

Pistes exploratoires pour désigner un dispositif de réalité virtuelle en vue de soutenir l'employabilité des étudiants autistes diplômés ou de niveau postsecondaire

Proulx Guimond, J.; Reyes Consuelo, M. A. .; Michaud, D.; Michel, R. I.; Ménard A.; , Feillou, I.; Vincent, C.; Ruel, J.; Letscher, S.; Psyché, V.; Papi, C.; Caouette, M.; Kiss, J.

Résumé

Ce document s'adresse aux concepteurs de dispositifs d'assistance ainsi qu'aux employeurs désireux d'embaucher des étudiants autistes ayant un diplôme post-secondaire. Il vise à souligner, de manière exploratoire, les solutions technologiques potentielles pour adapter l'environnement de travail. Ainsi, le présent document formule de manière succincte des suggestions pour construire des dispositifs pour soutenir leur employabilité et favoriser leur maintien à l'emploi. Il n'a pas la prétention de remplacer les procédures mises en place par une entreprise. En effet, chaque entreprise dispose de procédures spécifiques en fonction de ses besoins et il ne serait pas possible de les prendre toutes en considération, ce travail ne peut donc pas être exhaustif. Il a néanmoins comme objectif d'identifier certaines pratiques les plus favorables et suggère ainsi quelques pistes de réflexion quant aux usages de dispositifs technologiques dans un contexte d'adaptation à un environnement de travail. Il précise les avantages et les limites tout en soulignant l'indispensable accompagnement humain qui ne peut être remplacé pour l'heure, nous le verrons, par les technologies.

I- Introduction

I- 1. Autisme et monde du travail

Une étude récente estime qu'aux États-Unis 85 % des personnes autistes, dotés d'un diplôme postsecondaire, sont sans emploi¹. Fort de ce constat, ce travail explore les pistes technologiques et humaines qui se sont esquissées à partir d'entretiens présentant les avantages et les défis qui se présentent pour adapter le contexte de travail pour les personnes autistes² et cela en vue de promouvoir l'accès à l'emploi des personnes autistes. Les personnes autistes, (nous le verrons plus en détail par la suite), souhaitent pouvoir être actifs pour la grande majorité d'entre eux. et pour que cela se produise une adaptation de l'environnement de travail est nécessaire. Ce travail présente ainsi nos postulats, nos points de départ, nos essais, nos erreurs et n'a pas pour prétention de proposer une réponse globale. Bien au contraire, ce projet

¹ <https://mydisabilityjobs.com/statistics/autism-employment/>

² <https://collectifa.org/vocabulaire/>
<https://www.jesuis1as.com/glossaire/>

s'appuie sur une approche de codesign et un processus de réalité virtuelle permettant de simuler des environnements de travail et d'ajustement via des rétroactions du système et montre dans le même temps, les perspectives mais aussi les limites de cette proposition.

Le terme « personne autiste³ » a été choisi ici, à la lumière des travaux récents qui montrent que cette appellation est la mieux acceptée et ainsi semble être, à ce jour, la plus appropriée⁴. L'autisme est décrit par le *National Institute of Mental Health* (NIMH) (2013)⁵, l'*American Psychiatric Association* (APA) (2013), ainsi que par les nouvelles normes du DSM-V⁶ (2013), sous la forme d'un consensus recensant de multiples symptômes envahissants du comportement dont la cause serait un «*développement neuronal atypique* ». Ces caractéristiques interviennent principalement dans la capacité d'interagir émotionnellement de manière adéquate dans un contexte social (Zhan, 2014). Il a été montré que les personnes autistes ont bien souvent des centres d'intérêt restreints, de même que des comportements répétitifs. Ces manifestations changent en fonction des situations (Faras, 2010). Il est important de saisir cela, car des mauvaises interprétations ont été faites en raison de d'appellations, de catégorisations erronées qui étaient utilisées auparavant (Anderson-Chavarria, 2022), ainsi que leurs représentations, dans les médias, qui traduisent mal le fait qu'il n'est pas possible de glisser l'autisme dans un cliché, ni de le cerner à partir d'un exemple. Il est à noter également que de nombreux termes issus de l'univers médical ont tenté de décrire le ressenti de l'autisme avec l'aide de catégories, ce qui a donné lieu à des interprétations fort péjoratives. Cette approche n'est plus usitée de cette façon aujourd'hui. En effet, Anderson-Chavarria⁷ montre que pour une même personne dans un même contexte, les réactions peuvent changer et que toutes généralisations peuvent nuire à la bonne compréhension de ce que sont les manifestations de l'autisme. Il convient ainsi, de saisir l'autisme avec l'aide d'expériences singulières et concrètes (Cooper, 2021). Ainsi, si l'adaptation du milieu

³ Op. Cité

⁴ <https://autcreatifs.com/tag/terminologie/>

⁵ <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/autism-spectrum-disorders-asd>

⁶ <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/diagnostic-and-statistical-manual-mental-disorders-5th-edition-dsm>

<https://www.autismspeaks.org/autism-diagnosis-criteria-dsm-5>

⁷ (Anderson-Chavarria, 2022)

de travail est une pratique recommandée pour la personne autiste (Caouette, 2018), elle doit être individualisée et surtout, elle doit être envisagée avec la personne elle-même. Elle ne peut donc pas raisonnablement être une solution que l'on applique sans prendre en compte les particularités inhérentes à l'employé(e).

