

Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger
Integration in workforce of Québec adults living with Autism Spectrum Disorder or Asperger Syndrome
Inserción profesional de los adultos quebequenses que sufren de un trastorno autístico o del síndrome de Asperger
Inserção profissional dos adultos quebequenses que sofrem de um transtorno autístico ou uma síndrome de Asperger

Carole Sénéchal, Caroline Fontaine, Serge Larivée and Frédéric Legault

Volume 36, Number 1, Spring 2011

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1005820ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/1005820ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)
1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Sénéchal, C., Fontaine, C., Larivée, S. & Legault, F. (2011). Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger. *Santé mentale au Québec*, 36(1), 181–199.
<https://doi.org/10.7202/1005820ar>

Article abstract

This article presents an exploratory study evaluating the impact of the program *Employment Pact: Québec in Full Force* (2008) aimed at the integration in the workforce of adults living with Autism Spectrum Disorder (ASD) or Asperger Syndrome (AS). This program is implemented in different regions in Québec. The evaluation takes into consideration working conditions, integration procedures, as well as receptivity of eventual employers. Results demonstrate that the working conditions for these individuals are relatively similar, however, the type and number of services offered, as well as the training of service agents vary from one centre to another.



Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger

Carole Sénéchal*

Caroline Fontaine**

Serge Larivée***

Frédéric Legault****

Cet article présente une étude exploratoire qui évalue l'impact du programme *Le Pacte pour l'emploi: Le Québec de toutes ses forces* (2008). Ce programme vise l'insertion professionnelle des adultes avec un trouble autistique (TA) ou un syndrome d'Asperger (SA). Ce programme est implanté dans différentes régions du Québec. L'évaluation prend en considération les conditions d'emploi, les procédures d'insertion professionnelle et la réceptivité des éventuels employeurs. Les résultats montrent que les conditions d'emploi de ces personnes sont assez similaires. Toutefois, le type et le nombre de services offerts ainsi que la formation des agents d'information varient d'un centre d'emploi à l'autre.

Plusieurs caractéristiques associées au trouble autistique (TA) et au syndrome d'Asperger (SA) — dont la communication verbale et non verbale, les relations sociales ou les comportements sociaux inadéquats, l'hyposensibilité ou l'hypersensibilité aux stimuli et la difficulté à gérer les changements de routine — peuvent être considérées comme des obstacles à l'employabilité (Hagner et Cooney, 2005 ; Muller et al., 2003 ; Romoser, 2000 ; Schaller et Yang, 2005 ; Smith et al., 1995). Malgré ces limites, les recherches montrent que les personnes avec un TA ou un SA peuvent travailler dans plusieurs milieux : elles sont dotées d'une grande acuité visuelle, d'un bon niveau de concentration, d'une mémoire à long terme et elles manifestent un intérêt pour les tâches répétitives. Les personnes avec un SA ont particulièrement à cœur les règles et les conventions : elles sont ponctuelles, respectent

* Professeure, Faculté d'éducation, Université d'Ottawa.

** Orthopédagogue, Commission scolaire de la Capitale, Québec.

*** Professeur, École de psychoéducation, Université de Montréal.

**** Professeur, Département d'éducation et formation spécialisées, Faculté des sciences de l'éducation, UQAM.

rigoureusement le temps des repas et des pauses, s'absentent rarement et ne perdent pas de temps à discuter ou à faire des appels personnels (Hurlbutt et Chalmers, 2004). Des employeurs reconnaissent volontiers leur motivation, leur sens de la sécurité et leur rendement souvent supérieur à celui des collègues non impliqués dans un programme d'intégration. Ils reconnaissent en outre qu'embaucher une personne qui présente ce genre de limitations, n'augmente pas les dépenses dues à la perte de temps ou aux accidents de travail, et ne nécessite pas de grands efforts d'adaptation de leur part (Unger, 2002).

Mawhood et Howlin (1999) rapportent les résultats d'un projet de soutien à l'emploi dans des entreprises qui avaient intégré des personnes avec un TA ou un SA. La majorité des employeurs ont témoigné un haut degré de satisfaction. Un employeur a rapporté que l'employé soutenu par le programme travaillait d'une manière si consciencieuse que son rendement équivalait à celui de deux autres employés réguliers. D'autres employeurs ont dit avoir modifié leurs perceptions à l'égard de ces personnes et de leurs limitations psychologiques.

Modèles d'emplois offerts aux personnes avec un TA ou un SA

Deux catégories de modèles d'emploi ont été mises au point pour répondre à la demande du milieu : la ségrégation et l'intégration.

La ségrégation

Durant les années 1960 et 1970, on a créé le modèle exclusif de la ségrégation pour les personnes avec un TA ou une déficience intellectuelle ou physique (Michaels, 1998 ; NICHCY, 1999). Selon ce modèle d'emploi non compétitif, tous les employés présentent un handicap et sont supervisés par des éducateurs ou des membres du personnel sans limitation (Wehman, 1988). Ce modèle comprend trois modalités : l'atelier protégé, le centre de jour et le centre de formation préprofessionnelle. Les deux premières sont des emplois dans un milieu de travail non compétitif.

