

Soutien à l'emploi pour les personnes ayant un TSA

Défis, enjeux et bonnes pratiques

Lucio Ferlazzo

Résumé

Cet article met en exergue l'importance de l'intégration professionnelle des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), en soulignant les obstacles rencontrés tels que les préjugés, les défis communicationnels et les sensibilités sensorielles. Les pratiques inclusives et l'accompagnement personnalisé sont mis en avant comme clés de réussite. En parallèle, l'association Actifs s'investit résolument dans l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, en particulier celles ayant un TSA. Elle propose des solutions sur mesure, allant de la formation spécifique au coaching individuel, en passant par la création de partenariats stratégiques avec les secteurs locaux. L'exemple d'un bénéficiaire passionné par l'informatique, qui a surmonté les obstacles sociaux et professionnels pour réussir dans le monde du travail, incarne l'efficacité de cette approche.

Zusammenfassung

Dieser Artikel betont die Bedeutung der beruflichen Integration von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Es werden Hindernisse wie Vorurteile, kommunikative Herausforderungen und sensorische Sensibilitäten thematisiert. Inklusive Praktiken und persönliche Betreuung werden als Schlüssel zum Erfolg hervorgehoben. Parallel dazu setzt sich die Vereinigung Actifs entschieden für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ein, insbesondere von Menschen mit ASS. Sie bietet massgeschneiderte Lösungen an, die von spezifischen Schulungen über individuelles Coaching bis hin zum Aufbau strategischer Partnerschaften mit den lokalen Sektoren reichen. Die Wirksamkeit dieses Ansatzes wird veranschaulicht anhand eines Beispiels: Ein Mann mit einer Leidenschaft für Computer hat soziale und berufliche Hindernisse überwunden und ist in der Arbeitswelt erfolgreich.

Keywords: accès à l'emploi, intégration professionnelle, marché du travail, trouble du spectre de l'autisme /
Arbeitsmarkt, Autismus-Spektrum-Störung, berufliche Integration, Zugang zu einer Beschäftigung

DOI: <https://doi.org/10.57161/r2024-01-06>

Revue Suisse de Pédagogie Spécialisée, Vol. 14, 01/2024



Introduction

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA) est un trouble neurodéveloppemental caractérisé par des difficultés dans la communication et les interactions sociales, des comportements et des intérêts restreints. Les personnes concernées peuvent également présenter des sensibilités sensorielles (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2022). Les études estiment que l'autisme affecte environ 1 % de la population mondiale. En 2017, il a été estimé qu'environ 2.21 % des adultes américains vivaient avec un TSA (Dietz et al, 2020).

L'intégration professionnelle des personnes ayant un TSA représente un enjeu majeur de notre société. Ce sujet, crucial tant sur le plan social qu'économique, met en lumière la nécessité de repenser nos approches en matière de recrutement et d'accompagnement des personnes au travail. Cet article explore les difficultés que les personnes ayant un TSA rencontrent au travail, y compris les préjugés et les barrières à leur intégration. Il souligne l'importance de la formation et de la sensibilisation du personnel pour aider les personnes avec un TSA à s'intégrer.

Fort de mon expérience dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment les personnes avec un TSA, je souhaite partager ici mes connaissances sur les pratiques à adopter pour soutenir efficacement ces personnes dans le monde du travail. La situation d'un des bénéficiaires de l'association Actifs est

prise en exemple pour appuyer le potentiel des personnes avec un TSA à s'épanouir professionnellement, soulignant également l'importance d'un environnement de travail inclusif et la valeur ajoutée de la diversité dans le tissu économique. Finalement, l'article présente des programmes d'intégration professionnelle internationaux et suisses ayant fonctionné. Ces entreprises ont adapté leur milieu de travail pour répondre aux besoins de leur personnel avec un TSA.