Cependant, l'employeur n'est pas systématiquement informé de la situation de son employé(e) et cela pour deux raisons. Tout d'abord, cela peut être en raison du fait que la personne elle-même *n'a pas reçu de diagnostic*. En effet, aujourd'hui, un quart des enfants autistes de moins de huit ans, n'est pas diagnostiqué⁸. Dans ce cas, le milieu de travail constitue pour la personne un premier révélateur (Attwood, 2019). D'autre part, pour ceux qui ont obtenu un diplôme postsecondaire et qui ont reçu un diagnostic, s'ils ne divulguent pas eux-mêmes leur diagnostic⁹, l'employeur ne peut pas être informé *en raison de la Confidentialité et des Droits de la personne* (§63)¹⁰. Il faut bien saisir ici la situation de la personne autiste qui bien qu'elle connaisse son diagnostic, souhaite pouvoir le cacher, à cause de la peur de subir une stigmatisation ou une discrimination (Huang, 2022). En raison de l'ensemble de ses raisons, l'employé(e) autiste ayant un diplôme secondaire ne bénéficie bien souvent pas d'un accompagnement humain pour soutenir ses activités professionnelles et l'employeur ne peut pas prendre de mesures spécifiques (Patton, 2022). Or, sans adaptation de l'environnement, l'intégration au travail mais surtout la conservation d'un employé autiste au travail est un défi puisque, selon les chiffres (études statistiques récentes aux États-Unis) seulement 15% d'entre eux y parviennent¹¹. Ajoutons que selon une étude de 2020-2021 de l'association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap (AQICESH), le nombre d'étudiants autistes qui requiert leurs services s'accroît¹².

De plus, l'employeur n'est pas toujours au fait que les caractéristiques de l'autisme ont été établies récemment de manière plus étendue et que les manifestations

⁸ <https://www.sciencedaily.com/releases/2020/01/200109130218.htm>

⁹ Ce point a été souligné par deux chercheuses de l'UQAM qui ont recueilli les avis des intervenants des services d'aide aux étudiants autistes effectuant des études postsecondaires. (Michaud, 2021).

¹⁰ <https://www.capres.ca/caracteristiques-socioculturelles-de-letudiant/etudiant-en-situation-de-handicap-esh/troubles-du-spectre-de-lautisme-et-etudes-postsecondaires-resultats/>

¹¹ <https://mydisabilityjobs.com/statistics/autism-employment/>

¹² <https://www.aqicesh.ca/wp-content/uploads/2022/02/Statistiques-AQICESH-2020-2021.pdf>

n'apparaissent pas systématiquement à la manière d'un spectre ou de gradation. Ces concepts sont fortement ancrés dans la perception populaire à présent et font beaucoup de tort aux personnes autistes (Broder-Fingert, 2020). Ainsi, dans le contexte du travail leur environnement n'est bien souvent pas prêt à les accueillir (Wiley, 2019), or cet environnement représente, il faut le mentionner, un milieu qui est plus susceptible que les autres d'être un révélateur de ces manifestations¹³, en raison de la proximité spontanée avec d'autres, de changements imprévus et ainsi d'obligations d'être confronté à des moments sensoriels, sociaux non anticipés mais aussi à des moments communicationnels qui montrent parfois une différence avec les autres employés (Shore, 2003). Il est important de constater que pour l'ensemble de ces raisons les personnes autistes qui ont un diplôme postsecondaire (PADP) sont celles qui reçoivent le moins d'adaptation au travail.

Un autre point est à considérer. Les méthodes pour *insérer, adapter* un environnement de travail à une personne repose sur l'identification de catégories au regard d'*actions à prendre* (Vujica Herzog, 2020). Cette approche que l'on pourrait qualifier de *Pattern Matching*¹⁴ ne peut s'appliquer à des PADP. En effet, il a été démontré qu'il n'est pas possible de généraliser la façon dont les PADP subissent des inconforts sensoriels, des obstacles dans les interactions sociales qui sont susceptibles de développer un stress important au travail (Syvan, 2019). Cette diversité de manifestations constitue bien un frein pour saisir comment adapter le milieu de travail pour intégrer les employés(ées) à partir des méthodes connues (Harmuth, 2018). Il est bien important pour les employeurs de se pencher sur ces problématiques de l'adaptation des PADP car nombreuses sont celles qui ont des *habilités hors normes* et pourraient être fort utiles aux employeurs (Neihart, 2000). L'usage de supports technologiques ne semble pas, à première vue, une solution *ad hoc*, puisque l'on s'adresse à un utilisateur qui a priori apprécie sa routine et tout changement lui demande un effort substantiel (Balderaz, 2020). Néanmoins, comme nous le verrons, les technologies, en tant qu'elles nécessitent un apprentissage en tant que tel qui se surajoute

¹³https://www.autisme.qc.ca/assets/files/06-documentation/02-publication-thematique/Education/FQA-Accesibilite-Etudes_superieures.pdf

¹⁴ Hak, Tony, and Jan Dul. "Pattern matching." (2009). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1433934

aux contenus à intégrer (Kungratovich, 2020), sont susceptibles de fournir une adaptation au travail sous certaines conditions. Quelles sont-elles et dans quelle mesure est-il possible d'adapter via des supports technologiques, un environnement de travail pour favoriser l'intégration de PADP ?

