

Août 2019

# Info- MEMBRES

Volume 18 — Numéro 3

## DOSSIER

# Emploi Les rouages de l'inclusion professionnelle



## SOMMAIRE

### En bref...

Du côté de la Fédé

[Journée de sensibilisation à La Ronde :](#)

[retour en images](#)

### DOSSIER

► [11 pages de témoignages  
et d'informations pratiques pour mieux  
comprendre les rouages de l'inclusion  
professionnelle](#)

### Zoom

[Questions à Aparna Nadig](#)

[Faites-le savoir](#)

[Agenda](#)

## L'ÉDITO DE JO-ANN LAUZON

### L'automne à la Fédé

La saison estivale a été marquée par des événements inqualifiables dans le dossier de l'hébergement des personnes autistes. D'abord cet enfant autiste de 6 ans, placé dans une ressource totalement inadéquate, s'est fait battre pendant plus de quatre mois. Malgré les signalements faits par des intervenants, cet enfant a été poussé, mordu, frappé, insulté pendant quatre longs mois.

Au même moment à Laval, neuf employés de la résidence Louise-Vachon, où habitent des personnes autistes ou déficientes intellectuelles, ont fait face à des accusations de voies de fait et d'agressions armées. Les usagers de cette résidence ont été victimes de maltraitance.

On a pu apprendre par les médias que les employés concernés étaient des agents d'intervention. Mais qu'est-ce qu'un agent d'intervention ? Une visite sur ►



3396, rue Jean-Talon Est

Montréal (QC) H2A 1W8

Tél. : 514 270-7386

Ligne sans frais: 1-888-830-2833

[autisme.qc.ca](http://autisme.qc.ca)



- le site du gouvernement du Québec donne la description de ce poste :

L'agent d'intervention travaille en milieu de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation. Il effectue des rondes de sécurité dans l'établissement et assure le soutien, la surveillance, l'accompagnement et l'animation auprès des jeunes qui lui sont référés. L'agent d'intervention accueille les jeunes, les prend en charge en moment de crise, ou s'ils ont besoin d'une aide particulière. Il peut être appelé à appuyer les intervenants en assurant une présence. Il peut même intervenir physiquement et faire des fouilles lorsque la situation l'impose. L'agent d'intervention signale ses observations à l'aide de rapports significatifs à la poursuite de la réadaptation des jeunes. Les exigences pour ce poste sont d'avoir complété quatre années de scolarité au niveau secondaire.

Pour avoir parlé à plusieurs familles, il semble que ce type de poste existe un peu partout. Dans certaines ressources, on dit qu'il y a aussi des agents de sécurité. Les éducateurs spécialisés, bien qu'encore présents, le sont de moins en moins.

Selon les intervenants, la clientèle ayant des troubles graves de comportements est de plus en plus lourde, et ils se font beaucoup frapper. Bien sûr, on ne souhaite à personne de se faire frapper, mais est-ce que la présence de personnel non spécialisé qui joue un rôle de « policier » est la meilleure réponse ?

Le Québec traverse présentement une crise de ressources humaines sans précédent et il semble que la situation va encore se détériorer. Il est grand temps que nos décideurs se penchent sur la question et réfléchissent à des pistes de solution. Le manque de ressources humaines ne peut être la raison à des services de mauvaise qualité, voire non sécuritaire.

Il y a certainement d'autres résidences au Québec qui vivent de semblables difficultés. Il est de notre devoir d'être vigilant et n'oublions pas que selon l'article 18 de la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité :

Toute personne qui a un motif raisonnable de croire qu'une personne visée par un processus d'intervention est victime de maltraitance peut signaler le cas à l'une des personnes pouvant recevoir ces signalements en vertu du processus d'intervention.

Bonne rentrée!

## EN BREF...

Merci à Geneviève et bienvenue à Yvette!

Après 12 ans passés à la Fédération au poste d'agente de bureau, Geneviève Gagnon est partie au début de l'été pour voguer vers de nouvelles aventures professionnelles. Un grand merci à elle, notamment pour avoir coordonné le centre de documentation qui constitue désormais une bibliothèque précieuse dédiée à l'autisme.

Yvette Prévost s'est jointe à l'équipe depuis le début du mois. Elle a été embauchée à titre de responsable des opérations.

Bonne chance à toutes les deux!



Lancement du guide pour améliorer les conditions de sommeil de l'enfant vivant avec un TSA

Vous êtes invités au lancement du guide : *Améliorer les conditions de sommeil de l'enfant vivant avec le trouble du spectre de l'autisme grâce à un aménagement réfléchi et personnalisé de sa chambre*. Ce guide est un outil pour aider les parents à aménager la chambre de leur enfant ayant un TSA, selon ses besoins sensoriels, le tout sous un format interactif.