L'intégration professionnelle des personnes ayant un TSA représente un enjeu majeur de notre société. Ce sujet, crucial tant sur le plan social qu'économique, met en lumière la nécessité de repenser nos approches en matière de recrutement et d'accompagnement des personnes au travail

Défis de l'intégration professionnelle

Dans mon expérience professionnelle, j'ai pu constater les différents défis que les personnes avec un TSA peuvent rencontrer dans le monde du travail. Ils proviennent notamment des préjugés sur le TSA, des interactions sociales, des sensibilités sensorielles, d'un manque de flexibilité et des troubles associés (Hurlbutt & Chalmers, 2004).

- *Préjugés et discrimination.* Les préjugés sur le TSA peuvent conduire à des malentendus et à une discrimination sur le lieu de travail, ce qui inclut souvent des idées fausses sur les capacités des personnes ayant un TSA, comme l'incapacité à travailler en équipe ou à gérer des tâches complexes. Cela peut limiter les opportunités d'emploi et l'avancement professionnel des personnes avec un TSA.
- *Communication et interaction sociale.* Les défis en matière de communication et d'interaction sociale sont courants chez les personnes ayant un TSA. Cela peut rendre difficile de naviguer dans des environnements de travail socialement complexes, d'interpréter des indices non verbaux ou de s'adapter à des conventions sociales non écrites. La compréhension des intentions, les difficultés à se mettre à la place des autres, les difficultés à s'exprimer, la gestion des interactions avec les collègues, la participation à des activités sociales sur le lieu du travail sont parfois de véritables enjeux.
- *Sensibilité sensorielle et préférences environnementales.* De nombreuses personnes avec un TSA ont une sensibilité accrue aux stimulus sensoriels comme les lumières vives ou les bruits forts. Les environnements de travail typiques peuvent être inconfortables ou même accablants, ce qui nécessite des aménagements spécifiques.
- *Besoins en formation et sensibilisation.* Il existe un besoin crucial de formation et de sensibilisation sur le TSA dans les lieux de travail afin d'atténuer les préjugés et d'éviter les malentendus. L'attention doit se porter sur les compétences. Cela comprend la sensibilisation des collègues et des gestionnaires sur la manière d'interagir efficacement avec les employés avec un TSA et de comprendre leurs besoins spécifiques.
- *Adaptations et flexibilité.* Les changements inattendus dans les routines de travail ou les tâches peuvent être stressants pour les personnes ayant un TSA. C'est pourquoi les employeuses et les employeurs doivent être disposés à faire des accommodements raisonnables pour soutenir leurs employées et employés. Cela peut inclure des ajustements dans les horaires de travail, des modifications de l'environnement de travail, la fourniture de technologies d'assistance ou des aides spécifiques.
- *Des troubles associés.* Il n'est pas rare qu'une personne avec TSA souffre également de dépression, d'anxiété ou encore de troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité.

Malgré ces défis, de nombreuses personnes ayant un TSA possèdent des talents qui peuvent être très précieux dans le monde du travail. Une meilleure compréhension, une approche ouverte et un soutien adapté aident non seulement à surmonter les obstacles à l'entrée en emploi, mais également à maintenir ces compétences sur le long terme.

Enjeux du soutien à l'emploi

Fournir un soutien ciblé et adapté aux personnes avec un TSA est crucial pour améliorer leur intégration dans le monde du travail. Pour les entreprises, adopter des pratiques inclusives présente également de nombreux avantages. Ce chapitre présente plusieurs atouts de l'intégration pour les deux partenaires.

Pour les personnes avec un TSA

L'intégration des personnes avec un TSA dans le milieu professionnel est cruciale pour améliorer l'accessibilité au marché du travail. Les interventions spécifiques, telles que les groupes de compétences sociales et professionnelles, peuvent avoir des résultats positifs significatifs sur l'emploi et l'inclusion sociale (Hillier et al., 2007). Un accompagnement personnalisé peut lever les obstacles tels que les défis de communication, les sensibilités sensorielles et les barrières sociales, permettant ainsi à ces individus de contribuer pleinement à la société par leur travail. Les personnes avec un TSA apportent des atouts précieux sur leur lieu de travail, notamment une attention remarquable aux détails, une capacité à se concentrer sur des tâches complexes et une approche méthodique dans la résolution de problèmes (Zbinden Sapin, 2019). En valorisant et en exploitant ces compétences uniques, non seulement l'employée ou l'employé bénéficie d'une reconnaissance et d'un épanouissement professionnel, mais l'employeuse ou l'employeur profite également d'une amélioration de la productivité et de la qualité du travail.