À cette question, ajoutons que les manifestations de l'autisme varient également en fonction des individus, du contexte et de facteurs souvent difficiles à cerner. Suivant notre collecte d'informations effectuée lors de notre processus de codesign, une même manifestation peut ne pas se reproduire de la même façon, voire ne pas se produire. Néanmoins, il est possible de généraliser en disant que les manifestations impactent bien souvent négativement la qualité de la communication et des interactions sociales (Muskett, 2016). Une étude de McCormick montre une grande diversité de ces manifestations (2020) et force à considérer que les processus de catégorisation sont à éviter. Il convient également de laisser de côté la notion de gradation ou de spectre faisant croire qu'une PADP serait moins touchée qu'une autre comme le présentait Plaisted, en 2001. Au contraire, il s'agit de repérer ce qui pourrait poser des difficultés pour une personne donnée sans a priori et sans jugement.

Insistons ici sur ce point, afin de bien souligner l'importance de cette nouvelle perspective. Nous comprenons, ainsi, que l'accueil d'une PADP au travail est essentiel pour prendre en compte les particularités, la singularité de la situation. C'est la raison pour laquelle il est important de saisir le contexte des difficultés rencontrées et leurs impacts, mais cela pour une personne donnée et non une généralité de point de vue sur ce qui pourrait poser problème. Une solution simple consiste à inclure la PADP elle-même dans le processus d'insertion, car elle sera plus à même de montrer comment procéder et surtout de valider avec elle, au long cours, que tout est conforme à ses attentes. Il convient également de faire un suivi avec elle. Nous reviendrons sur ce point par la suite lors de l'exposé des situations qui ne sont pas favorables dans le contexte du travail et qui ont conduit au fait que les PADP étaient moins employés par le passé. Bien heureusement, la situation est en train de

changer et nous détaillerons dans les prochaines sections les principales raisons qui ont conduit à un accueil plus favorable des PADP dans le monde du travail.

Ainsi, l'hypothèse de ce travail interroge les potentialités des dispositifs d'assistance en présence et à distance visant à compléter les mesures d'insertion et d'accompagnement, le recrutement et la formation en entreprise, donc leur habileté à faciliter les processus d'accueil existant dans les entreprises et surtout, le maintien des PADP à l'emploi. Par dispositif, nous nous référons à la définition¹⁵ d'Agamben (2006), (2014). Dans notre contexte, il s'agit d'un système humain et technologique pour soutenir avec des pistes alternatives, leurs activités prenant en considération les besoins de la PADP et de l'employeur. Notre hypothèse repose ainsi sur l'idée que la simulation d'environnement et d'interactions sociales au travail permettent d'anticiper les situations difficiles à vivre pour une PADP et de lui permettre de se préparer à les appréhender.

Nous soutenons aussi que l'enjeu réside ici en une nécessaire «anticipation», «préparation» de la PADP, du manager, des autres employés et de l'environnement et que cela vaut bien souvent le temps investi de part et d'autre, car une fois que la PADP comprend bien la demande et accepte les contraintes, il va l'intégrer de manière efficace dans sa routine (Cockayne, 2019). Notons aussi que nous avons observé lors de nos rencontres en entreprises entre les managers et les PADP que les ressentis émotionnels lors des processus de communication étaient non seulement la source de beaucoup de malentendus réciproques, mais constituaient pour la PADP de véritables barrières (McKnight-Lizotte, 2018). Ce constat est corroboré par d'autres études sur ce sujet (Chaidi, 2022). Ainsi, le principal enjeu de notre interface est de rendre plus explicite le contexte émotionnel de ces échanges. D'emblée, il est utile de constater que sans changer la vision de ce que l'on a coutume d'appeler les *procédures d'intégration des entreprises inclusives* ou sociales, dont Vidal fait l'éloge dans son article de 2005 pour accueillir les PADP, cela nécessite des étapes préparatoires additionnelles (Khalifa, 2020), (Lindsay, 2021). Pour illustrer cela,

¹⁵ «[...] j'appellerai dispositif tout ce qui a, d'une manière ou d'une autre, la capacité de capturer, d'orienter, de déterminer, d'intercepter, de modeler, de contrôler et d'assurer les gestes, les conduites, les opinions et les discours des êtres vivants.» (Agamben, 2014 : 31-32)

présentons l'étude de Bonete (2015) qui déploie une expérience d'entraînement de groupe pour permettre aux PADP (et autres employés) de saisir et de résoudre les problèmes interpersonnels dans des contextes sociaux (2015). Comprendre la situation en amont favorise l'acceptation de l'autre ou de la situation. À noter, les bénéfices d'inclusion bien adaptés des PADP sont considérables à la fois pour la croissance de l'entreprise que pour la qualité de vie de tous (Tompa, 2022).

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons ici proposer des suggestions pour créer des dispositifs technologiques susceptibles de favoriser l'intégration au travail des PADP¹⁶. Les objectifs de ce travail sont de : 1- *Promouvoir l'embauche des PADP auprès des employeurs*; 2- *Saisir les situations émotionnelles, sociales, les plus significatives, qui sont susceptibles de poser des défis aux PADP lors des étapes du processus de l'intégration, formation à l'emploi et de la vie au travail* ;3- *Présenter les facteurs favorables et défavorables de situation recensés par le corpus sur ce sujet et par les managers entourant les PADP* ; 4- *Contribuer à souligner les solutions d'adaptations technologiques notamment pour faciliter le processus de reconnaissance d'émotion de part et d'autre pour rendre plus explicite les contextes au travail*, 5- *Discuter des perspectives en lien avec l'encadrement humain ainsi que l'éventuel usage de technologies pour soutenir l'employé autiste*.