Dans les *ateliers protégés*, les personnes avec un TA assument diverses tâches manuelles : triage, assemblage, étiquetage, récupération, inspection, pliage, expédition, couture, scellage, pressage, emballage, presse à découper, peinture, fabrication d'objets. Les contrats proviennent d'entreprises locales et nationales qui paient chaque item produit quelques sous dont une part rémunère le travailleur ; le reste, jumelé aux subventions gouvernementales accordées à l'entreprise, paie le personnel d'encadrement et les frais d'exploitation (Gill, 2005).

Le *centre de jour* permet aux usagers d'apprendre des tâches quotidiennes relatives à l'autonomie, d'acquérir quelques notions académiques, de participer à des activités de loisirs et de développer certaines habiletés de travail. Ces centres coûtent d'autant plus cher que les usagers les fréquentent durant toute leur vie sans intégrer le monde du travail (Wehman, 1988).

Les *centres de formation préprofessionnelle* apprennent un métier à des adolescents qui ont une déficience intellectuelle afin qu'ils s'intègrent au marché du travail après leurs études (Berkell et Brown, 1989; Wehman, 1988). Les usagers sont suivis par un éducateur, une équipe d'aide à la transition école-milieu de travail et d'autres professionnels du milieu. Cette forme de préparation à l'emploi puise initialement dans le modèle ségrégué pour aboutir à une insertion dans un milieu intégré ou dans le libre marché de l'emploi.

Ces modèles ont été grandement critiqués du fait de leur manque d'ouverture à la communauté, de leur nature occupationnelle (loisirs, passe-temps), de leur faible possibilité de transition vers le modèle intégré et de la piètre rémunération attribuée aux participants.

L'intégration

À l'origine, le modèle *train and place*, qui recommandait que les habiletés de travail soient préalablement acquises, comportait de nombreux écueils. Même si certaines personnes avec un TA ou un SA parvenaient à travailler d'une manière indépendante, plusieurs requéraient un soutien professionnel, d'où, par la suite, le succès du soutien à l'emploi (Smith et al., 1995). La formation sur les lieux de travail vient en effet contrer la difficulté du transfert des habiletés (Lattimore et al., 2006). C'est dans cette perspective que dans les années 1980, on a créé le modèle dit de l'intégration qui introduit la personne marquée par une limitation dans un milieu de travail où elle côtoie des collègues sans limitation (NICHCY, 1999).

De plus, le soutien à l'emploi offre un environnement de travail stable, prévisible et des tâches adaptées aux forces et aux intérêts du travailleur (Parsons et al., 1998). Celui-ci acquiert dès lors le statut de citoyen actif, propice à l'accroissement de l'estime de soi, sans compter les bénéfices psychosociaux qu'en retirent les autres employés qui le côtoient (Garcia-Villamisar et Hughes, 2007). Bref, le modèle d'intégration surpasse les autres modalités quant au revenu de l'employé et son intégration sociale, sans compter l'économie que représentera son autonomie au fil du temps (Kilsby et Beyer, 1996).

Le succès du soutien à l'emploi tient à l'attention particulière accordée à la cueillette d'informations sur le futur employé ayant un TA ou un SA, et sur les employeurs potentiels, ce qui permet d'associer harmonieusement les intérêts et les capacités de chaque partie. Les intervenants préparent le futur employé en l'aidant à rédiger son curriculum vitae, à se donner des buts réalistes, à peaufiner ses habiletés de communication jusqu'à pouvoir expliquer son handicap aux autres (Mawhood et Howlin, 1999). Le soutien à l'emploi peut prendre deux formes : l'entraînement à l'emploi et le groupe de travailleurs (Lagomarcino et Rusch, 1987).

L'entraînement à l'emploi

L'entraînement à l'emploi offre un soutien aux personnes qui veulent réussir dans un milieu de travail intégré grâce à l'accompagnement d'un éducateur qui leur enseigne à l'aide de techniques structurées, les tâches reliées au travail et les habiletés sociales pertinentes. Lorsque l'employé devient familier avec sa routine et ses tâches, l'entraîneur en transmet graduellement la supervision aux collègues ou à un supérieur hiérarchique. Après quelques semaines, l'éducateur quitte le lieu de travail et effectue des visites ou des suivis téléphoniques avec l'employeur (Berkell et Brown, 1989 ; 2008 ; Parsons et al., 2001 ; Rogan et al., 2000).

L'entraînement à l'emploi comprend également un ensemble de services qui favorise le maintien à l'emploi. Dans le programme TEACCH (*Treatment and Education of Autistic and related Communication-handicapped Children*) (Schopler et al., 1980), les employés qui bénéficient de l'entraînement à l'emploi reçoivent le salaire normal et jouissent des mêmes avantages sociaux que les autres employés. Les milieux de travail sont généralement les bureaux, les librairies, les entrepôts, les marchés d'alimentation et les laboratoires.

Le groupe de travailleurs

On appelle « groupe de travailleurs » de trois à dix personnes présentant un TA ou un SA qui œuvrent sous la supervision d'un éducateur dans un milieu de travail non spécialisé qui comporte aussi des employés sans limitation. Leurs tâches tournent habituellement autour de l'aménagement paysager ou de l'entretien ménager dans leur communauté ou une entreprise dans les domaines alimentaires, du commerce au détail ou du travail de bureau. Ces employés reçoivent un salaire normal et bénéficient des mêmes avantages sociaux que leurs collègues non handicapés.