--» Veuillez confirmer votre présence avant le 21 août 2019, par courriel ([crispesh@cvm.qc.ca](mailto:crispesh@cvm.qc.ca)), ou par téléphone (514 982-3437, poste 2836).

- Le guide pour améliorer les conditions de sommeil de l'enfant vivant un TSA est disponible sur [le site de la Fédération québécoise de l'autisme](#), partenaire du projet.

## DU CÔTÉ DE LA FÉDÉ

# Journée de sensibilisation à LaRonde

Un parc Six Flags®

## Retour en images !



© Société de l'autisme de Lanaudière

© Crédit photo: Jade Franco-Ehrmann, sauf mention

© Société de l'autisme de Lanaudière



# Emploi Les rouages d'une transition complexe



► Trouver sa place dans le milieu professionnel est pour les personnes autistes une étape essentielle pour réussir leur inclusion sociale. Mais, selon certaines estimations<sup>(1)</sup>, «seuls 10% des personnes autistes arrivent à percer le marché du travail. Et, à l'inverse des idées reçues, les personnes autistes sans déficience intellectuelle ont trois fois moins de possibilité d'avoir une activité quotidienne que ceux ayant un retard intellectuel...»

► Pour autant, il existe des organismes et des entreprises qui facilitent un peu partout en région l'employabilité. Pour ce dossier, l'Info-MEMBRES leur a donné la parole afin de mieux connaître leur fonctionnement, leurs missions et leurs publics cibles. Nous avons également tendu le micro à deux personnes autistes qui témoignent de leur propre expérience professionnelle.

1- <https://www.jobboom.com/carriere/l-univers-parallele-des-travailleurs-autistes/>

## Pour aller plus loin

La nouvelle Stratégie nationale pour l'intégration en emploi des personnes handicapées (2019-2024) propose plus de 33 mesures sur 5 ans pour simplifier les démarches à la fois des futurs employés et des employeurs.

► [C'est à lire ici !](#)



## Entrevue

# «L'autonomie, facteur clé pour une bonne intégration en emploi»

Créé par un groupe de parents, **Intégration TSA (ITSA)** est un organisme à but non lucratif qui offre un milieu de formation adapté à une clientèle de 21 ans et plus présentant un trouble du spectre de l'autisme. Sa mission : les accompagner lors de cette étape importante de transition qu'est le passage dans la vie adulte active. Avec un crédo : favoriser l'employabilité à long terme, une condition indispensable à la l'inclusion sociale et citoyenne. Julie Lahaye, la directrice, nous en dit plus...

Quelles sont les difficultés pour le passage vers la vie adulte active pour les personnes autistes ?

**Julie Lahaye :** Tout au long de leur enfance et de leur adolescence, les personnes autistes ont accès à différents services pour développer au maximum leur potentiel. Après l'âge de 21 ans, peu d'opportunités adaptées s'offrent aux personnes autistes de niveau 2 et 3 comparativement à celles qui ont moins besoin de soutien et sont fonctionnelles en société. Par ailleurs, on constate que certains services de formation ou milieux de travail, comme des entreprises adaptées, présentent parfois une méconnaissance ou un manque de ressources. Or, on sait qu'une absence de

soutien visuel ou écrit, des consignes floues ou un environnement bruyant sont des éléments qui représentent des défis supplémentaires pour les personnes autistes. Enfin, une autre difficulté pour leur l'intégration sur le marché du travail se situe au niveau de la compréhension des règles formelles et informelles.