Par ailleurs, l'adaptation de l'environnement de travail pour répondre aux besoins spécifiques des personnes avec un TSA est essentielle pour minimiser le stress et favoriser leur bien-être, ce qui se traduit par une productivité accrue et une meilleure satisfaction au travail (Lorenz et al., 2016). De plus, encourager l'inclusion des personnes avec un TSA renforce la diversité et l'ouverture au sein des équipes, enrichissant le milieu de travail par de nouvelles perspectives, stimulant ainsi l'innovation et la créativité. En somme, soutenir l'intégration des personnes avec un TSA dans le monde du travail est une démarche bénéfique pour toutes et tous, qui promeut une société inclusive et valorise la diversité comme un atout fondamental pour le développement et le succès des entreprises.

Pour les entreprises

L'intégration des personnes avec un TSA dans le monde professionnel offre aux entreprises une multitude d'avantages, allant au-delà de la simple conformité aux politiques d'inclusion. En ouvrant leurs portes à ces talents uniques, les entreprises bénéficient d'un accès à un large éventail de compétences et de perspectives souvent négligées, enrichissant ainsi leur dynamique de travail et leur potentiel créatif. Les personnes avec un TSA apportent une attention exceptionnelle aux détails et une capacité à aborder les problèmes de manière non conventionnelle, des qualités qui peuvent significativement booster la productivité et l'innovation au sein des équipes (Austin & Pisano, 2017).

De plus, en adoptant des pratiques inclusives, les entreprises se positionnent comme des acteurs socialement responsables, ce qui rehausse leur réputation et renforce leur attractivité auprès des consommatrices et consommateurs, ainsi qu'auprès de talents potentiels cherchant une entreprise éthique et inclusive. Ce positionnement peut se traduire par une amélioration de l'image de marque et une compétitivité accrue sur le marché.

Par ailleurs, un environnement de travail inclusif favorise la satisfaction et la fidélisation du personnel. En reconnaissant la valeur de la diversité et en répondant aux besoins spécifiques de l'ensemble du personnel, y compris celles et ceux avec un TSA, les entreprises cultivent un climat de travail positif et engageant. Cela se répercute non seulement sur le bien-être, mais réduit également les coûts liés au recrutement et à la formation, grâce à une diminution du taux de *turnover*. En somme, l'intégration des personnes avec un TSA est loin d'être une simple question de responsabilité sociale ; elle représente une stratégie d'affaires judicieuse qui stimule l'innovation, renforce la marque et améliore la satisfaction au travail, témoignant de l'importance de l'inclusion dans le succès et la durabilité des entreprises.

Association Actifs

Depuis 2009, l'association **Actifs**, située à Carouge, a pour mission de promouvoir la formation continue ainsi que l'intégration sociale et professionnelle des personnes ayant une déficience intellectuelle, un TSA ou des difficultés d'apprentissage. Les 60 bénéficiaires d'Actifs sont engagés dans les entreprises genevoises.

Basée sur le concept de Valorisation des rôles sociaux (Osburn 2006), la mission d'Actifs est de soutenir les personnes en situation de handicap dans leur développement personnel ainsi que le renforcement de leurs compétences (savoir-être et savoir-faire). Pour ce faire, Actifs propose des cours annuels ainsi que des prestations de conseil social et de *job coaching*. Ses actions visent à accompagner les personnes dans des activités socialement valorisées (hors des milieux protégés) et permettre une intégration pérenne dans la société au regard de la Convention relative des personnes en situation de handicap (CDPH) ratifié par la Suisse en 2014.