Selon ce modèle d'emploi, l'éducateur entretient une relation de collaboration étroite avec les employés, les employeurs, la famille et, le cas échéant, avec le responsable de la résidence supervisée (Keel et al., 1997). Les personnes impliquées dans un tel programme présentent généralement des limitations plus sévères qui nécessitent une supervision à long terme, sinon permanente (Berkell et Brown, 1989). Pour ce qui est des acquis psychosociaux, cette option est tenue pour plus normalisante que l'atelier protégé.

Le libre marché de l'emploi

La personne avec un TA ou un SA peut également occuper un emploi compétitif sur le marché libre de l'emploi sans recourir à un service spécialisé relativement à l'apprentissage des tâches ou au suivi des performances (NICHCY, 1999). La plupart des personnes qui trouvent un travail sans aide spécialisée l'obtiennent grâce à leurs réseaux familial et social (Hasazi et al., 1985).

Qu'en est-il au Québec ?

Malgré toutes les formes d'emploi disponibles, le taux des adultes avec un TA qui sont intégrés à un emploi, reste faible. Des études longitudinales effectuées au Canada, aux États-Unis et au Japon, font état du faible niveau d'indépendance et des piètres perspectives d'emploi pour cette population (Howlin et al., 2005). Howlin et al. (2004) mentionnent qu'à peine 30 % des adultes autistes ont un emploi et que la plupart de ces derniers ne sont pas rémunérés suffisamment pour être autonomes. En somme, la majorité de ces adultes comptent sur le soutien de leur entourage, et demeurent hautement dépendants de leur famille et des services sociaux (Dalrymple et Ruble, 1996 ; Engström et al., 2003 ; Howlin, 2000 ; Järbrink et al., 2007).

En fait, peu des personnes avec un TA ou le SA sont des citoyens actifs : l'accès au marché du travail est très restreint ; les emplois sont peu gratifiants ou peuvent être prématurément perdus à cause du manque d'habiletés sociales (Mawhood et Howling, 1999). L'accumulation d'échecs lors de l'entraînement au travail, ou sur le plan des habiletés personnelles, ou dans la recherche d'un emploi convenable, entraîne des frustrations, une perte d'estime de soi et, pour certains, l'enfermement dans un ensemble de troubles psychiatriques (Jennes-Coussens et al., 2006 ; Nesbitt, 2000). Le pourcentage de personnes inactives atteint 44 % comparativement à 20 % chez les travailleurs sans limitation. *A contrario*, 75 % des personnes sans limitation ont un emploi comparativement à 44 % des personnes avec une

limitation. Toutefois, les deux groupes présentent le même niveau de chômage, soit 5 % (Statistique Canada, 2006).

Devant ce constat, le gouvernement du Québec a lancé en 2008 le programme *Le Pacte pour l'emploi: Le Québec de toutes ses forces*, dans le but de favoriser l'emploi chez les personnes peu impliquées dans le marché du travail. Pour favoriser l'insertion au travail des personnes ayant un handicap, le gouvernement annonçait aussi en 2008, sa stratégie nationale qui incluait entre autres l'ajout de 550 contrats de travail dans les cinq prochaines années, 825 nouveaux emplois en entreprises adaptés et un crédit d'impôt pour les stages en milieu de travail. Ces nouvelles mesures ne favorisent toutefois pas l'intégration sociale de ces personnes handicapées puisqu'elles procurent des emplois en milieu ségrégué qui contribuent par conséquent au maintien de l'exclusion sociale. Le crédit d'impôt pour les stages à l'emploi représente une mesure temporaire de formation. Il ne faut pas oublier que les personnes qui présentent un TA ou un SA ne profitent pas de stages en milieu de travail. Leurs incapacités spécifiques ne leur permettent pas de transférer leurs connaissances acquises à des contextes et des situations nouvelles. C'est pourquoi elles doivent être formées sur les lieux même de leur emploi (Fritsch et al., 2009 ; Lelord et al., 1989).

Les entreprises adaptées ne sont pas soumises à des normes précises dans l'application de ce programme. On peut donc se demander dans quelle mesure les services et les programmes mis en place par le gouvernement, permettront l'intégration des personnes avec un TA ou un SA au marché du travail. L'objectif de notre recherche exploratoire vise une première évaluation de l'impact du programme québécois.

Méthode

Participants

Au Québec, la clientèle des centres d'emploi destinés aux personnes qui ont un handicap, inclut des personnes qui présentent un TA ou un SA. Les agents ou conseillers en main d'œuvre qui participent à l'insertion professionnelle de ces adultes, sont évidemment les mieux placés pour décrire les processus de formation, de transition et de sensibilisation aux programmes, les subventions et les autres facteurs de la mise en œuvre d'un modèle d'emploi axé sur l'intégration. Dix agents de centres d'emploi de six régions socio-sanitaires du Québec ont été rencontrés. Des dix répondants, un possède une formation de psychologue, deux détiennent un baccalauréat en orientation, un en travail social, trois en psychoéducation et trois, une maîtrise en orientation. Trois participants ont cumulé approximativement un an d'expérience

dans le domaine ; les sept autres comptent de six à treize années d'expérience. Lors de la passation du questionnaire, les répondants s'occupaient en moyenne de 3,5 clients, le ratio variant de 1 à 10.