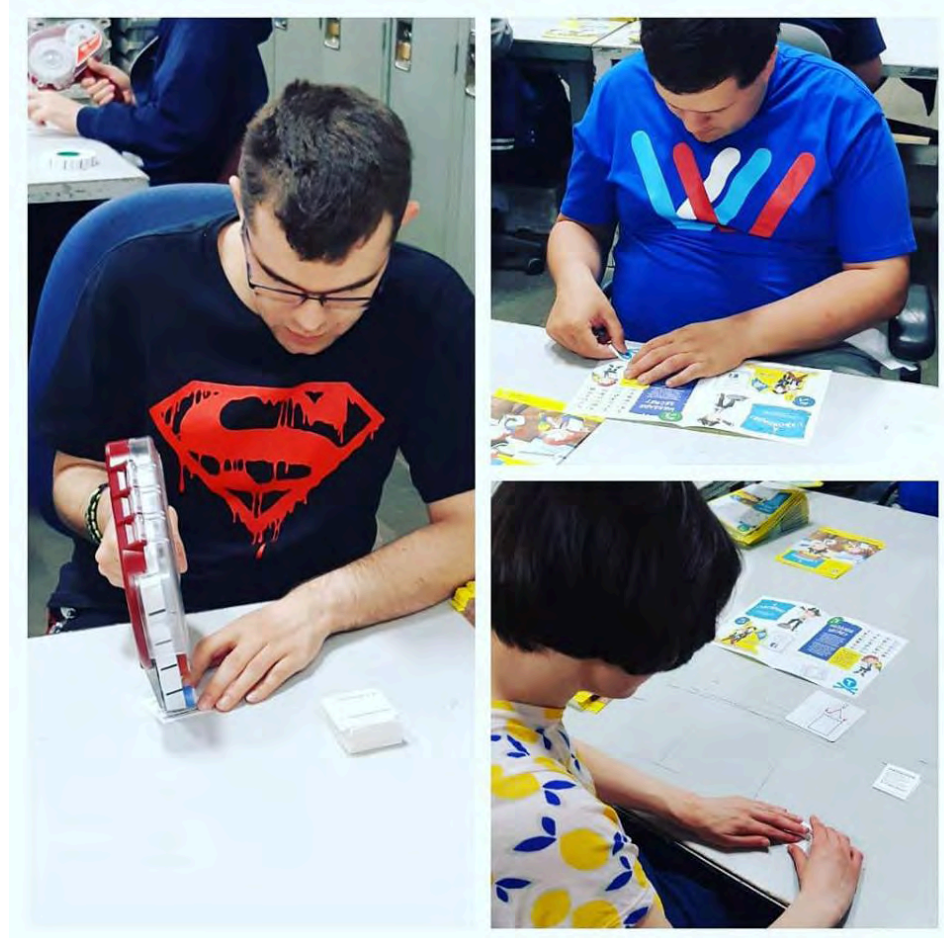
Comment peut-on favoriser au mieux cette inclusion professionnelle ?

**Julie Lahaye :** Pour les parents, il est d'abord important de s'informer dès l'adolescence sur les possibilités de travail après 21 ans. Ensuite, pour favoriser cette transition école-travail,

il est essentiel de choisir une structure personnalisée aux besoins de la personne. Quant aux professionnels, ils doivent développer au maximum l'autonomie des personnes autistes, car c'est le facteur clé pour une bonne intégration et un maintien en emploi. Transférer les outils connus et efficaces dans le nouveau milieu, proposer des tâches claires et précises avec supports visuels ainsi que des procédures à suivre en cas d'anomalies/imprévus sont également quelques bonnes idées de stratégies. Tout comme, évidemment, s'assurer de la présence d'une personne-ressource de confiance. La littérature scientifique parle de 6 mois d'adaptation alors que, dans la réalité, il suffit souvent de quelques semaines de soutien quand celui-ci est bien préparé.

## Avez-vous d'autres exemples précis des bons gestes à poser ?

Julie Lahaye : Absolument. Il importe également de bien enseigner les règles formelles et informelles des milieux de travail aux personnes autistes. Par exemple, pour la clientèle verbale, il est nécessaire de fixer un cadre clair sur les moments où il est possible de parler, les moments où il faut se concentrer sur le travail ainsi que les sujets adéquats ou non adéquats à aborder. Pour la clientèle non verbale, le défi se situe surtout au niveau de la communication des incompréhensions ou des problèmes rencontrés. Il est conseillé de les ame-



ner à poser des questions et demander de l'aide au besoin. Il est également important de trouver quels outils et techniques spécifiques aident la personne à exécuter son travail. Encore une fois, fonctionner avec des outils visuels peut être aidant pour une personne autiste. Il n'est pas toujours évident de trouver la meilleure stratégie : il faut parfois être imaginatif pour trouver la technique qui fonctionne !

## Comment ITSA accompagne-t-il justement les personnes autistes dans cette transition ?

Julie Lahaye : ITSA offre deux programmes de formation aux adultes autistes de 21 ans et plus. D'une part, le programme d'intégration sociale (IS) a pour objectif de développer l'autonomie et les habiletés fonctionnelles de

la personne dans son quotidien par le biais de diverses activités (communication, habiletés sociales, défis sportifs, implication communautaire, etc.) D'autre part, le programme d'intégration socioprofessionnelle (ISP) vise le développement des habiletés de travail de la personne ainsi que l'approfondissement de sa connaissance d'elle-même en contexte socioprofessionnel.

## Concrètement comment cela se passe-t-il ?

Julie Lahaye : Sur place, les participants prennent part à un atelier de travail où divers contrats sont effectués pour des entreprises. Des stages externes font également partie du parcours de formation ainsi que plusieurs ateliers sur la connaissance de soi (intérêts, aptitudes, besoins, etc.)

et du monde du travail (gestion du temps, CV, etc.). ITSA offre une structure claire et visuelle de l'environnement, du temps ainsi que des tâches à effectuer, le tout pouvant être facilement transférable et maintenu en milieu de stage ou de travail. Les divers outils (horaires, séquences, etc.) assurent une continuité connue et rassurante pour la personne ce qui favorise son intégration.