La pertinence de ce travail est de montrer que, comme l'annonce Tompa¹⁷ que; quelle que soit la taille de l'entreprise, la prise en charge des PADP est un objectif accessible et qui peut accroître les performances globales de l'entreprise. Les PADP sont à impliquer directement dans leur propre processus d'intégration qui inclut une formation, un soutien humain et des adaptations de l'environnement est correctement implémenté (Solomon, 2020). Les PADP souhaitent, pour la grande majorité, obtenir un emploi (Autism Employment Alliance, 2014). Lorsque l'adaptation est adéquate, elles peuvent être jusqu'à 30% plus productives¹⁸ qu'un employé neurotypique, ce qui contribue bien souvent à contrebalancer les coûts l'implémentation d'un processus d'adaptation (Jacob, 2015).

¹⁶ Dear Society... Signed, Autism | Daniel Share-Strom | TEDxYorkUSalon
<https://www.youtube.com/watch?v=8HG5xD4xD2U&t=393s>

¹⁷ Op.cité

¹⁸ <https://mydisabilityjobs.com/statistics/neurodiversity-in-the-workplace/>

Nous n'aborderons pas dans ce document les détails liés exclusivement à l'intégration à une entreprise d'un secteur précis, car ils sont connectés à la culture unique de chaque entreprise, il ne serait pas possible de couvrir le sujet dans son ensemble. Ce travail vise à produire un dispositif technologique et humain pour être utilisé principalement à distance, par exemple en cas de confinement. Il conceptualise un dispositif présentant une reproduction virtuelle du milieu de travail afin de progressivement prendre en compte les attentes de l'employeur. Il identifie les éléments qui peuvent être une source de difficultés pour une personne en particulier dans le but d'anticiper les situations, et propose de répéter les gestes et les procédures demandées par sa charge de travail, tout en validant la stabilité émotionnelle adéquate de l'utilisateur, lors de l'exécution de ses tâches à l'aide de rétroactions.¹⁹

Ainsi, dans un premier temps, nous présentons nos interrogations sur la méthodologie proposée initialement et nos suggestions pour l'amender. puis, nous avons considéré la façon dont un dispositif pouvait se juxtaposer au processus existant pour l'intégration d'une PADP à un emploi donné. Puis, nous ferons un bref état des lieux de la situation de l'employabilité des PADP, nous pointerons les défis au travail qu'elle peut rencontrer. Par la suite nous questionnerons l'usage du concept d'inclusion recommandé aujourd'hui pour encourager la diversité au travail et utiliser pour favoriser le bien-être social par les questionnaires des ressources humaines. Nous tenterons sans être exhaustif de faire ressortir les situations qui sont possiblement invalidantes pour les PADP lors de ces processus et nous soulignerons les facteurs et les solutions potentielles déjà envisagées par d'autres entreprises, celles-ci devant être adaptées en fonction des contextes. Enfin, nous explorerons des pistes et présenterons des exemples sur la manière dont l'usage de technologies permet de produire un type de support alternatif pour communiquer en *temps-réel* des situations émotionnelles. Pour conclure nous discuterons des limites et des perspectives futures pour l'employabilité des PADP.

¹⁹ Autism Spectrum Disorders (Asd) And Disability Awareness Training
https://askjan.org/blogs/jan/2015/04/autism-spectrum-disorders-asd-and-disability-awareness-training.cfm?Cssearch=4097486_1

II- Interrogations et propositions méthodologiques

Nous avons recueilli des témoignages de managers, d'accompagnateurs qui travaillent ou ont travaillé avec des PADP, nous avons effectué un *Focus Group*²⁰ en vue de soulever des questions pour effectuer un état des lieux de la situation de l'emploi en général des personnes en situation de handicap, nous avons également produit une recension afin de lister les facteurs susceptibles de générer de l'inconfort au travail et d'évaluer les réactions engendrées versus la possibilité d'aménager des environnements, des processus dans le contexte du travail plus approprié aux PADP. Sans entrer ici directement dans les détails des résultats que nous vous livrerons par la suite, il ressort un point central qui a déterminé l'orientation de ce travail ainsi que notre tentative de produire un exemple d'application pour l'illustrer autant que faire se peut. Cet élément a changé notre perspective et nous avons adopté la méthodologie de co-design qui permet de conceptualiser le dispositif avec les utilisateurs: *1- faire la liste des besoins avec l'aide des personnes concernées et du corpus sur le sujet : ici ceux des PADP et ceux des employeurs avec l'aide des usagers, 2- proposer une solution idéale issue d'une vision commune des usagers sur le sujet 3- relever et résoudre les contradictions entre les contraintes du terrain et cette vision commune 4- Construire cette solution qui tient compte de ces paramètres, 5- valider et rectifier la solution avec les usagers.*