Instruments

Un questionnaire semi-dirigé de trente-deux questions a été élaboré d'après les préoccupations de *Prospects* — un programme londonien qui a fait ses preuves — et des informations sur les programmes québécois. Le questionnaire couvre sept thèmes : la présentation du participant, les clientèles qui requièrent ses services, son niveau de connaissance du TA et du SA, les conditions de travail des personnes avec un TA ou un SA, les employeurs, les programmes gouvernementaux de subvention à l'emploi et les perspectives d'avenir. En vue de s'assurer de la pertinence des questions, celles-ci ont été soumises à quatre experts du domaine. Leurs commentaires ont permis de procéder à quelques ajustements.

Déroulement

Chacun des dix agents de centre d'emploi a signé un formulaire de consentement éclairé à titre de participant à la recherche, qui l'informe sur la recherche elle-même, les conséquences de sa participation et les garanties de confidentialité. Les agents répondaient au questionnaire dans le cadre d'un entretien semi-dirigé d'une durée de trente à cinquante minutes. Les entretiens qui se sont déroulés dans le bureau du participant ont été enregistrés.

Résultats

Les informations issues de la transcription de tous les entretiens ont été triées selon différents thèmes et sous-thèmes, formant ainsi une arborescence. Par exemple, le thème « conditions de travail » a un sous-thème qui est « types d'emplois » qui, à son tour, est séparé en deux autres sous-thèmes « non reliés à la formation » et « reliés à la formation ». Le traitement de chacun des thèmes et des sous-thèmes comporte des extraits des transcriptions correspondantes. Ces données sont regroupées sous quatre thèmes : la transition école-marché du travail, les conditions d'emploi, la prise en compte des caractéristiques spécifiques du TA et du SA par le personnel des centres d'emploi et le programme *Le Pacte pour l'emploi : Le Québec de toutes ses forces*.

Transition école-marché du travail

La transition entre l'école et le marché du travail constitue un élément clé de l'insertion professionnelle de ces adultes si on veut éviter

que les jeunes finissants «ne se retrouvent pas dans un trou de services». Sept des dix répondants disent offrir ce service, lequel se présente sous cinq modalités :

Comité de transition : Un plan de transition a été élaboré conjointement par le centre d'emploi pour les personnes ayant une limitation, le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI), le centre jeunesse et la commission scolaire. Trois ans avant la fin de sa scolarité, le jeune est rencontré avec ses parents et, au besoin, le CRDI, pour recevoir de l'information quant aux services disponibles et à la stratégie professionnelle réussie.

- **Continuum de services :** Une méthode de travail garantit qu'en cas de transfert, «il n'y ait pas de jeunes qui tombent dans les mailles du filet». Il s'agit d'un système de fiches qui permet le suivi entre l'école, le centre d'emploi et l'organisme qui correspond à la condition du jeune.
- **Emplois d'été pour augmenter l'employabilité :** Le manque de formation des jeunes qui présentent un TA ou un SA nuit à leur insertion professionnelle : «le manque de formation», «explorer différents domaines», «une force de travail qui est gaspillée». Or, les emplois d'été qui permettent d'acquérir différentes expériences de travail et d'augmenter partant l'employabilité : «[...] ça fait une bonne transition, je trouve, de travailler pendant l'été, d'aller à l'école et quand l'école finit, ben là, je suis prêt à intégrer le marché du travail».
- **Stages exploratoires :** Pour les personnes qui ne sont pas prêtes à intégrer immédiatement le marché du travail après leurs études, les stages exploratoires constituent une occasion d'explorer différents métiers qui permettront aux intervenants de déterminer l'orientation professionnelle la plus appropriée à leurs capacités. «Souvent, ces personnes là, il faut les observer en action. C'est vraiment par essais et erreurs».
- **Présentation aux futurs finissants des services en emploi :** Le centre d'emploi pour personnes ayant une limitation peut présenter aux finissants et à leurs parents les différents services offerts, puis procéder à leur inscription pour enclencher la démarche avant la fin de l'année scolaire.

Dans le cas des trois participants qui n'offrent pas ce service, le sujet doit avoir complété ou abandonné ses études. Il doit déjà être «apte à aller sur le marché du travail». Cette façon de faire résulte du manque de ressources humaines ou encore d'un manque d'initiative : «Mais,

pour l'instant, il n'y a rien d'établi. C'est à l'initiative de chaque [...] à tenter des liens. C'est pas fait encore».

Les conditions d'emploi

Le tableau 1 présente la manière dont les répondants qualifient les conditions d'emploi au Québec pour les personnes avec un TA ou un SA.

Tableau 1
**Avis des participants quant aux conditions d'emploi au Québec
pour les personnes ayant un TA ou un SA**

	Très bonne	Bonne	Moyenne	Faible	Médiocre
Rémunération	0	3	6	1	0
Quantité d'emplois offerts	0	2	0	7	1
Types de tâches correspondant aux qualifications et à la formation de la personne	0	3	4	3	0
Ressources humaines disponibles pour le support à l'emploi	0	4	2	4	0
Ressources financières disponibles pour le support à l'emploi	0	9	1	0	0

La rémunération

En ce qui concerne la rémunération, les répondants estiment que les personnes qui présentent un TA ou un SA, parce que «[...] peu scolarisées, ont des emplois plus primaires [...]»; elles ont «[...] des métiers très, très prévisibles, donc de production [...]»; elles obtiennent une rémunération avoisinant le salaire minimum. Cette rémunération est qualifiée différemment selon les répondants. Pour certains, elle est bonne: «un emploi au salaire minimum [...], c'est quand même bon pour la réalité des compétences des personnes»; moyenne: «Moyenne, je te dirais. Souvent, c'est le salaire minimum ou peut-être une petite affaire plus...» ou faible: «C'est faible. C'est autour du salaire minimum». Bref, tous s'accordent pour dire que la norme est une rémunération proche du salaire minimum, que le client soit ou non subventionné par un contrat de travail. À cela, il faut ajouter que ces travailleurs jouissent des mêmes avantages sociaux que les autres employés de l'entreprise: «[...] la personne est sur le même registre de paie et aux mêmes conditions de travail que les autres employés».