## Vers quels types de métiers cela mène-t-il ?

Julie Lahaye : À la fin de leur forma-

tion, les participants, devenus des travailleurs d'exception, peuvent intégrer le projet Libellule. Il s'agit d'un nouveau volet qui s'ajoute à l'offre de service d'ITSA. Un petit groupe de travailleurs collaborent à raison d'une fois par semaine chez Groupe TAQ avec l'accompagnement et la supervision d'une intervenante d'ITSA. Celle-ci adapte et/ou décortique les tâches et leur offre les supports visuels nécessaires pour que le contrat soit effectué comme demandé. Ce sont des tâches manuelles qui varient d'une semaine à

l'autre (mise de documents en enveloppes, pose de pastilles autocollantes, montage de boîtes de chocolats, etc.). L'intervenante d'ITSA réfléchit prioritairement en fonction des tâches que la personne peut réaliser et ainsi voir dans quel milieu celle-ci est possible. On ne parle donc pas de métier, mais bien de tâche. En trois ans d'opération, nous avons pu placer en entreprise adaptée trois adultes autistes suite au parcours de formation.

► [integrationtsa.com](http://integrationtsa.com)

## Et la création d'entreprise ?

Les coopératives d'initiation à l'entrepreneuriat collectif (CIEC) regroupent des jeunes coopérants âgés entre 12 et 17 ans qui offrent leur service à la communauté durant l'été. Ensemble et avec l'appui de leur communauté, ces jeunes participants relèvent le défi de mettre sur pied leur entreprise afin de se créer un emploi dans leur localité. Soutenus par un ou deux coordonnateurs, ils ont la responsabilité d'organiser un conseil d'administration hebdomadaire, de s'occuper de la gestion (les jeunes doivent s'impliquer dans un des trois comités : ressources humaines, Marketing, finance) et de procéder à la réalisation de leurs contrats. Depuis trois ans, [Autisme Montérégie](http://AutismeMontérégie) embauche un agent d'intégration qui a comme mandat de soutenir les jeunes autistes souhaitant rejoindre une CIEC, les parents, mais aussi les CIEC de la Montérégie ayant des coopérants autistes et favorisant l'inclusion, la socialisation et l'estime de soi. Les CIEC sont réparties dans plusieurs villes et municipalités du territoire montréalais (18 CIEC en Montérégie). Les CIEC se veulent un projet inclusif et mobilisateur !

## Parmi le soutien offert, on retrouve :

- Préparation aux entrevues pour les jeunes.
- Sensibilisation à l'autisme auprès des différentes CIEC de la Montérégie (guide explicatif du service, informations et suggestions d'adaptations possibles).
- Suivi téléphonique auprès des parents.
- Suivi téléphonique et visite des différentes CIEC pour observer les jeunes coopérants et proposer des stratégies aux coordonnateurs.
- Envoi d'infolettres au cours de l'été soulignant les initiatives des CIEC favorisant l'inclusion ainsi que des informations utiles sur l'autisme afin d'inspirer et soutenir toutes les CIEC de la Montérégie (même celle n'ayant pas de coopérants autistes).
- Soutien auprès des coopérants autistes afin de développer des outils facilitant l'exécution des contrats.
- Sensibilisation à la différence auprès des cohortes de coopérants des CIEC.
- Accompagnement des coopérants autistes souhaitant parler de leur diagnostic à leurs collègues.

Pour en savoir plus : [cqcm.coop/education/ciec/](http://cqcm.coop/education/ciec/)



# Auticonsult

## Favoriser l'inclusion professionnelle

Entreprise internationale de services du numérique, auticonsult est la première au Québec à employer spécifiquement des personnes autistes/syndrome d'Asperger en tant que consultant en informatique. Entretien avec Bruno Wicker, co-fondateur d'auticonsult.



**Quelles sont les difficultés que rencontrent les personnes autistes en général et les Asperger en particulier au moment d'intégrer le monde du travail ?**

**Bruno Wicker :** La première difficulté arrive avec l'entrevue d'embauche. Du fait de leurs particularités dans leur manière d'interagir socialement et d'exprimer leurs émotions, les personnes autistes vont souvent donner une mauvaise impression à l'employeur. Ils n'arriveront pas à « se vendre » et à bien mettre en avant leurs compétences. Cette entrevue est également une source de stress et d'angoisse importante. Une fois embauchés, ils sont confrontés à d'autres épreuves comme leurs difficultés sensorielles par exemple : des lumières fortes ou un environnement bruyant peuvent les empêcher de travailler. Leur intérêt limité pour les interactions sociales se manifeste aussi sur leur lieu de travail et

dans leurs relations avec les collègues, lors des réunions ou tout simplement lors du fameux rituel de la machine à café, qui ne les intéresse tout simplement pas !