Situation d'un bénéficiaire

Dans le cadre de ma fonction chez Actifs en tant que *job coach*, j'ai accompagné un homme d'une trentaine d'années diagnostiqué avec un TSA sans déficience intellectuelle. Lors de son parcours scolaire, il s'est découvert une passion pour l'informatique. Après s'être formé en tant que technicien en informatique, il était désireux de mettre son savoir à l'épreuve du monde professionnel. Dès son arrivée chez Actifs, nous avons mené un bilan de compétences. Il est apparu que certaines compétences sociales, comme arriver à l'heure et communiquer efficacement sur ses activités, constituaient des obstacles à son intégration professionnelle. La personne concernée, reconnaissant ces lacunes, a pu bénéficier d'un programme de formation développé par Actifs et spécialement conçu pour aider les bénéficiaires ayant des besoins dans les domaines de la ponctualité et de la communication.

Pendant le premier mois du programme, je l'ai accompagné chaque matin sur son lieu de travail, lui apprenant à s'orienter au sein des divers bâtiments de l'entreprise dans laquelle il allait travailler. Au bout d'un mois, il était prêt à se rendre à son nouveau travail seul. Il se distinguait par sa capacité à jongler entre diverses tâches. Pendant toute la période d'accompagnement, il est arrivé à l'heure au travail et a accompli toutes ses tâches conformément au cahier des charges. Cependant, avec le temps et l'autonomie grandissante, des problèmes ont commencé à émerger. Il arrivait en retard ou ne venait pas travailler, et ceci sans prévenir l'entreprise. Son absentéisme, couplé à ses difficultés de communication, a nécessité des discussions avec son employeur. L'arrivée d'un autre bénéficiaire d'Actifs dans l'entreprise à ce moment-là lui a donné l'occasion de devenir mentor, un rôle qu'il a assuré avec *brio*. Cependant, il se sentait parfois surqualifié, ce qui l'a amené à se questionner sur son avenir dans l'entreprise. Durant les mois qui ont suivi, il a eu l'occasion de réfléchir à ses aspirations futures. Durant le confinement de 2020, il s'est adapté à la situation hors norme en participant à des groupes de parole en ligne et en maintenant le contact avec ses éducatrices et éducateurs. À la reprise du travail après le confinement, son référent professionnel lui a confié de nouvelles responsabilités en tant qu'aide-technicien, l'obligeant à s'impliquer dans des tâches plus complexes. Cette période a témoigné d'une amélioration notable de son autonomie et de ses compétences, reconnue par une augmentation de salaire.

Ce parcours, bien que jalonné de défis, en particulier en matière de ponctualité et d'absentéisme, témoigne de l'adaptabilité et de la progression remarquables de cet employé. Cela illustre également le potentiel des personnes avec un TSA dans le monde professionnel ordinaire, notamment grâce au soutien et à la formation proposée par Actifs. L'histoire de ce bénéficiaire est celle d'une croissance continue, marquée par des défis, des apprentissages et des réussites. Chaque étape de ce parcours illustre la capacité à s'adapter, à apprendre et à exceller, prouvant que la persévérance et l'adaptabilité, de l'individu et de l'entreprise, sont la clé du succès.

Chaque étape de ce parcours illustre la capacité à s'adapter, à apprendre et à exceller, prouvant que la persévérance et l'adaptabilité, de l'individu et de l'entreprise, sont la clé du succès

Bonnes pratiques de soutien à l'emploi

Pour assurer l'intégration professionnelle des personnes avec un TSA, il est essentiel d'adopter de bonnes pratiques en matière de recrutement et de mise en place d'ajustements raisonnables, qui concernent notamment l'aménagement du poste de travail et les technologies d'assistances. Voici un détail de ces pratiques, basées sur les recommandations d'Autisme-Europe (2024) et sur ma propre expérience professionnelle.

Processus de recrutement

La personnalisation du processus de recrutement tenant compte des particularités des personnes avec un TSA implique plusieurs adaptations clés, notamment la simplification des procédures et la transmission d'instructions claires.