Certains agents des centres d'emploi pour personnes avec un handicap ont ou ont déjà eu des clients avec un TA ou un SA détenant un diplôme ou plus ou moins formés. Dans ce cas, l'échelle salariale est plus intéressante : « Celui qui a une formation dans le paysagement, il va chercher dans les dix-neuf dollars de l'heure », « Comme mon technicien en informatique avait le même salaire qu'un technicien [...] ». Bref, comme pour tout employé, handicapé ou non, le salaire est proportionnel aux fonctions remplies au niveau de formation et au type d'emploi. Le fait de présenter un TA ou un SA a certes un lien avec l'emploi occupé, mais non pas la rémunération.

La quantité d'emplois offerts

Huit des dix répondants jugent que le nombre d'emplois offerts est faible ou médiocre à cause du manque d'ouverture des employeurs : « [...] les milieux ne sont pas vraiment ouverts » ; « Il y a encore beaucoup de sensibilisation à faire ». C'est pourquoi plusieurs sont plus enclins à diriger leur client vers les entreprises adaptées où le fait de présenter une limitation fait partie intégrante du milieu de travail. Les deux répondants qui considèrent satisfaisante la quantité d'emplois offerts ont eu l'occasion d'intégrer des clients dans certains milieux de travail où les employeurs étaient consciencieux et désireux de donner la chance au candidat.

Les types de tâches correspondant aux qualifications et à la formation de la personne

Les personnes avec un TA ou un SA sont généralement peu formées. Pour les aider à trouver un emploi qui correspond à leurs capacités, l'agent d'insertion à l'emploi utilise des inventaires d'intérêts, des stages exploratoires ; il procède par essais et erreurs. Par la suite, plusieurs candidats sont en mesure d'occuper un emploi en entretien ménager, dans la production, de commis de magasin, de bureau et divers postes en entreprises adaptées. Peu réussissent à obtenir une attestation ou une formation dans un métier semi-spécialisé. C'est pourquoi sept des dix répondants qualifient de moyen ou faible les types de tâches qui correspondent aux qualifications et à la formation de la personne. Les trois agents qui ont répondu « bonnes » ont réussi à placer leur client dans un emploi correspondant à sa formation : manœuvre en usine, technicien en informatique et aide-commis aux caisses.

Les ressources humaines disponibles pour le support à l'emploi

Concernant les ressources humaines disponibles, l'opinion des agents reflète leur condition professionnelle. Les quatre participants les

qualifiant de « bonnes » sont en collaboration constante avec les intervenants du CRDI, ce qui facilite l'intégration. Les six répondants les qualifiant de « moyennes » et « faibles » manquent d'agents à l'emploi dans leur point de service pour réduire le temps d'attente des clients, et d'éducateurs spécialisés pour accompagner le client dans son nouvel environnement de travail : « [...] s'il avait eu quelqu'un pour l'aider à faire ses tâches, pis être là le plus souvent possible, ça aurait peut-être été mieux ».

Les ressources financières disponibles pour le support à l'emploi

Neuf répondants sur dix jugent que les ressources financières disponibles pour le support à l'emploi sont bonnes et suffisantes : « pas de problèmes », « [...] on n'a pas de difficulté quand on veut une subvention ». Les ressources financières se traduisent par des programmes de subvention qui financent le manque à gagner ou le manque de productivité de la personne au poste occupé. Ce manque à gagner est évalué en fonction de la gravité des limitations de l'employé.

En résumé, les rubriques « Rémunération » et « Ressources financières disponibles pour le soutien à l'emploi » rallient davantage les participants. Quant aux rubriques « Quantité d'emplois offerts » et « Types de tâches correspondant aux qualifications et à la formation de la personne », elles sont relatives au niveau de formation de leurs clients et de leurs expériences d'intégration professionnelle. Enfin, les résultats de la rubrique « Ressources humaines disponibles pour le soutien à l'emploi », indiquent des différences selon les centres d'emploi : chaque centre d'emploi a un fonctionnement et des besoins particuliers en matière de ressources humaines.

Prise en compte des caractéristiques spécifiques du TA et du SA par le personnel des centres d'emploi

Le niveau de connaissance du TA et du SA varie selon les participants. Quatre d'entre eux considèrent qu'ils en ont une bonne connaissance parce qu'ils ont pu dans le cadre de leur travail, suivre des sessions de formation ponctuelles sur le sujet, généralement au rythme d'une formation par année ou aux deux ans. Les thèmes étudiés sont le trouble envahissant du développement et ses caractéristiques, les problématiques, la communication et le mode de pensée. Deux participants qualifient leurs connaissances de moyennes ; trois, de faibles et un, de nulles. De ces six derniers participants, cinq n'ont bénéficié d'aucune formation à ce sujet durant leur carrière ou leurs études, et un agent a reçu une brève formation de quatre heures, qu'il juge nettement

insuffisant. Sept des dix participants aimeraient éventuellement prendre part à une formation spécifique sur l'intégration professionnelle des personnes avec un TA ou un SA. Ils ne savent pas si ce genre de formation est disponible au Québec. Trois d'entre eux souhaitent approfondir le thème de la communication.