**À l'inverse, certains atouts, y compris leurs compétences professionnelles, peuvent aussi jouer en leur défaveur...**

**Bruno Wicker :** Absolument. Les personnes autistes ont très souvent des compétences cognitives particulières qui les rendent très efficaces dans certains domaines. On peut citer par exemple une excellente mémoire, une méticulosité et une attention aux détails très soutenue, une facilité pour comprendre des systèmes logiques, etc. Malgré cela, on peut remarquer que, dans certaines situations, c'est leur niveau d'efficacité et de compétence qui pose problème ! Leur hyper compétence crée des tensions avec

les collègues. Elles ont aussi parfois tendance à mettre les pieds dans le plat lors des réunions, car elles sont très directes, franches et honnêtes ou simplement parce qu'elles ont de la difficulté à comprendre le non verbal dans le comportement de leurs collègues.

**Comment concilier ces deux dimensions (forces et défis) ?**

**Bruno Wicker :** Cela passe par un processus de recueil d'information sur la personne, à la fois sur ses compétences et sur ses défis. Dans notre cas, on utilise un protocole de recrutement très complet qui s'étale sur plusieurs jours et qui permet d'établir le profil de chaque candidat pour lequel on identifie ses compétences et ses défis. Grâce à lui, nous pouvons ensuite cibler le meilleur poste à lui proposer, mais aussi définir les services et le support spécifique dont il aura besoin pour travailler sereinement.

**Que propose auticonsult et pour quels types de métiers ?**

**Bruno Wicker :** auticonsult se focalise principalement sur les métiers de l'informatique et du numérique. En effet, de nombreuses personnes autistes ont des compétences clefs dans ces domaines et montrent de l'intérêt et une motivation à y travailler. Nos consultants peuvent être spécialisés dans le testing, dans le développement et la migration de logiciels, l'analyse de données ou la cybersécurité. Nous offrons ainsi tout un éventail de compétences à nos clients. Actuellement, nous avons par exemple un consultant qui est en train de devenir un expert pour optimiser le bon fonctionnement du matériel utilisé par les optométristes à Montréal. Sa période de six semaines d'apprentissage vient d'être prolongée pour un contrat de trois mois, et cela sera certainement reconduit encore.

**Comment accompagnez-vous vos consultants au quotidien (accommodements, etc.) ?**

**Bruno Wicker :** L'accompagnement est effectué par des « jobs coach » ayant une expérience de l'autisme. Nous avons en général un job coach pour cinq consultants. Il intervient à toutes les étapes, depuis le recrutement jusqu'à l'accompagnement dans l'emploi et le suivi de carrière. Au travers des sessions d'accompagnement régulières, il établit une relation de confiance

avec le consultant, donne un soutien pour l'organisation des déplacements et l'hébergement, prépare le consultant à son lieu de travail, à l'environnement et à la culture de l'entreprise client. Il intervient également dans la formation/sensibilisation de l'équipe client. Il met à la disposition du client toute information pertinente, évalue le lieu de travail, y compris les règles non écrites, établit un rapport avec le client et facilite les ajustements raisonnables. Il est là également pour résoudre les problèmes ou difficultés éventuelles avec le consultant.

**Avec quelle réussite ?**

**Bruno Wicker :** À ce jour, auticon (la maison mère d'auticonsult) emploie plus de 150 consultants dans le monde, et presque 40 au Québec et au Canada.

**Percevez-vous une évolution des mentalités dans le monde du travail vis-à-vis des personnes autistes ? Quels sont les retours de vos clients par exemple ?**

**Bruno Wicker :** En effet, du fait d'une information plus disponible sur l'autisme et de la médiatisation de certaines personnalités, on peut noter une évolution dans le regard que portent les entreprises sur la possibilité d'employer des consultants autistes. La très grande majorité des retours de nos clients sont extrêmement positifs, et les mis-

sions sont quasiment toujours renouvelées. Nous avons ainsi des consultants qui travaillent depuis plusieurs années dans la même entreprise et nous recevons des témoignages très émouvants de leurs collègues.

**Et les personnes autistes employées par auticonsult, qu'en pensent-ils ?**

**Bruno Wicker :** Dès la participation au processus de recrutement, nos consultants soulignent tous à quel point notre approche est une sorte de « révélation » pour eux. Ils se sentent évalués à leur juste valeur, avec une écoute qu'ils n'ont jamais eue ailleurs. Ils apprécient le support qui leur est ensuite apporté, la sensibilisation des collègues qui leur permet de se sentir bien dans leurs équipes, mais également le suivi de carrière. Ainsi, plutôt que de rester à un même poste, ils ont la possibilité de se former pour acquérir de nouvelles compétences. Bien souvent, venir travailler avec nous les aide à sortir d'une situation personnelle compliquée et angoissante.