Simplifier les procédures consiste à rendre le processus de recrutement moins complexe et plus accessible aux capacités des candidates et candidats avec un TSA. Pour y parvenir, il faut :

- Réduire le nombre d'étapes dans le processus de recrutement, en limitant les entretiens et les tests d'évaluation ;
- Éliminer les éléments non essentiels ou redondants qui pourraient être source de confusion ou de stress ;
- Modifier les entretiens oraux traditionnels en des correspondances écrites ou en des démonstrations pratiques ;
- Fournir un aperçu clair des tâches et des responsabilités du poste à pourvoir.

Transmettre des instructions claires consiste à communiquer de manière explicite et sans ambiguïté pour éviter toute confusion. Pour y parvenir, il faut :

- Expliquer en détail ce que l'entretien ou le test implique et ce qui est attendu de la candidate ou du candidat ;
- Donner des instructions précises sur le lieu et la date de l'entretien, ainsi que sur la manière de s'y préparer ;
- Offrir la possibilité de poser des questions en amont pour clarifier tout point d'incertitude.

La personnalisation du processus de recrutement pour les candidates et candidats avec un TSA vise à créer un environnement accueillant et inclusif, qui reconnaît et s'adapte à leurs besoins spécifiques, afin de réduire l'anxiété et leur permettre de montrer leurs véritables compétences techniques et professionnelles. L'accent doit être mis sur leurs qualifications et non sur leurs performances sociales. Le personnel recruteur doit être sensibilisé aux spécificités de l'autisme pour garantir une bonne évaluation des compétences des candidates et candidats ayant un TSA.

Aménagement du poste de travail

Pour favoriser une bonne intégration professionnelle des personnes avec un TSA, il est important que l'entreprise soit prête à adapter le poste de travail aux spécificités de l'autisme. Ces ajustements concernent l'environnement, les horaires, les tâches et le suivi continu de la personne.

- *L'adaptation de l'environnement de travail* consiste à offrir des espaces de travail calmes afin de réduire les distractions sensorielles comme les bruits dérangeants et les lumières intenses. Variant d'une personne à l'autre, un entretien individuel est nécessaire pour connaître les spécificités sensorielles de l'employée ou de l'employé.
- *La flexibilité des horaires* réduit le stress et améliore la concentration. Les pauses fréquentes doivent être autorisées afin que la personne puisse se ressourcer et donc fournir de meilleures performances.
- *Des tâches structurées* permettent de mieux gérer l'anxiété et d'augmenter l'autonomie dans l'accomplissement des missions assignées. Les objectifs doivent être clairs et détaillés. Les échéances doivent être précises et annoncées à l'avance. Une communication directe et sans sous-entendus est à privilégier pour éviter tout malentendu.
- *Le suivi continu* peut être assuré non seulement par un mentorat, c'est-à-dire un soutien régulier dispensé par une employée ou un employé expérimenté et sensibilisé au TSA, mais également par une offre de formation continue adaptée aux besoins spécifiques en communication et en apprentissage du personnel ayant un TSA.

Technologies d'assistances

Les technologies d'assistance sont des outils conçus pour faciliter la vie quotidienne, la communication et l'organisation pour les personnes ayant des besoins spécifiques, y compris celles avec des handicaps ou des troubles neurodéveloppementaux. C'est sans dire que ces aides technologiques contribuent grandement à l'intégration professionnelle des personnes ayant un TSA. Voici quelques exemples de technologies :

- *Applications de Communication améliorée et alternative (CAA)* : ces applications, telles que Proloquo2Go ou CoughDrop, permettent aux personnes ayant des difficultés de communication verbale de s'exprimer à l'aide de pictogrammes, de textes et de synthèses vocales.
- *Outils d'organisation et de planification* : des applications comme Microsoft To Do ou Google Keep aident à organiser des tâches, à établir des rappels et à planifier des activités, ce qui peut être particulièrement utile pour les personnes ayant des difficultés avec l'organisation et la gestion du temps.
- *Logiciels de lecture et d'écriture assistée* : des outils comme Kurzweil 3000 ou Read&Write offrent des fonctionnalités de lecture à voix haute, de prédiction de mots et de vérification grammaticale, aidant les personnes ayant des difficultés de lecture ou d'écriture.
- *Applications de gestion du stress et de régulation sensorielle* : des applications comme Calm ou Headspace offrent des exercices de méditation et de relaxation, utiles pour gérer l'anxiété ou le stress, souvent présents chez les personnes avec un TSA.
- *Technologies portables* : des dispositifs comme les montres intelligentes peuvent être programmés pour fournir des rappels vibratoires pour les transitions ou les changements d'activité, aidant les personnes ayant des difficultés avec les changements de routine.
- *Logiciels d'assistance visuelle* : des outils comme ZoomText ou JAWS aident les personnes ayant une déficience visuelle à accéder aux informations grâce à l'agrandissement du texte ou la lecture d'écran.