Le programme Le Pacte pour l'emploi : Le Québec de toutes ses forces

Sept répondants sur dix affirment que l'ajout d'argent facilitera leur travail, tout en exprimant un doute sur son utilisation adéquate compte tenu du manque d'ouverture des employeurs : « L'argent, c'est sûr que plus il y en a, mieux que ça travaille, mais ce n'est pas l'argent qui fait que ces gens-là sont en emploi tant qu'à moi ». Sept participants sur dix n'ont pas encore noté de changements depuis l'entrée en vigueur de ce programme et quatre sur dix ont des craintes quant aux réelles intentions du gouvernement : « [...] est-ce que ça va demeurer une politique avec des idées ou ça va concrétiser leurs projets [...] » ; « C'est bien beau sur papier, mais j'attends encore les répercussions ». Par ailleurs, sept des dix agents suggèrent d'autres façons d'utiliser ces nouveaux fonds : « Ce serait intéressant des projets [...] au niveau de la formation et au niveau de la création de postes occupationnels, mais qui seraient quand même rémunérés » ; « [...] sensibiliser les employeurs ».

Discussion

L'objectif de cette recherche exploratoire était de dresser un inventaire des services offerts dans les centres d'emploi pour les personnes présentant un TA ou un SA et d'évaluer l'impact de l'implantation du programme québécois. Un premier thème qui se dégage des entretiens concerne la transition de l'école au marché du travail, laquelle constitue un point tournant dans la vie de ces personnes. Les conseillers des centres qui ont développé des services dans ce sens, se rendent compte de l'importance d'investir ce processus de transition. Dans le cas de centres qui n'offrent aucun service de transition, il est utopique de penser que la personne avec un TA ou un SA pourra occuper un emploi, si elle n'a pas eu l'occasion de développer des compétences professionnelles, communicatives et sociales.

Les conditions actuelles d'emploi pour les personnes avec un TA ou un SA sont semblables dans toutes les régions du Québec. La majorité des agents soutiennent que sans formation, ces travailleurs obtiennent le salaire qui correspond aux types d'emploi qu'ils peuvent occuper, lequel avoisine le salaire minimum. Ceux qui disposent déjà

d'un éducateur spécialisé pour accompagner les nouveaux employés, pour faire un suivi sur le terrain, pour effectuer les adaptations à l'environnement et pour sensibiliser le milieu, aimeraient en avoir plus d'un dans leur équipe. L'éducateur spécialisé offre en effet un encadrement au travailleur et au milieu de travail, ce qui facilite la réussite. Tous s'entendent également pour dire que les programmes de subvention à l'emploi ont suffisamment de ressources financières et qu'ils n'ont pas de problèmes à obtenir les fonds nécessaires à l'intégration.

Par ailleurs, il est plutôt surprenant, voire inquiétant, de constater que seuls quatre agents sur dix considèrent avoir de bonnes connaissances au sujet du TA et du SA. Cerner les besoins spécifiques ainsi que les forces et les limites des adultes présentant ces limitations nécessite des connaissances appropriées. Pourquoi les gestionnaires des centres d'emploi et les programmes universitaires n'offrent-ils pas des cours et des formations sur les différentes clientèles des centres d'emploi? Pourquoi ne pas structurer le réseau en points de service d'intégration professionnelle spécialisés en fonction des différents types de limitations où les agents auraient une expertise en regard de l'une ou l'autre? Car on ne peut attendre des agents qu'ils connaissent toutes les particularités des limitations ni qu'ils sachent aisément intervenir auprès de toutes les clientèles qui en présentent.

L'implantation du programme québécois est perçue comme une heureuse initiative du gouvernement pour contrer le manque de main d'œuvre. Toutefois, les agents se questionnent sur la manière d'utiliser les fonds: embauche d'éducateurs spécialisés, programme de sensibilisation des employeurs de leur région, mise en place de stages et d'ateliers exploratoires, etc.

En fait, cette étude met aussi en évidence que l'insertion professionnelle des adultes avec un TA ou un SA implique beaucoup plus que la recherche d'un emploi et l'obtention d'un salaire. Différents paramètres comme l'ouverture d'esprit de l'employeur, la formation, l'employabilité, les subventions, etc., viennent souvent complexifier le processus de la recherche d'emploi. Les divers centres d'emploi ne bénéficient pas nécessairement des mêmes ressources et n'offrent pas les mêmes services: transition école-travail, stages exploratoires, stages de formation, éducateurs spécialisés, ateliers adaptés, etc. De plus, on constate que plusieurs agents n'ont pas la formation requise pour intervenir auprès de clientèles spécifiques qu'ils côtoient quotidiennement. Ils font de leur mieux de leur connaissance. Ceux qui ont la chance d'avoir des employeurs plus favorables au perfectionnement professionnel sont plus à l'aise dans leur intervention, plus réalistes dans

leur évaluation du candidat, plus aptes à trouver le milieu approprié et, par conséquent, plus à même de réussir l'intégration de leur clientèle.

