

Travailler avec l'autisme - Réponses à des questions importantes

Que possèdent les personnes du spectre de l'autisme comme atouts par rapport aux personnes neurotypiques ?

Il semble important de commencer cet article en précisant que, dans le spectre de l'autisme, il y a certains fonctionnements qui peuvent être distinctifs mais que chaque individu reste un individu à part entière. Il y a autant de personnes différentes, avec leur propre personnalité, chez les personnes sous le spectre de l'autisme que dans la population dite « neurotypique ».

Les atouts qui vont être cités sont des signes distinctifs mais ils s'expriment avec une intensité et présence variable chez chaque personne.

- Fiabilité, ponctualité et volonté de maintenir les délais. La plupart des personnes sous le spectre de l'autisme préfèrent arriver en avance plutôt qu'en retard. Elles sont également très respectueuses des règles, lorsqu'elles sont bien établies et claires, et seront donc des employés très assidus, souhaitant toujours rendre un travail bien fait et dans les temps.
- Une manière de percevoir le monde et des idées qui peuvent être différentes de celles élaborées par la plupart des gens. Ils peuvent se montrer créatifs, tant sur le plan manuel qu'intellectuel, en apportant des solutions différentes et originales, auxquelles d'autres personnes n'auraient pas pensé. Ce sont de grands atouts pour le secteur de l'ingénierie, des sciences, du développement durable, de l'innovation, des métiers d'art (photographie, graphisme, illustration, écriture), de l'informatique, mais aussi pour le développement de projets stratégiques, de normes ou de structures de travail.
- De l'honnêteté, une communication franche et directe. Les personnes sous le spectre de l'autisme n'ont souvent pas de filtre dans leur manière de s'adresser à l'autre, ce qui permet à la personne en face d'être certaine qu'elle ne triche pas, ne ment pas ou ne fait pas semblant. Leur manière d'être amène de la confiance et de la franchise dans des rapports humains. Les personnes sous le spectre de l'autisme sont généralement également peu intéressées par des enjeux de pouvoirs, par le fait de parler de collègues derrière leur dos, ou de « potins » de la vie plus personnelle des personnes avec qui elles travaillent. Elles peuvent, de ce fait, perdre moins de temps pendant les pauses informelles afin de retourner travailler et bien respecter les heures de travail.
- Au regard de leur fonctionnement cérébral, les personnes sous le spectre de l'autisme perçoivent d'abord les détails puis traitent l'information de manière plus globale dans un deuxième temps. Elles sont ainsi minutieuses et peuvent percevoir des éléments auxquels d'autres personnes neurotypiques n'auraient pas prêté attention. C'est un réel atout dans certains postes (contrôle qualité, travail manuel ou artistique qui demande une finalisation précise d'un produit, codage informatique, etc).
- Les personnes sous le spectre de l'autisme développent une capacité d'effort soutenu, quand un sujet ou un domaine d'activité les intéresse tout particulièrement. Ils peuvent

alors travailler ou être très concentré sur une longue période, bien plus que la moyenne des gens.

Quels sont les métiers/secteurs qui conviennent aux personnes du spectre de l'autisme ?

Il n'y a pas un métier type qui convienne aux personnes sous le spectre de l'autisme.

En revanche, certaines activités ou secteurs professionnels sont moins adaptés à leur fonctionnement. Typiquement, des métiers qui demandent de s'adapter souvent et rapidement et dans lesquels il y a énormément de changements (un commercial qui doit convaincre en s'adaptant à des personnes très différentes ou une activité de support informatique helpdesk nécessitant de trouver des solutions rapides et efficaces tout en devant gérer des interactions très régulières avec des clients pas toujours très contents), un métier qui se fait dans l'urgence avec des horaires irréguliers ou des tâches inattendues (tel qu'ambulancier ou médecin dans le service des urgences), un métier où le relationnel fait partie inhérente du cahier des charges et se fait de manière continue et sans pauses (comme un poste en réception, à un guichet). Et, ensuite, plus qu'un secteur, il y a aussi le contexte de travail qui joue un rôle prépondérant. Si l'environnement de travail et les personnes en contact avec l'employé sous le spectre de l'autisme peuvent s'adapter à son fonctionnement, certainement que l'employé pourra s'épanouir et être rentable pour l'entreprise.

Pour donner ensuite un semblant de réponse par rapport aux secteurs qui conviendraient le mieux aux personnes sous le spectre de l'autisme, en voici quelques uns : le domaine de l'informatique (maintenance des postes de travail, installation et gestion de parcs informatiques, web développement, création et gestion de sites internet), un poste lié à la gestion de processus internes en entreprise, création d'un système de base de données, comme une fonction de Data Analyst, la recherche et les statistiques, des postes tels qu'ouvrier au contrôle qualité, employé de commerce, bibliothécaire, agent en information documentaire, archiviste, graphiste-illustrateur, métiers manuels (ébéniste, menuisier), ingénierie, mécanique de précision, ou encore le secteur du journalisme, rédaction.