Modestement, il est à noter que notre étude avec les usagers n'avait pas le caractère exhaustif que nous aurions souhaité au départ. En effet, notre objectif était de lister les causes de déclenchement de situation difficiles avec l'aide des gestionnaires des ressources humaines, pour les reproduire virtuellement et émuler des solutions d'aménagement. Cette démarche nécessite l'élaboration de catégories. Cette étape est d'ailleurs décrite par après puisque le travail présenté ici reprend la structure par catégories provenant de cette première phase d'étude. Néanmoins, nous avons rencontré des limites importantes dans cette phase. Nous proposons ici un exemple

²⁰ Ce *Focus Group* avait pour objectif de poser des questions pour effectuer un sondage puis un état des lieux de l'employabilité des personnes en situation de handicap et de la position des employeurs en vue de produire des prédictions à ce sujet.

pour présenter cela. Ainsi, nous avons relevé que certaines PADP étaient *hypersensibles à certains types de lumière*²¹, cela fait partie d'études antérieures et fut énoncé lors des rencontres et *Focus Group*. Dès lors, de manière très pragmatique, la solution de réduire la luminosité par des lunettes ou des filtres pour la personne s'est imposée. Cependant, rapidement, il s'est avéré que les circonstances de ces situations ne pouvaient pas être généralisées à toutes les PADP²². De plus, de manière plus problématique encore, il a été porté à notre attention qu'une même situation spécifique pour une même PADP pouvait être vécue différemment selon des facteurs difficiles à généraliser alors que le contexte demeure le même. Cela a remis en question notre proposition de liste initiale qui devait pointer sur des facteurs prédéterminés pour les anticiper, car au regard de cette remarque qui appartient aussi aux études sur le sujet, le comportement, le ressenti, les prises de décision des PADP sont imprédictibles (Robic, 2015) ou bien plutôt puisque leur environnement n'est pas prévisible (Gomot, 2012) ils ne peuvent pas préparer leur réaction de manière adéquate. Une prédétermination d'un environnement est utile, mais insuffisante pour répondre aux circonstances vécues qui affectent la PADP. Comme l'énonce Vanacker, «*il convient de favoriser la prédiction de l'imprédictible*» (2021).

Ce travail présente quand même cette liste sous la forme de catégories de situations en vue de cerner les conditions au travail qui peuvent être difficiles pour une PADP. Néanmoins, il ne s'agit pas d'appliquer ces principes de manière unilatérale et ce qui est indiqué ici, est qu'une approche adaptée et individuelle est indispensable. Nous avons établi qu'il n'y avait pas de possibilité d'adoption d'un processus global pour adapter l'environnement et que les constats que l'on peut faire au regard d'un comportement d'une PADP ne sont qu'un pan apparent des choses, et sont loin de refléter la complexité que la personne vit en réalité²³. Ainsi, nous avons utilisé les catégories de facteurs comme des illustrations de situations mais sans créer de recettes universelles pour adapter un environnement, ce qui ressort de notre étude

²¹ Light Sensitivity and Autism Spectrum Disorder, Written by Greg Bullock on 11th- Mar-2018.
<https://www.theraspecs.com/blog/light-sensitivity-autism/>

²² Neurodiversity - the key that unlocked my world | Elisabeth Wiklander | TEDxGöteborg :
<https://www.youtube.com/watch?v=Qvvrme5WIwA>

²³ *Why everything you know about autism is wrong* | Jac den Houting | TEDxMacquarieUniversity :
<https://www.youtube.com/watch?v=A1AUdaH-EPM>

est la nécessité de fournir un dispositif pour communiquer les ressentis qui ne sont pas toujours verbalisables de part et d'autre. Nous avons retenu, ainsi ce qu'une des gestionnaires du personnel d'une compagnie québécoise nous a présenté comme un élément indispensable pour une insertion réussie, à savoir que les PADP devraient pouvoir ressentir de la «*stabilité émotionnelle pendant l'exécution de sa charge de travail et le gestionnaire souhaite avoir connaissance de cela pour soutenir cette stabilité qui est selon elle une clé pour le bien-être au travail*»²⁴. L'évaluation de cet état, ne se fait, pour l'heure, que par le biais de questionnaires, il est bien difficile pour le gestionnaire de pouvoir réellement évaluer les paramètres qui posent des problèmes le moment venu.

Cette requête des gestionnaires des ressources humaines de pouvoir obtenir des informations en *temps-réel* sur l'état émotionnel des PADP montre bien les attentes et que l'approche fondée sur une liste prédéterminée de facteurs auxquels on apporterait des solutions génériques et un peu efficaces (Zhi, 2021). Cette remarque montre bien aussi que les dynamiques relationnelles ont leur importance pour les PADP et qu'elles ne sont pas forcément prévisibles pour un neurotypique (Attwood, 2019). Nous avons dû adapter notre méthode pour faire en sorte de produire une étude ontologique *temps-réel* à l'aide de mesures biométriques permettant aussi bien aux PADP qu'au gestionnaire des ressources humaines (si la PADP lui donne accès à son diagnostic), de saisir les moments et éventuellement les contextes qui posent des défis. Cette étude fera l'objet d'un autre développement en propre puisqu'elle nécessite une preuve que les mesures sont effectivement utiles pour les usagers pour saisir ces particularités situationnelles.