► [auticonsult.ca](http://auticonsult.ca)





## Vivre des expériences concrètes **en lien avec le marché du travail**

Connaissez-vous le programme de préparation à l'emploi adapté pour les personnes autistes ? Offert aux adultes de 18 à 50 ans sans emploi, il s'adresse aux personnes autistes sans déficience intellectuelle. Objectif ? Leur faire vivre des expériences concrètes en milieu professionnel. Un processus d'orientation, un suivi en éducation spécialisée et des projets individuels complètent ce programme que seul l'organisme Projet Intégration Autismopolis (PIA) propose actuellement au Québec. Ce programme a été conçu pour que les personnes redeviennent actives dans la société. « Nous organisons des ateliers sur des sujets tels que la connaissance de soi, la différence entre le neurotypique et l'autiste, les exigences du travail, l'organisation personnelle, les émotions ou encore la motivation, précise Claudine Gamache, la directrice. Durant les 6 mois que dure une session, des projets individuels et parfois de groupe sont réalisés en fonction des intérêts de chacun. Des mises en situation, des stages en milieu de travail, des visites d'entreprises et différentes activités concrètes sont également proposés durant le programme en tenant compte de la réalité et des besoins de chaque participant. »

### Des partenariats avec les entreprises locales

Un des objectifs prioritaires est de développer l'autonomie de la personne autiste en travaillant notamment l'employabilité, les aptitudes au travail, les interactions sociales, la prise de responsabilité. Et Claudine Gamache, la directrice, de citer pour l'exemple, ce participant qui « a débuté le programme en vivant beaucoup de frustrations et d'incompréhensions en lien avec son diagnostic d'autisme, le marché du travail et sa vie personnelle. En six mois, il a réussi à reprendre un

rythme de vie sain et à décrocher un emploi qu'il aime et qu'il conserve depuis 2017. L'intégration et le maintien en emploi du participant a été grandement facilité par une formation sur l'autisme à l'entreprise pour les collègues de travail donnée par Projet Intégration Autismopolis. » Autre cas de réussite : « Rémy\* avait de grandes difficultés à conserver son emploi et à réussir un processus d'entrevue bien qu'il possède une formation professionnelle. Ses compétences, ses défis en emploi et ses intérêts ont été évalués dans des situations concrètes. Ensuite, un emploi correspondant davantage à ses forces et à ses habiletés lui a été proposé. Il a été accompagné pour le processus d'entrevue et pour l'intégration en emploi. Depuis 3 ans, il travaille dans cette entreprise et participe avec plaisir aux activités sociales puisqu'il se sent accepté tel qu'il est. » Par ailleurs, Projet Intégration Autismopolis travaille beaucoup en partenariat avec les entreprises locales afin que chaque participant fasse son stage en milieu de travail selon ses intérêts et la ville où il habite. De plus, des partenariats avec des organismes ou des professionnels sont développés afin de fournir des ateliers nécessitant une expertise précise. « Notre objectif, déterminé par Emploi-Québec, est que 8 personnes sur 12 intègrent chaque année le marché du travail ou les études », conclut Claudine Gamache.

► [autismopolis.com](http://autismopolis.com)

\* Nom fictif pour préserver l'anonymat



### Témoignage Raphaël Gosselin

**Travailler 40 heures semaine dans une usine quand on est une personne autiste, est-ce possible ? Oui, si on met un maximum de conditions facilitantes en place. Même si les dernières expériences de stage de Raphaël ne furent pas fructueuses, elles ont développé chez lui des habiletés propres au travail en usine. La bonne communication entre l'intervenante du CISSS et l'entreprise a su calmer ses inquiétudes. L'aménagement de l'horaire au travail, la diminution d'heures pour un certain temps et l'arrivée plus tôt à l'usine lui ont assuré un cadre adapté. Pour affronter les bruits, la chaleur et les odeurs, Raphaël a su aussi trouver ses stratégies. Il prenait soin chaque matin d'avoir tout à portée de main dans son sac à dos : pansements, bouchons pour les oreilles, cahier à dessins pour les pauses, baladeur de musique, etc. Ce travail lui a permis de s'ouvrir au monde du travail et de vivre les particularités de ce milieu plus neurotypique. Cette insertion est riche de sens pour lui et son environnement de travail, car elle permet aussi aux autres de démystifier les particularités de l'autisme.**

Raphaël a été lauréat du PRIX Peter-Zwack décerné cette année par la FQA.

► Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).





Photo : Journal Saint-François - Pierre Langevin

## Itinéraire d'un autiste au pays des neurotypiques!

Conférencier, enseignant, chercheur, consultant, blogueur... En feuilletant rapidement le CV de Mathieu Giroux, on penserait volontiers qu'il a réussi son inclusion dans le monde du travail. En lisant ses nombreuses publications et en l'écoutant parler, loin s'en faut. Avec lucidité mais aussi avec beaucoup d'humour, il livre un constat sans complaisance sur sa réalité professionnelle.