Cette recherche met aussi en relief plusieurs faiblesses dans le processus d'insertion professionnelle des adultes concernés. Serait-il plus pertinent de financer les différents services qui ont un rôle déterminant dans la réussite de l'insertion professionnelle ? En tout cas, on peut dégager une liste de tels services qui mériteraient d'être développés et financés : la transition école-marché du travail, des instructeurs — accompagnateurs dans le milieu de travail, une augmentation du nombre d'agents de l'insertion professionnelle dans les centres d'emploi, des stages, des formations semi-spécialisées, des services de sensibilisation des employeurs et des collègues de travail, de la formation destinée aux agents des centres d'emploi en matière psychosociale et le développement de contrats de sous-traitance. Voilà des composantes susceptibles de renforcer les différents paramètres de réussite en jeu dans le processus de l'insertion professionnelle des adultes autistes ou présentant un SA.

Enfin, à l'instar de la majorité des recherches exploratoires, celle-ci comporte des limites. En voici au moins trois. Premièrement, même si nous avons eu accès à six régions du Québec, il a été impossible d'obtenir la participation des agents des centres d'emploi de la région de Montréal. De cette première limite découle une deuxième : le caractère restreint de l'échantillon. Troisièmement, on doit regretter le refus de la participation des Centres de réadaptation en déficience intellectuelle-troubles envahissants du développement (CRDITED) au motif que leur préoccupation actuelle est la petite enfance. Le point de vue des tenants de ces organismes aurait évidemment donné une perspective plus large à cette recherche. Leur absence est d'autant plus regrettable qu'ils sont des acteurs aussi importants que les centres d'emploi contactés. Par contre, le fait d'avoir pu sonder différentes régions du Québec donne une image plus globale de l'état de la situation.

Conclusion

Les résultats de cette recherche exploratoire mettent en évidence que le portrait de l'insertion professionnelle des adultes avec un TA ou un SA est similaire à travers les six régions du Québec. Dressé à partir d'un questionnaire, ce portrait permet de cerner différentes nuances de cette problématique, ce qui, sauf erreur, est inédit d'après notre recension des écrits sur le sujet. Ce portrait permet de constater le chemin parcouru et surtout les étapes qu'il reste à franchir pour réussir l'intégration professionnelle des adultes avec un TA ou un SA.

À la lumière des résultats, on peut constater que si la capacité des personnes concernées à intégrer le monde du travail s'élabore bien avant la fin de la scolarité, plusieurs questions restent encore en suspens. Qu'est-ce qui se passe après l'école? Offrons-nous à cette clientèle étudiante tous les outils qui lui permettraient d'atteindre un plein statut de citoyenneté? Le financement de l'insertion professionnelle des adultes avec une limitation doit-il servir exclusivement à l'ajout de contrats de travail, de stages et d'emplois en entreprises adaptées? Offrons-nous les bons outils et une formation suffisante aux agents des centres d'emploi? De toute évidence, beaucoup reste à faire pour améliorer les services de soutien à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi d'adultes avec un TA ou un SA.

Références

- BERKELL, D. E., BROWN, J. M., 1989, *Transition from School to Work for Persons with Disabilities*, White Plaines, Longman, New York.
- DALRYMPLE, N. J., RUBLE, L.A., 1996, An alternative view of outcome in autism, *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 11, 1, 3-12.
- ENGSTRÖM, I., EKSTRÖM, L., EMILSSON, B., 2003, Psychosocial functioning in a group of Swedish adults with Asperger syndrome or high-functioning autism, *The National Autistic Society*, 7, 1, 99-110.
- FRITSCH, A., MURAD, A., KLOSS, S., FRANCESCON-ROTA, G., BIZET, E., 2009, L'entraînement aux habiletés sociales chez les adultes avec autisme, *Annales médico-psychologiques*, 167, 299-302.
- GARCIA-VILLAMISAR, D., HUGHES, C., 2007, Supported employment improves cognitive performance in adults with autism, *Journal of Intellectual Disabilities Research*, 21, 2, 142-150.
- GILL, M., 2005, The myth of transition: Contractualizing disability in the sheltered workshop, *Disability and Society*, 20, 6, 613-623.
- HAGNER, D., COONEY, B. F., 2005, I do that for everybody: Supervising employees with autism, *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20, 2, 91-97.
- HASAZI, S. B., GORDON, L., ROE, C., 1985, Factors associated with the employment status of handicapped youth exiting high school from 1979 to 1983, *Exceptional Children*, 51, 6, 455-469.
- HOWLIN, P., ALCOCK J., BURKINS, C., 2005, An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome, *The National Autistic Society*, 9, 5, 533-549.