Néanmoins, nous présentons ici la façon dont nous avons intégré cette approche dans l'application. Un autre point important à retenir, avant de nous plonger dans les détails qui ont animé ce travail, réside dans les modalités mêmes des processus de communication. Dans les limites de ce travail, nous n'avons pas pu déployer la méthodologie pour traiter ce point²⁵. Sans aller plus avant sur ce point, nous tenons à

²⁴ Contenu anonymisé issu de réunion de rencontre pour le projet *Impulsion*

²⁵ Un travail de thèse spécifique s'est mis en place pour approfondir ce sujet.

mentionner que l'utilisation des réalités alternées qui décrivent des univers physiques concrets, permet d'explicitier plus littéralement des situations (Cohn, 2019), qui sont parfois difficiles pour les PADP à saisir. En effet, les informations de l'environnement de travail sont souvent nombreuses²⁶ à prendre en compte et souvent trop implicites. L'ajout d'explications, d'inférences pour illustrer un contexte plus concrètement apporte une meilleure compréhension des attentes de l'employeur (Pijnacker, 2009). Dans ce cadre l'usage de supports technologiques facilite la mise en place de représentations visuelles à (Shane, 2012). Bien entendu, ce type de dispositif de réalité alternée ne convient pas à tous et nous avons bien conscience des limites de notre étude et de notre solution, nous espérons cependant fortement que cela lancera des pistes pour de futures recherches dans ce sens afin d'assurer une place au travail des PADP, une qualité de vie pour tous.

III. La question de l'employabilité des personnes atteintes des PADP

La pénurie d'employés (Komarnicki, 2012) au Canada présente des risques pour la croissance économique des entreprises et du pays. De plus, selon les analyses, cette situation de manque d'employés est loin d'être temporaire (Cocolakis-Wormstall, 2018). Elle impose donc aux employeurs de prendre des mesures inusitées par le passé, de changer leurs habitudes afin de suppléer à cette perte de main-d'œuvre. C'est dans ce contexte que l'intégration à l'emploi de personnes vivant des situations de handicap rencontre un intérêt sans précédent (Vornholt, 2018). Un autre facteur important qui favorise l'employabilité des personnes en situation de handicap n'est autre que les politiques gouvernementales qui montrent un vrai désir d'inclusion de la part de la société. Au Québec, la '*Politique à part entière*²⁷', aux États-Unis d'Amérique, '*The Americans with Disabilities Act*²⁸' sont autant d'exemples de prise de décision, accompagnées de mesures qui promeuvent l'employabilité des personnes en situation de handicap (De Leire, 2000).

²⁶ *Too Much Information in the workplace: Small adjustments which help*
<https://www.youtube.com/watch?v=bcMMW8Yjod8>

²⁷https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf

²⁸ <https://adata.org/learn-about-ada>

Aujourd'hui, il est établi que 1 enfant sur 40 est une PADP dont 44 % auraient une intelligence moyenne ou supérieure à la moyenne²⁹. Ce chiffre est en croissance³⁰. Le rapport de Deloitte³¹ montre que les PADP avaient un taux d'occupation professionnelle de 14% en 2012, contre 80% pour la population générale. En 2000, Romoser avait produit une analyse qui souligne les difficultés des PADP pour intégrer et conserver un emploi. Force est de constater qu'en 2013, la situation n'avait pas beaucoup évolué (Howlin, 2013). Toujours selon ce même rapport de Deloitte, une nette amélioration a été observée en 2017 avec un taux d'occupation professionnelle des PADP qui est monté à 33%. Delman (2017) présente la pénurie comme une opportunité à prendre, pour les personnes ayant une situation de handicap, telles les PADP pour trouver une place dans le monde du travail. Il faut considérer que la neurodiversité au travail est un vrai défi pour les employeurs et les autres employées en raison de multiples obstacles et de comportements souvent hors normes (Moriña, 2022), et cela, a fait en sorte que des regards teintés de préjugés infondés se sont développés et ont nui à la perception ainsi qu'à la valorisation du travail des PADP (Van Wieren, 2008). Le fait le plus inquiétant semble être celui des personnes en situations de handicap dont les PADP qui pensent ne pas pouvoir faire partie de la population active et cessent de chercher après avoir essuyé des échecs lors de leurs expériences au travail³² en dépit de cela au Royaume-Uni 77% des PADP souhaitent pouvoir trouver un emploi³³.

La sensibilisation des employeurs aux qualités inhérentes des PADP ainsi que la nécessité de leur fournir un environnement adapté à l'emploi demeurent aujourd'hui essentielles (Nicholas, 2018) pour permettre leur insertion dans le monde du travail et améliorer leur qualité de vie (Leaf, 2022). De nombreux employeurs aujourd'hui font la différence, consacrent des moyens importants pour accueillir les PADP³⁴ et constatent les bénéfices de leur engagement. Citons notamment, l'entreprise *J.P Morgan Chase* qui a choisi d'inclure les PADP dans leur compagnie et affirme que

²⁹ <https://spectredelautisme.com/trouble-du-spectre-de-l-autisme-tsa/statistiques-autisme-tsa/>

³⁰ [https://publichealth.jhu.edu/2020/us-autism-rates-up-10-percent-in-new-cdc-report#:~:text=Researchers%20at%20the%20Johns%20Hopkins,2016%20\(or%201.85%20percent\).](https://publichealth.jhu.edu/2020/us-autism-rates-up-10-percent-in-new-cdc-report#:~:text=Researchers%20at%20the%20Johns%20Hopkins,2016%20(or%201.85%20percent).)

