agence de la santé publique du Canada. (2022). *Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes de 2019*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/trouble-spectre-autisme-enquete-sante-canadienne-enfants-jeunes-2019.html>
- Agence de la santé publique du Canada. (2017). *Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur l'incapacité*.
- Albright, J., Kulok, S. et Scarpa, A. (2020). A qualitative analysis of employer perspectives on the hiring and employment of adults with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(2), 167-182. <https://doi.org/10.3233/JVR-201094>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders DSM-5* (5^e éd.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Austin, R. D. et Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*.
- Buckley, E., Pellicano, E. et Remington, A. (2021). 'The real thing I struggle with is other people's perceptions': The experiences of autistic performing arts professionals and attitudes of performing arts employers in the UK. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 45-59. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04517-0>
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B. et 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. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Caouette, M. (2016). Une conception de l'exercice du rôle-conseil. Dans M. Caouette (dir.), *Le psychoéducateur et l'exercice du rôle-conseil : conception et pratiques*. Béliveau Éditeur.
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., et Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H. et Falkmer, M. (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657-1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>

- Gagnon, M., et Milot, É. (2018). Points de vue des adultes présentant un trouble du spectre de l'autisme à l'égard de leur participation sociale. *Revue De Psychoéducation*, 47(2), 289–311. <https://doi.org/10.7202/1054062ar>
- Gouvernement du Québec. (2017). *Plan d'action sur le trouble de l'autisme: Des actions structurantes pour les personnes et leur famille, 2017-2022*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2016/16-824-06W.pdf>
- Hagner, D. et Cooney, B. F. (2005). 'I Do That for Everybody': Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R. et Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M. et Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 42(9), 1316-1331. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J. et Chênevert, D. (2023). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 45(11), 1784-1795. <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>
- 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*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2014/14-848-01W.pdf>
- Nicholas, D., Mitchell, W., Zulla, R. et Dudley, C. (2019). Perspectives of employers about hiring individuals with autism spectrum disorder: Evaluating a cohort of employers engaged in a job-readiness initiative. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 353-364. <https://doi.org/10.3233/JVR-191018>
- Ordre des psychoéducateurs et des psychoéducatrices du Québec. (2022). *Rôle-conseil : Trois types d'accompagnement possibles*. <https://ordrepsed.qc.ca/wp-content/uploads/2022/11/Fiche-RC3-Trois-types-daccompagnement.pdf>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The prisma 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Journal of Clinical Epidemiology*, 134, 178–189. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001>

- Patton, E. (2019). Autism, attribution and accommodations: Overcoming barriers and integrating a neurodiverse workforce. *Personnel Review*, 48(4), 915-934. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1108/PR-04-2018-0116>
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T. et Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLoS ONE*, 12(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S. et Falkmer, T. (2015). Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PLOS ONE*, 10(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281>
- Shenouda, J., Barrett, E., Davidow, A. L., Sidwell, K., Lescott, C., Halperin, W., Silenzio, V. M. B. et Zahorodny, W. (2023). Prevalence and Disparities in the Detection of Autism Without Intellectual Disability. *Pediatrics*, 151(2). <https://doi.org/10.1542/peds.2022-056594>
- Shoaib, A., Cepeda, M. S., Murray, G., et Ochs-Ross, R. (2022). Autism: comorbidities and treatment patterns in the real world, a retrospective cohort study among children, adolescents and adults newly diagnosed with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 52(10), 4311–4320. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1007/s10803-021-05289-x>
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E. et Schreuer, N. (2019). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 481-498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>