

Soutenir les personnes
autistes en milieu de
travail – appréciation
des services de soutien
en emploi et
satisfaction des
employé.es autistes ou
ayant une déficience
intellectuelle

Webinaire Société inclusive
La neuroinclusion en milieu de travail
Présentation de 4 projets de recherche
en partenariat réalisés au Québec

19 mars 2024

Valérie Martin, Ph.D, Professeure
martin.valerie.3@uqam.ca



Aparna Nadig, Ph.D, Professeure
aparna.nadig@mcgill.ca



McGill

Description du projet

▶ Partenaires :

- ▶ Action main-d'œuvre (AMO)
- ▶ CRISPESH, CIUSSS Centre-Sud, Fédération québécoise de l'autisme
- ▶ Équipe de recherche : Aparna Nadig, Ph.D., professeure agrégée, Université McGill, Tara Flanagan, Ph.D., professeure agrégée, Université McGill, Valérie Martin, Ph.D., professeure ESG-UQAM, Cynthia Di Francesco, étudiante, Université McGill, Flavio Murahara, étudiant, Université McGill

- ▶ Synthétiser les résultats de la recherche sur l'emploi chez les personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle pour faciliter leur diffusion auprès d'une large communauté
- ▶ Co-crée un projet de recherche analysant le point de vue des employeurs et des employé.es avant et après avoir reçu les services de l'AMO



action main • d'œuvre inc.
services spécialisés



Synthèse de la littérature

Développement d'infographies

- ▶ Résumé d'environ 200 études
- ▶ Audiences : employeurs, éducateurs, décideurs, conseillers en intégration
- ▶ Rencontre de discussion - Rétroaction des partenaires sur les infographies
 - ▶ Modification du langage – attentes, réalisme
 - ▶ Clarté des icônes
 - ▶ Nuances nécessaires





<https://soutienenemploi.research.mcgill.ca/>

Partenariat pour le soutien en emploi

Autisme et déficience intellectuelle

INFORMATION SUR L'EMPLOYABILITÉ

RÉFÉRENCES

QUI SOMMES-NOUS?

LAISSER UN COMMENTAIRE

INFORMATION SUR L'EMPLOYABILITÉ

POUR LES EMPLOYEURS



Autisme, déficience intellectuelle et employabilité : Avec les services gratuits des conseillers en emploi et en intégration, employeurs et employés sont gagnants

Télécharger

Partager

POUR LES ÉDUCATEURS



Favorisez dès maintenant la transition vers l'emploi des élèves autistes

Télécharger

Partager

POUR LES DÉCIDEURS



L'inclusion en emploi des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle - Des services de soutien qui font la différence!

Télécharger

Partager

POUR LES CONSEILLERS EN EMPLOI/CONSEILLERS EN INTÉGRATION



Meilleures pratiques pour le soutien en emploi auprès des personnes autistes

Télécharger

Partager

©Martin, Nadig, 2024

La valeur des services de soutien à l'emploi : points de vue des employé.es, des employeurs et des conseiller.ères

Di Francesco, C., et al. (2021). "The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives." Journal of Vocational Rehabilitation **55(3): 283-296.**

Méthode

- ▶ Étude de cas multiples
- ▶ 9 triades = employé.e – conseiller.ère en intégration - employeur
- ▶ T1 = 4 premières semaines, T2 = 3 à 4 mois après l'entrée en emploi

Employé.es	N (%)
Âge moyen (e.t.)	37 (6.3)
Sexe (homme)	8 (89)
Éducation	
Études secondaires	1 (11)
Diplôme d'études secondaires	3 (33)
Cegep ou études post-secondaire	4 (44)
Diplôme universitaire	1 (11)
Diagnostic	
Autisme	6 (67)
Déficience intellectuelle	2 (22)
Autisme et DI	1 (11)