³¹ <https://auticon.ca/new-report-by-deloitte-canada-and-auticon-canada-finds-employment-barriers>

³² <https://fred.stlouisfed.org/series/LNU05026645>

³³ <https://cahs-acss.ca/wp-content/uploads/2022/04/CAHS-Autism-in-Canada-Considerations-for-future-public-policy-development.pdf>

³⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=RdddE3KdWdc>

cette catégorie d'employés sont jusqu'à 140 % plus productifs que leurs pairs³⁵. L'environnement³⁶ créé pour les PADP par cette compagnie inclut des processus de formations dédiées. Des formations devraient être proposées à l'école (Wolf, 2009), sur les normes du savoir-être, savoir agir, ce qui convient de faire et ne pas faire lorsque l'on se retrouve en société ou en entreprise, ce qui aiderait les PADP à saisir les codes de communications et normes sociales bien que facilement saisissables et donc tacitement accessibles pour les neurotypiques, elles le sont bien moins pour les PADP (van Haasteren, 2011).

Conséquemment, pour former efficacement une PADP, il convient de ne pas se limiter à l'apprentissage d'un geste pour l'exécution d'une tâche, mais également instruire sur la façon de s'adresser aux autres membres de l'équipe selon les différents niveaux hiérarchiques, en plus d'offrir des instructions détaillées sur le code vestimentaire incluant l'hygiène à adopter (Bogdashina, 2022). Ces processus de formation ne devraient pas non plus prendre un ton infantilisant bien que ce soit malheureusement généralement le cas, une étude de 2020 (Diener) le démontre . Il s'agit de considérer ces directives comme des précisions et non comme une tentative de refaire leur éducation,,dans un tel cas cela devient préjudiciable pour la relation employeur-employé (Kopelson, 2015). Il faut plutôt envisager que les PADP embrassent tout le champ des options possibles³⁷. Dès lors, si un uniforme est important pour le contexte de son travail, si cela n'est pas clairement mentionné, cela ne sera pas forcément une priorité pour les PADP. C'est une clé très importante pour la réussite pour l'insertion qui permet d'acquérir un certain confort au travail et ainsi favorise la conservation de l'employé sur le long terme (Schall, 2010). Il est notable que ce processus de description et d'instructions, s'apparente à du design d'information puisqu'il requiert un ajustement entre les objectifs de l'entreprise et les potentialités des PADP (Denning, 2013). La validation de chacune des instructions permet aux PADP d'effectuer une auto-correction, une autorégulation et ainsi de se sentir , *dans la bonne voie* (Asaro-Saddler, 2016). Une préparation spécifique sur ces

³⁵ <https://resources.vercida.com/jpmorgan-autism-at-work>

³⁶ https://www.youtube.com/watch?time_continue=3&v=RrSGoK7jl2M&feature=emb_logo

³⁷ Voir l'illustration issu du livre Attwood, 2019 op. cité, p.15 qui montre bien le mécanisme des PADP qui envisagent toutes les possibilités d'une situation, ce qui peut conduire à de l'anxiété.

points apporterait selon Cullen (2022) un avantage de taille pour une insertion réussie. Cependant, il incombe à l'employeur d'intégrer ce type de formation s'il souhaite obtenir des résultats adéquats en relation avec des objectifs économiques. Le système scolaire n'étant pas en mesure de fournir la transition vers l'emploi des PADP malgré le fait que certaines initiatives tentent de changer cela (Findley, 2022), (Ballantyne, 2022).

Un autre facteur à prendre en considération aujourd'hui, au sujet de l'employabilité des PADP, est la nécessité d'établir une routine au travail. Ce point n'avait pas été étudié auparavant sur une large échelle, cependant la crise sanitaire de la COVID-19 a été l'occasion d'étudier les effets des changements au travail (pertes de travail, modifications du nombre d'heures, des modalités etc.) sur les PADP. Ainsi, selon une étude de Taylor (2022), les PADP ont été particulièrement affectées par ces modifications intervenant au travail³⁸. La conclusion de cette étude montre l'importance pour la stabilité émotionnelle de la pérennité de leur environnement de travail. Cette étude rejoint les conclusions d'une autre analyse similaire effectuée, un an plus tôt, sur ce même sujet qui montre les bénéfices pour les PADP d'avoir une routine et la possibilité d'avoir un travail stable (Goldfarb, 2021-b). En effet, la crise sanitaire a changé de nombreuses habitudes de vie et requis une utilisation de plateforme en ligne pour le travail³⁹, pour les formations. Or ces plateformes n'étaient pas toutes inclusives. Cela a enclenché des réflexions sur la possibilité de former à distance des personnes en situations de handicap, dont les PADP (Peñarrubia-Lozano, 2021). Des interfaces et dispositifs virtuels sont à l'étude pour permettre de créer des environnements de formation, d'insertion plus efficace et non pas seulement, en cas de confinement, mais bien plutôt comme une nouvelle norme du milieu de travail (Mpofu,2022). Le design de ces environnements nécessite la prise en compte des modalités de communications spécifiques pour les PADP (Goggin, 2021).