A quoi les personnes autistes doivent-elles faire attention sur leur lieu de travail ?

Pour répondre à cette question, il semble pertinent de reprendre les particularités des personnes sous le spectre de l'autisme afin d'en définir les adaptations possibles sur le lieu de travail.

Premièrement, leur traitement de l'information est différent et entraîne une capacité à traiter les détails avant le global et de la difficulté à prioriser les informations et les situer dans le temps. Ainsi, les personnes sous le spectre de l'autisme doivent être attentives à avoir des consignes claires, précises et explicites ainsi que, si possible, un ordre de priorité défini dans un cahier des charges afin qu'elles puissent s'organiser au mieux dans leur travail quotidien. De plus, pour une majorité d'entre elles, le fait d'avoir des consignes écrites ou un support visuel leur permet également de mieux traiter l'information et la mémoriser. Ainsi, elles peuvent demander des supports déjà existants ou en créer.

Deuxièmement, elles possèdent un traitement sensoriel et moteur particulier qui entraîne soit une hypersensibilité ou hyposensibilité quant aux cinq sens (ouïe, toucher, vue, odorat, goût). Elles doivent donc être attentives à cela et que l'environnement professionnel choisi soit adapté. Par exemple, pour une personne hypersensible au bruit, elle fera en sorte de ne pas devoir travailler en

open-space ou de pouvoir porter des papyrus ou des écouteurs s'il y a plus de bruit. De plus, elles doivent également en tenir compte lors de leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail.

Troisièmement, chez les personnes sous le spectre de l'autisme, les comportements sociaux ne sont pas « innés » mais doivent être appris et cela leur prend nécessairement plus de temps et aussi plus d'énergie. Pour la majorité des personnes sous le spectre de l'autisme, passer du temps informel avec des collègues pendant les pauses n'est pas ressourçant. Pour d'autres, cela est moins présent mais certaines situations sociales ou plus complexes peuvent être sources de stress ou d'incompréhension. Il est alors nécessaire que les personnes sous le spectre de l'autisme en prennent conscience et sachent doser et trouvant un équilibre entre des moments seuls et des moments en relation avec autrui.

Finalement, pour certaines personnes, le fait d'avoir des intérêts spécifiques et/ou restreints peuvent les accaparer et les empêcher d'être totalement concentrés sur la tâche demandée. Dans un premier temps, il semble alors important que la personne sous le spectre de l'autisme le reconnaisse, en prenne conscience et puisse aménager des moments opportuns pour s'adonner à sa passion sans que cela ne déborde sur sa vie professionnelle et/ou sociale.

Quelles sont les particularités de la collaboration avec les personnes autistes ?

La première particularité de la collaboration avec les personnes sous le spectre de l'autisme touche la thématique de la communication. La manière d'interagir, de communiquer, de montrer ses émotions est différente et/ou difficile à percevoir chez la plupart des personnes sous le spectre de l'autisme. Cela peut aussi concerner les sujets de discussion ou les intérêts qui peuvent être inattendus, originaux ou très spécifiques.

Deuxièmement, toujours en lien avec la communication, la manière de recevoir, traiter et transmettre les informations est également différente et engendre des remises en question et des aménagements dans la manière de rentrer en relation ou de se faire comprendre. Des supports écrits, visuels, auditifs, des procédures plus détaillées, des schémas holistiques, sont autant d'outils qui peuvent venir accompagner la compréhension et sont aussi très utiles pour les autres employés neurotypiques.

Puis, toujours dans le thème de la communication, une autre particularité est l'honnêteté et/ou la franchise des échanges avec une personne sous le spectre de l'autisme. Cela peut surprendre, sortir du cadre « attendu » et normé de notre société et des rapports humains. Il est important de comprendre et de relever que cela n'est en aucun cas une volonté de heurter, choquer ou blesser de la part de la personne sous le spectre de l'autisme mais son cerveau qui est en quelque sorte réglé sur cette fréquence.

Une autre particularité de la collaboration avec une personne sous le spectre de l'autisme est d'envisager le rapport au travail ou la manière de travailler de manière différente qu'attendue. Par exemple, une personne sous le spectre de l'autisme pourrait se montrer très productive en dehors des heures de travail standards (fin de journée et en soirée, très tôt le matin, plutôt en télétravail que sur un lieu de travail en présentiel). Cela demande donc d'être ouvert à envisager une manière de travailler qui sort des sentiers battus et qui a besoin de confiance de la part des deux parties

pour fonctionner correctement. Bien entendu, cet aménagement est possible qu'en fonction de la nature et de la réalité du poste.

Comment les cadres et les membres de l'équipe peuvent-ils contribuer à ce que les personnes autistes se sentent bien ?