Ces technologies renforcent l'autonomie et l'efficacité dans divers contextes, qu'ils soient professionnels, éducatif et domestique. Elles jouent un rôle essentiel dans la compensation des désavantages liés à divers handicaps et troubles.

Exemple de programmes d'intégration professionnelle

Pour illustrer concrètement l'impact positif et la faisabilité de l'intégration professionnelle des personnes avec un TSA, examinons quelques exemples phares d'entreprises qui ont pris l'initiative de développer des programmes d'intégration spécifiques. Ces organisations ont non seulement reconnu les défis associés au TSA, mais ont également saisi les opportunités offertes par la diversité neurologique. Leur approche proactive et leurs solutions innovantes ont permis de créer des environnements de travail inclusifs où les talents des personnes avec un TSA sont reconnus et pleinement valorisés. Ces exemples, issus de différents secteurs et pays, mettent en évidence des pratiques exemplaires et montrent la voie vers une intégration professionnelle réussie et bénéfique pour l'ensemble des actrices et acteurs impliqués. En s'engageant dans cette démarche, ces entreprises ont démontré qu'avec des adaptations appropriées et un engagement sincère, l'intégration des personnes avec un TSA peut enrichir le milieu de travail de manière significative.

À l'étranger

Le programme de recrutement pour personnes avec un TSA chez Microsoft (**Microsoft Autism Hiring Program**) a permis d'intégrer avec succès des individus dans des rôles techniques et analytiques.

SAP a lancé le programme **Autism at Work**, recrutant des personnes ayant un TSA dans divers rôles et mettant en valeur leurs compétences uniques.

Grâce au programme **Disability Inclusion**, Walgreens emploie un grand nombre de personnes en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques, y compris des personnes avec un TSA, dans un environnement adapté.

En Suisse

Plusieurs entreprises suisses ont réussi à intégrer avec succès des personnes ayant un TSA dans leurs équipes :

- **Orif** a adapté ses dispositifs d'accompagnement pour répondre aux besoins spécifiques des personnes avec un TSA. Elle a non seulement mis en place des formations pour ses collaboratrices et collaborateurs, mais elle a également développé des outils d'évaluation spécifiques à l'accompagnement des personnes avec un TSA. Orif travaille également en collaboration étroite avec des « coachs asperger » pour améliorer l'intégration professionnelle de ces personnes avec un TSA et un haut potentiel intellectuel.
- **Caran d'Ache** emploie des personnes en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques, y compris des personnes avec un TSA. Leur intégration se fait dans différents domaines tels que l'emballage et l'étiquetage. L'entreprise collabore avec les Etablissements Publics pour l'Intégration (EPI) pour réaliser cette intégration.
- **Tesa Technology** a également réussi à intégrer des personnes avec un TSA, notamment à la suite de stages de réinsertion. Ces personnes ont été recrutées dans différents domaines tels que le montage, la peinture et l'usage. Cette entreprise met l'accent sur la qualité du travail et la motivation des personnes en situation de handicap, en collaborant étroitement avec l'Office de l'assurance-invalidité.

Ces exemples illustrent que l'intégration de personnes avec TSA dans le milieu professionnel est possible grâce à des approches adaptées, à la sensibilisation et à la collaboration entre différentes entités. Ces initiatives contribuent à une meilleure inclusion sociale et professionnelle des personnes avec un TSA en Suisse.