Importance des services reçus

Recherche d'emploi

	Employé		Conseiller		Employé / Conseiller
	Classement importance	Score moyen (e.t.)	Classement importance	Score moyen (e.t.)	D de Cohen (score)
Mettre en relation le client avec un employeur potentiel ayant déjà embauché une personne en situation de handicap*	1	4.78 (0.44)	7	4 (0.71)	1.32
Offrir une formation sur le lieu de travail	2	4.67 (0.5)	5	4.44 (0.73)	0.37
Accompagner le client dans sa recherche d'emploi, y compris durant les entrevues	2	4.67 (0.5)	4	4.56 (0.53)	0.21
Déterminer des types de carrière réalistes	2	4.67 (0.71)	2	4.89 (0.33)	0.4
Déterminer les compétences du client	3	4.56 (0.53)	1	5 (0)	+
Évaluer l'admissibilité à une subvention salariale pour l'employeur et faire les démarches pour l'obtenir*	3	4.56 (0.73)	8	3.67 (0.71)	1.24
Accompagner le client à un lieu de travail potentiel	4	4.44 (0.73)	6	4.22 (0.44)	0.37
Former le client sur marché du travail et les méthodes de recherche d'emploi	4	4.44 (0.53)	7	4 (0.71)	0.7
Déterminer les intérêts du client	4	4.44 (0.73)	3	4.78 (0.44)	0.56
Former le client aux compétences en emploi (p. ex. relations interpersonnelles, communication, apparence et vêtements appropriés)*	5	4.11 (1.05)	3	4.78 (0.44)	0.83

Importance des services reçus

Maintien en emploi

	EMPLOYÉ	EMPLOYEUR	CONSEILLER	Employé - Conseiller	Employeur- Conseiller
	Classement importance	Classement importance	Classement importance	D de Cohen	D de Cohen
Offrir de la formation sur les lieux de travail pour les lacunes observées lors de visites impromptues	1	2	1	0.48	
Offrir de la formation supplémentaire pour augmenter le type de tâches que l'employé peut faire	2	6	6	0.58	0.14
Solliciter régulièrement des commentaires sur la performance de l'employé	2	6	2	0.4	1.11
Faire des visites impromptues ou appeler juste pour voir comment les choses se passent	3	1	3	0.36	0.15
Aider l'employé à négocier des accommodements ou des adaptations à ses tâches ou à son environnement de travail	4	3	1	0.55	0.94
Aider à résoudre des problèmes de santé et de sécurité	4	4	3	0.47	0.82
Fournir de la supervision supplémentaire	5	3	5	0.09	0.15
Soutenir les collègues à offrir des instructions, de la rétroaction et/ou des interactions amicales*	5	3	1	1.05	0.84
Jouer un rôle de médiation dans les relations interpersonnelles entre employé et collègues	6	2	3	0.56	0.49
Clarifier les horaires de travail	7	5	4	0.76	0.47
Aider à augmenter la vitesse et l'efficacité de l'employé*	7	5	1	1.22	1.15
Informé sur les problèmes à l'extérieur du travail susceptibles d'affecter la performance de travail de l'employé*	8	6	2	1.09	1.02

Évolution de la satisfaction au travail au cours des trois premiers mois : perspectives des employé.es, des employeurs et des conseiller.ères

Muhara, F., DiFrancesco, C. Martin, V., Flanagan, T., Nadig, A.. Mars 2023,
Evolving job satisfaction over the first three months for new employees on
the autism spectrum and/or with intellectual disability: Employee, employer,
and job coach perspectives, ITAKOM, Edinbourg, UK.

Satisfaction en emploi

Effet lune de miel : baisse de la satisfaction après 3 mois

- ▶ 8 des 9 employé.es

Conseiller.ères en intégration peuvent :

- ▶ établir une adéquation optimale
- ▶ contribuer à la communication claire des attentes initiales ET à travers le temps
- ▶ être proactif.ves pour offrir du soutien, même sans demande de l'employé ou l'employeur
- ▶ offrir du soutien lors de changement organisationnel
- ▶ offrir des services au-delà des 3 premiers mois

Conclusion

- ▶ Collaboration organisations communautaires / chercheuses permet de cibler des questions de recherche répondant à des **besoins pratiques**
- ▶ Démontrer le besoin de soutenir adéquatement et développer **certaines activités spécifiques** afin de contribuer à l'amélioration des taux d'emploi des personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle

Nouveau projet en cours



- ▶ Organisme d'insertion en emploi
 - ▶ Clientèle éloignée du marché du travail – y compris personnes autistes ou ayant une déficience intellectuelle
- ▶ Révision du programme – approche inclusive
- ▶ Approche de neurodiversité
- ▶ Défi de la collaboration avec organismes publics comme futurs employeurs