- HOWLIN, P., 2000, Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome, *The National Autistic Society*, 4, 1, 63-83.
- HOWLIN, P., GOODE, S., HUTTON, J., RUTTER, M., 2004, Adult outcome for children with autism, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45, 2, 212-229.
- HURLBUTT, K., CHALMERS, L., 2004, Employment and adults with Asperger syndrome, *Focus on Autism and other Developmental Disabilities*, 19, 4, 215-222.
- JÄRBRINK, K., MCCRONE, P., FOMBONNE, É., ZANDÉN, H., KNAPP, M., 2007, Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder, *Research in Developmental Disabilities*, 28, 94-104.
- JENNES-COUSSENS, M., JOYCE M.-E., KONONG, C., 2006, The quality of life of young men with Asperger syndrome, *The National Autistic Society*, 10, 4, 403-414.
- KELL, J. H., MESIBOV, G. B., WOODS, A. V., 1997, TEACCH-supported employment program, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27, 1, 3-9.
- KILSBY, M., BEYER, S., 1996, Engagement and interactions: A comparison between supported employment and day service provision, *Journal of Intellectual Disability Research*, 40, 4, 348-358.
- LARGOMARCINO, T. R., RUSCH, F. R., 1987, Supported employment: Transition from school to work, *Interchange*, 8, 1, 1-5.
- LATTIMORE, P., PARSONS, M. B., REID, D. H., 2006, Enhancing job-site training of supported workers with autism: a reemphasis on simulation, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 39, 1, 91-102.
- LELORD, G., MÜH, J.P., PETIT, M., SAUVAGE, D., 1989, Autisme et troubles du développement global de l'enfant, *Expansion scientifique française*, Paris.
- MAWHOOD, L., HOWLIN, P., 1999, The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome, *The National Autistic Society*, 3, 3, 229-254.
- MICHAELS, C. A., 1998, *Transition to Employment*, PRO-ED, Austin.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, 2008, *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, 2008, *Le Pacte pour l'emploi: le Québec de toutes ses forces*, Québec.

- MULLER, E., SCHULER, A., BURTON, B. A., YATES, G. B., 2003, Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities, *Journal of Vocational Behavior*, 18, 3, 163-175.
- NATIONAL INFORMATION CENTER FOR CHILDREN AND YOUTH WITH DISABILITIES, 1999, *Technical Assistance Guide: Helping Students with Cognitive Disabilities find and keep a Job, Special Education Programs*, Washington, D. C.
- NESBITT, S., 2000, Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger syndrome, *The National Autistic Society*, 4, 4, 357-369.
- PARSONS, M. B., REID, D. H., GREEN, C. W., BROWNING, L. B., 2001, Reducing job coach assistance for supported workers with severe multiple disabilities: An alternative off-site/on-site model, *Research in Developmental Disabilities*, 22, 2, 151-164.
- PARSONS, M. B., REID, D. H., GREEN, C. W., 1998, Identifying work preferences prior to supported work for an individual with multiple severe disabilities including deaf-blindness, *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23, 4, 329-333.
- ROMOSER, M., 2000, Malemployment in autism, *Focus on Autism and other Developmental Disabilities*, 15, 4, 246-247.
- SCHALLER, J., YANG, N. K., 2005, Competitive employment for people with autism, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 1, 4-16.
- SCHOPLER, E., REICHLER, R.J., LANSING, M., 1988, *Stratégies éducatives de l'autisme*, Masson, Paris.
- SMITH, M. D., BELCHER, R.G., JUHRS, P. D., 1995, *A Guide to Successful Employment for Individuals with Autism*, Paul H. Brookes, Baltimore.
- STATISTIQUE CANADA, DIVISION DE LA STATISTIQUE SOCIALE ET AUTOCHTONE, 2008, *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006: l'expérience de travail des personnes avec incapacité au Canada*, 89-628-X, Ottawa.
- 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.
- WEHMAN, P., 1988, *Transition from School to Work*, Paul H. Brookes, Baltimore.

ABSTRACT

Integration in workforce of Québec adults living with Autism Spectrum Disorder or Asperger Syndrome

This article presents an exploratory study evaluating the impact of the program *Employment Pact: Québec in Full Force* (2008) aimed at the integration in the workforce of adults living with Autism Spectrum Disorder (ASD) or Asperger Syndrome (AS). This program is implemented in different regions in Québec. The evaluation takes into consideration working conditions, integration procedures, as well as receptivity of eventual employers. Results demonstrate that the working conditions for these individuals are relatively similar, however, the type and number of services offered, as well as the training of service agents vary from one centre to another.

RESUMEN

Inserción profesional de los adultos quebequeses que sufren de un trastorno autístico o del síndrome de Asperger

Este artículo presenta un estudio exploratorio que evalúa el impacto del programa *El pacto para el empleo: El Quebec con todas sus fuerzas* (*Le Pacte pour l'emploi: Le Québec de toutes ses forces*) (2008). Este programa busca la inserción profesional de los adultos con un trastorno autístico (TA) o un síndrome de Asperger (SA). Este programa se implantó en las diferentes regiones de Quebec. La evaluación toma en consideración las condiciones de empleo, los procedimientos de inserción profesional y la receptividad de los eventuales empleadores. Los resultados muestran que las condiciones de empleo de estas personas son muy similares. Sin embargo, el tipo y cantidad de servicios ofrecidos, así como la formación de los agentes de información, varían de un centro de empleo a otro.

RESUMO

Inserção profissional dos adultos quebequeses que sofrem de um transtorno autístico ou uma síndrome de Asperger

Este artigo apresenta um estudo exploratório que avalia o impacto do programa *Le Pacte pour l'emploi: Le Québec de toutes ses forces* (*Pacto para o emprego: O Québec de todas as suas forças*, 2008). Este programa visa a inserção profissional dos adultos que sofrem de um transtorno autístico (TA) ou de uma síndrome de Asperger (SA). Este programa é implantado em diferentes regiões do Québec. A avaliação

leva em consideração as condições de emprego, os procedimentos de inserção profissional e a receptividade dos eventuais empregadores. Os resultados demonstram que as condições de emprego destas pessoas são relativamente semelhantes. Entretanto, o tipo e o número de serviços prestados, assim como a formação dos agentes de informação variam de um centro de empregos a outro.