En indiquant d'emblée préférer ne pas serrer la main, de façon calme et assurée (assumée serait-on tenter de dire), Mathieu Giroux sème un premier indice : rien ne sera tout à fait ordinaire dans cette rencontre prévue pour évo-

quer avec lui son rapport au monde professionnel... Et l'une de ses premières anecdotes le confirme. Le sourire aux lèvres, il se souvient qu'à l'occasion d'un entretien d'embauche, il a répondu avec franchise à la question rituelle

« comment allez-vous ? » par « Mal. La nuit a été difficile ». Intéressé ou peut-être juste par convenance sociale, son interlocuteur l'interroge alors pour en savoir plus. Et Mathieu Giroux de répliquer : « Je me suis tailladé pour diminuer mon stress. » « À ce moment-là, continue-t-il, j'ai perçu la panique qui devait agiter le cerveau du recruteur. Vous vous en doutez, je n'ai pas obtenu l'emploi convoité ! »

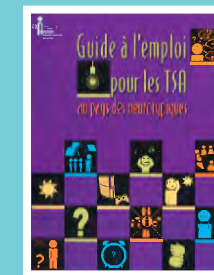
### Des compétences cognitives qui masquent les difficultés réelles

Des anecdotes identiques, mais dont certaines flirtent aussi parfois avec le harcèlement ou l'intimidation, Mathieu Giroux en collectionne. « Si j'exclus les emplois pour lesquels je n'ai pas dépassé la période de probation, j'ai enchaîné une petite dizaine de jobs qui se sont presque tous terminés en batailles juridiques ». Conflit d'intérêts, règles sociales, compétition (Mathieu parle même de « perception de l'ennemi »), inadéquation avec les besoins de l'entreprise... Voilà, selon lui, quelques-unes des raisons qui expliquent ses difficultés à intégrer le milieu professionnel. « C'est très paradoxal pour un employeur d'être confronté à quelqu'un comme moi, reconnaît-il. Mes compétences cognitives masquent mes faiblesses sur le plan de la compréhension du fonctionnement typique des relations humaines. Que faut-il dire ou

plutôt ne pas dire ? À quel moment ? Avec quelle souplesse faut-il suivre les consignes et comment les adapter si nécessaire ? ». Grains de sable parfois amusants et sans réelle conséquence dans la vie quotidienne, ces incompréhensions deviennent rapidement des montagnes infranchissables en entreprise. En particulier quand celle-ci n'est ni préparée ni organisée pour accompagner de tels profils. « J'estime qu'il me faut environ 20 heures par semaine d'encadrement, poursuit-il. Sans cela, je risque d'être moins performant, mais aussi de devoir camoufler mes comportements autistiques pour me rendre acceptable aux yeux de mes collègues. Au final, je suis en surcharge émotionnelle, ce qui peut aller jusqu'à la dépression ». Diagnostiqué autiste à 31 ans justement à la suite d'un syndrome de stress post-traumatique (harcèlement au travail) et d'une tentative de suicide, Mathieu Giroux bénéficie aujourd'hui de l'aide sociale, faute de trouver un emploi à sa mesure. Une situation paradoxale pour celui, dont le baccalauréat en relations industrielles l'a précisément formé à travailler sur les relations entre les différents acteurs (employeurs, employés, syndicats, État, etc.) du monde du travail...

► Sur son blog passionnant, Mathieu Giroux a rédigé une série d'articles intitulés [L'échec de la gestion des ressources humaines pour les autistes!](#)

## Le coin lecture de la Fédé...



Guide à l'emploi pour les TSA au pays des neurotypiques

Édité par La Fédération, ce guide aborde plusieurs thèmes: les raisons de travailler, être prêt à le faire, les services spécialisés de main-d'œuvre, les programmes et mesures d'aide à l'emploi, le calcul du revenu, rechercher, choisir et garder un emploi.

► [Commandez-le sur notre boutique en ligne](#)



Dossier sur les transitions de vie - Info-MEMBRES (décembre 2018)

Qu'est-ce qu'une transition de vie ? Pourquoi ces passages en « terres inconnues » sont-ils si importants pour notre épanouissement ? Julie Ruel, Ph.D. en Éducation, co-titulaire de la Chaire interdisciplinaire de recherche en Littérature et Inclusion (CIRLI), répond aux questions.

► [A lire ici](#)



Retrouvez également sur le site de la Fédération de [nombreuses ressources sur le sujet de l'emploi](#)

## Vous cherchez un service d'aide à l'emploi ou vous désirez embaucher des personnes handicapées?



Les membres du ROSEPH sont tous des organismes indépendants financés par Emploi-Québec qui travaillent en étroite collaboration avec les Centres locaux d'emploi. Ils sont bien implantés dans leurs milieux respectifs et œuvrent en partenariat et en complémentarité avec les autres ressources de leur communauté.