Premièrement, d'être ouvert à rencontrer la personne dans sa globalité et d'être dans une attitude d'écoute et de partage plutôt que de jugement. Si la personne sous le spectre de l'autisme se sent sereine et peut expliquer son fonctionnement et les aménagements possibles pour que son poste de travail soit adapté, cela n'en sera que bénéfique pour qu'elle évolue bien, soit productive et qu'elle puisse déployer l'ensemble de ses compétences.

Dans des aspects plus techniques, sur le plan ergonomique, d'offrir à la personne un espace de travail épuré au niveau sensitif. C'est-à-dire que les cinq sens ne soient pas trop exacerbés afin de permettre à la personne sous le spectre de l'autisme une meilleure concentration. Par exemple, un endroit plutôt calme, sans être dans un endroit de passage avec énormément de bruit ou de mouvement, de pouvoir porter un casque ou alors d'avoir des moments de télétravail.

Au niveau de la manière d'interagir, d'être le plus précis et concret dans les consignes, de s'aider de supports visuels, écrits ou qui viennent soutenir la communication orale et non-verbale.

Ne pas étayer la communication avec des jeux de mots, des double-sens, des phrases imagées, des dictons. Essayer de rester dans un discours simple et terre à terre.

Dans la mesure du possible, anticiper les changements, les nouvelles tâches à accomplir, essayer de s'assurer d'une certaine prévisibilité. Quand cela n'est pas toujours possible ou qu'un événement inattendu arrive, qu'une tâche prioritaire émerge, nommer quelle est la priorité de manière claire et précise et revoir l'ordre des priorités avec la personne sous le spectre de l'autisme.

Ne pas donner plusieurs informations en même temps, essayer de séquencer l'information afin que la personne sous le spectre de l'autisme enregistre toutes les données. De plus, si un collègue ou un manager n'est pas sûr que la personne sous le spectre de l'autisme ait vraiment compris la consigne transmise, ne pas hésiter à lui faire répéter avec ses propres mots afin de confirmer que la communication a pu se faire de la bonne manière.

Ne pas forcer la personne sous le spectre de l'autisme à participer à tous les événements informels ou « sociaux », que cela soit les pauses café, les pauses de midi, les repas de fin d'année, les sorties de boîte, des colloques, des anniversaires d'entreprise, etc. Laisser le choix à la personne de participer ou non en fonction de son état émotionnel et de fatigue, de sa disponibilité pour un échange de type social. Cela lui permettra de bien doser, de venir à des moments opportuns et d'en faire une expérience positive qui peut lui donner envie de la reproduire plutôt que l'inverse. A nouveau, en tant que manager, cela peut être utile de préciser que ce n'est pas une faveur octroyée à un employé mais un aménagement mis en place pour des raisons de santé. Pour que cela ne crée pas de malentendus ou de jalousies envers le reste de l'équipe.

Si la personne est mineure, et avec son accord, collaborer ou être en lien avec les parents pour aider à adapter l'environnement de travail. Si la personne est soutenue par un organisme de formation ou d'insertion professionnelle, ne pas hésiter à solliciter le soutien d'une tierce personne qui peut apporter un regard extérieur et aider à la mise en place d'aménagements adaptés.

Quels sont les défis qui peuvent survenir au travail ?

Malgré les aménagements mis en place, la flexibilité mentale et l'adaptation étant toujours en cours de développement chez la personne sous le spectre de l'autisme, des défis peuvent survenir tels que des incompréhensions dans la communication, une lenteur d'exécution dans les tâches ou le surinvestissement – épuisement professionnel.

En effet, que cela soit dans la vie personnelle tout comme dans la vie professionnelle, une nouvelle situation sociale, une nouvelle activité ou une nouvelle tâche professionnelle va demander à la personne sous le spectre de l'autisme de la déchiffrer, de la comprendre et de l'apprendre afin de correspondre aux exigences demandées, et donc de déployer davantage d'énergie que la plupart des personnes neurotypiques.

Les défis sont aussi à souligner du côté de l'employeur sous la forme d'une ouverture à une remise en question au niveau managérial, demandant de s'adapter à une personne qui fonctionne différemment et de pouvoir faire évoluer les procédures et les processus internes de manière continue. Le défi du manager est également de s'assurer de la bonne intégration de la personne dans son équipe et faire en sorte que la personne sous le spectre de l'autisme puisse s'adapter à l'environnement afin d'être productive et d'apporter sa plus-value en qualité de membre du groupe.

Comment les personnes autistes peuvent-elles enrichir les équipes et les entreprises ?

Tout ce qui a été explicité plus haut parle de lui-même : les personnes sous le spectre de l'autisme amènent de l'authenticité dans les rapports humains, de l'honnêteté et de la franchise. Elles permettent de voir les choses sous un angle différent, d'amener des solutions nouvelles, créatives, différentes, mais aussi de remettre en question des processus établis, de les questionner pour mieux les développer. Elles enrichissent les équipes et le système social et professionnel de la même manière que chaque individu vient le faire, à condition que les collègues et employeurs que nous sommes leur laissent les mêmes chances de départ de convaincre et d'être acceptées telles qu'elles sont.