Conclusion

Cet article a mis en lumière l'importance de l'intégration professionnelle des personnes ayant un TSA, un enjeu social et économique majeur. Il a abordé les caractéristiques spécifiques du TSA et les défis que cela représente dans le monde du travail, notamment en termes de préjugés, de communication et de sensibilités sensorielles. L'accent a été porté non seulement sur les bonnes pratiques de soutien à l'emploi, mais également sur le *coaching* à long terme pour le bien de la personne concernée et de l'entreprise.

Les exemples de programmes d'intégration professionnelle pour les personnes avec un TSA donnent un message positif : une intégration réussie est non seulement possible, mais également bénéfique pour toutes et tous. Les initiatives menées par les entreprises Microsoft, SAP, Walgreens, Orif, Caran d'Ache et Tesa Technology mettent en avant la valeur ajoutée que les personnes avec un TSA apportent au milieu professionnel grâce à leurs compétences uniques et à leurs perceptions diverses. Ces programmes d'intégration montrent que, avec des adaptations appropriées et un soutien continu, les individus ayant un TSA peuvent non seulement s'épanouir dans leur rôle professionnel, mais également enrichir l'environnement de travail. Ils montrent l'importance de dépasser les préjugés, en reconnaissant et valorisant les talents de chaque personne. Ces réussites sont des modèles inspirants pour les entreprises qui aspirent à devenir inclusives et à tirer parti de la diversité. Elles encouragent une réflexion plus large sur la manière dont nous pouvons toutes et tous contribuer à créer des environnements de travail accueillants et soutenant pour les personnes avec un TSA. En mettant en œuvre des pratiques inclusives, nous ne soutenons pas seulement les droits et les opportunités des personnes avec un TSA, mais nous bâtissons également une société plus juste, plus diversifiée et plus innovante. Cet engagement pour l'inclusion et la diversité représente un investissement pour l'avenir de notre société. Les histoires de succès et les programmes d'intégration présentés dans cet article devraient servir à motiver d'autres organisations à suivre cet exemple, prouvant que l'inclusion des personnes avec un TSA est non seulement une action éthiquement responsable, mais également avantageuse sur les plans économique et social. Par conséquent, en encourageant et en soutenant davantage d'initiatives d'intégration professionnelle pour les personnes avec un TSA, nous ouvrons la voie à un avenir où chaque individu a la possibilité de contribuer pleinement à notre monde, valorisant ainsi la richesse que représente la diversité humaine dans toutes ses formes.

Auteur



Lucio Ferlazzo

Coach en Intégration professionnelle

Association Actifs

Genève

l.ferlazzo@Actifs-ge.ch

Références

- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Autisme-Europe. (2014). *Autisme et travail : ensemble, c'est possible. Rapport sur les bonnes pratiques pour l'emploi des personnes avec autisme en Europe*. <https://www.inshea.fr/fr/content/rapport-autisme-et-travail>
- Centers for Disease Control and Prevention [CDC]. (2022). *Signs and Symptoms of Autism Spectrum Disorder*. CDC. <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/signs.html>
- Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), RO 2014 1119 (2014). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/245/fr>
- Dietz, P. M., Rose, C. E., McArthur, D., & Maenner, M. (2020). National and State Estimates of Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 50(12), 4258–4266. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04494-4>
- Hillier, A., Fish, T., Cloppert, P., & Beversdorf, DQ (2007). Outcomes of a Social and Vocational Skills Support Group for Adolescents and Young Adults on the Autism Spectrum. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 22(2), 107-115. <https://doi.org/10.1177/108835760702200202>
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222. <https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>
- Zbinden Sapin, V. (2019). L'emploi pour les personnes sur le spectre de l'autisme : un défi à relever ? *Revue suisse de pédagogie spécialisée*, 3(9), 7-13. <https://ojs.szh.ch/revue/article/view/72/64>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heintz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS ONE*, 11(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- Osburn, J. (2006). An overview of Social Role Valorization theory. *The SRV Journal*, 1(1), 4-13. https://www.srvip.org/overview_SRV_Osburn.pdf
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE*, 10(11), e0143674. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0143674>