► [Consultez leur répertoire](#)



# Emploi : interview d'Aparna Nadig

**Le Partenariat Soutien en Emploi – Autisme et Déficience Intellectuelle regroupe une équipe de chercheurs (menée par Aparna Nadig, Université McGill), l'organisme de soutien en emploi Action main d'œuvre (AMO), la Fédération québécoise de l'autisme et d'autres organismes. Sans oublier des consultants qui sont des personnes autistes et leur famille! L'enjeu de ce groupe de recherche : changer la réalité actuelle en mettant de l'avant les meilleures pratiques pour l'emploi des personnes autistes.**

## Quels sont les objectifs de cette recherche?

Aparna Nadig : de récentes études indiquent que les adultes autistes ont de piètres résultats en matière d'emploi, d'autonomie, d'interactions sociales et de participation communautaire. Les faibles taux d'emploi ont des répercussions négatives importantes pour les per-

sonnes autistes et leurs familles, mais également pour la société en général. Le premier objectif est de synthétiser la littérature scientifique sur les obstacles ainsi que les facilitateurs de l'emploi des personnes autistes avec une attention particulière sur le rôle des conseillers en emploi. Pour cela, nous nous sommes fixé la tâche de

traduire ces données en infographies afin de produire des outils visuellement attrayants et accessibles pour un large éventail de parties prenantes : décideurs gouvernementaux, employeurs potentiels, éducateurs au secondaire, professionnels en soutien en emploi, etc. Le deuxième objectif est de créer avec l'équipe d'AMO une étude de recherche pilote analysant le point de vue des employeurs et des employés avant et trois mois après avoir reçu les services d'AMO. Le but est d'évaluer la valeur ajoutée de l'accompagnement offert par les conseillers en emploi.

## Où en êtes-vous dans votre démarche?

Aparna Nadig : Pour le premier objectif, nous avons conçu cinq belles infographies pour différents publics cibles que nous avons révisées grâce aux retours des membres de notre groupe. Nous envisageons de lancer notre site web cet automne : en version française et anglaise, les infographies en question y seront disponibles sous forme d'affiches ou de dépliants, téléchargeables gratuitement. Enfin, pour le deuxième objectif, 9 dyades d'employés-employeurs ont participé à notre étude. Là encore, nous commencerons l'analyse de ces données cet automne.



Un des ateliers de réflexion mené au sein du groupe de recherche Partenariat Soutien en Emploi – Autisme et Déficience Intellectuelle.

Depuis plusieurs années, la Fédération propose une pochette d'informations pratiques dédiée aux parents qui viennent d'apprendre le diagnostic de leur enfant. Une version réactualisée vient d'être mise en ligne !



**N'hésitez pas à la télécharger et à la diffuser autour de vous !**

## APPEL À DIFFUSION !

Pendant l'été, la rubrique Du côté des membres se met au vert... Mais il est déjà temps de penser à la rentrée, alors n'oubliez pas de nous communiquer vos événements à venir, les rencontres à ne pas manquer, vos projets à soutenir, etc.

Pour cela, une seule adresse:

[communication@autisme.qc.ca](mailto:communication@autisme.qc.ca)



## Quelques dates à retenir

3 septembre à Montréal

### **Ateliers de cuisine pour adultes ayant un TSA**

Ces ateliers visent à initier l'adulte autiste à la préparation de repas nutritifs et variés, basés sur une saine alimentation et un petit budget. Les participants préparent les aliments, les cuisinent puis dégustent ensemble le repas.

► [L'Archipel de l'avenir](#)

16 octobre, présentiel ou visioconférence

### **Analyse du comportement problématique chez la personne TSA pour mieux comprendre et intervenir**

Cette formation de deux jours non consécutifs (16 et 28 octobre) est notamment destinée à comprendre les bases théoriques de l'évaluation fonctionnelle du comportement et à s'approprier des modalités d'intervention basées sur les causes identifiées des comportements problématiques

► [Institutditsa](#)

25 octobre à Montréal

### **Quand zoothérapie rime avec orthopédagogie**

Que ce soit avec un hamster, une tortue ou encore un chien, la zoothérapie peut devenir un levier pour certains élèves. Annie Lussier, orthopédagogue, a suivi une formation théorique et pratique en zoothérapie. À l'aide d'exemples riches et concrets, elle décrira, avec quels types d'élèves (difficultés ou troubles d'apprentissages, troubles neurodéveloppementaux) et dans quels contextes elle se sert de l'animal comme outil d'intervention.

► [CENOP](#)

Retrouvez sur notre site Internet le Répertoire québécois des activités de formation qui contient les activités de plus de 200 organismes partout au Québec : conférences, congrès et colloques; formations diplômantes; formations et ateliers et, enfin, offres de service.

Vous organisez ce type d'événements et avez envie de figurer dans notre répertoire? Rien de plus facile! Communiquez vos informations à [communication@autisme.qc.ca](mailto:communication@autisme.qc.ca)