³⁸ <https://www.autism.org/job-losses-during-covid-increase-depression-in-adults-with-asd/>

³⁹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/trousse-covid-19-guide-outils>

IV- « Sentiment d'intégration » à l'emploi, processus d'inclusion et des PADP

Chaque entreprise a sa propre vision de la notion d'intégration d'un futur employé, dans les règles générales ce processus vise à comprendre et gérer le comportement individuel de l'employé au regard des objectifs de l'entreprise (Ivancevich, 1990). Il est aussi possible d'en généraliser les principales étapes, comme le propose par exemple le «*Guide d'accueil et d'intégration d'Emploi Québec de la région de Montérégie*»⁴⁰. Ivancevich a théorisé cette approche (1990) et met en avant ses enjeux. Les entreprises qui souhaitent recruter des PADP peuvent rencontrer des défis dès les premières phases de ce processus d'insertion professionnelle (Molloy, 2022). Néanmoins, ce processus est crucial pour le développement éventuel du «*sentiment d'intégration*» au travail. Le développement de ce sentiment «*est généralement possible à la suite d'un processus dynamique de construction identitaire qui, dans le champ du travail, permet de s'identifier les uns les autres.*» (Fournier, 2011, p. 284). Donc un processus d'intégration réussi crée des repères durables, permet de se situer et de comprendre les tenants et les aboutissants des tâches à effectuer. Étant donné les composantes de compétences sociales nécessaires, il apparaît raisonnable dans le cas d'une PADP que la construction de ce *sentiment* qui, en général se produit avec le temps, puisse être validée par la personne elle-même. L'accueil dans un milieu de travail doit expliciter la charge de travail, les étapes à suivre ainsi que les modalités de gestion de l'employé, en passant par le cadre formel, informel de l'entreprise, ne peuvent être véritablement efficaces que s'il est accompagné par ce «*sentiment d'intégration*», c'est-à-dire de validation de cette intégration par la *personne elle-même* et non pas parce que l'on a bien respecté toutes les *phases du processus d'insertion*. Ainsi, le processus d'intégration des PADP nécessite une préparation spécifique pour être réussie.

Une PADP est habituellement prise en charge par le gestionnaire de ressources humaines (Estes, 2008). L'entreprise reçoit éventuellement des subventions pour

⁴⁰emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_guide-accueil-integration_ent.pdf

favoriser son intégration⁴¹ et son accompagnement. Cependant ce processus n'a pas toujours lieu. Comme nous l'avons vu, le diagnostic d'une PADP n'est pas toujours connu par l'employeur. Dans ce cas, la PADP suit le même processus d'intégration que les autres employés. De manière théorique, le processus standard d'intégration devrait être tout à fait adéquat pour les PADP. Cependant, dans la pratique, puisqu'ils comportent de nombreux sous-entendus dont des contrats implicites psychologiques entre l'employeur et l'employé (Conway, 2005). La présence de ces sous-entendus est souvent un obstacle dont l'intégration de PADP et nécessite couramment une forme de communication plus explicite (Scott, 2015). Cette étude montre que les types de communications, les interactions avec les autres employés lors d'un travail d'équipe, ainsi que des différences de perception des processus de décisions utilisées par l'entreprise doivent être particulièrement explicités.

Le processus d'intégration en entreprise repose généralement sur l'adaptabilité de l'employé et sa capacité à saisir les attentes de l'employeur. En cas de difficulté, faute de mieux, parfois même avec une bonne connaissance des précautions à prendre, les gestionnaires des ressources humaines appliquent ce qu'ils ont appris sur la notion d'intégration (Zula, 2007). Dans notre *Focus Group*, il est ressorti que par exemple manger à la cafétéria était un moyen pour le gestionnaire des ressources humaines de favoriser la mise en lien des employés entre eux et de tenter de créer un sentiment d'appartenance. Pour cela, le gestionnaire utilise un langage informel dans un contexte qui n'est pas celui du travail. Or ce contexte d'improvisation, nous l'avons vu, peut déstabiliser la PADP qui a de l'anxiété sociale (Bejerot, 2014) ou des difficultés avec le '*Small Talk*' (Walsh, 2007).

L'objectif des gestionnaires est d'insérer la PADP dans la vie sociale de l'entreprise. Si cette approche est contre-productive, comment procéder autrement? Il faut savoir que ce procédé est un bon moyen de développer un sentiment d'intégration (Ferdman, 2013), cela aide également à développer le leadership de l'employé. Comme le mentionne Offermann (2013), ces processus d'*inclusion* sont dans la

⁴¹ Exemple au Québec :

<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/contrat-integration-travail>

majorité des cas extrêmement bénéfiques. Ils sont cependant, selon l'auteur, loin de pouvoir être appliqués de manière systématique, surtout dans le cas d'une PADP qui vit mal les interactions sociales. Conséquemment, il recommande d'adapter, dans la mesure du possible, ces processus d'inclusion et de prendre en compte les nombreuses spécificités environnementales et sociales, afin de parvenir à conserver une PADP dans un emploi spécifique (Smith, 2011). À noter que cela interroge sur les règles d'applicabilités du modèle d'inclusion pour les PADP et remet ainsi en questions fondamentalement certaines règles que l'on considérait universelles de l'intégration au travail pour promouvoir notamment le leadership d'un employé (Parr, 2013). Le rôle des collègues est essentiel dans ce cas et peut changer la donne pour une PADP (Longmire, 2022).

En effet, le constat qui s'impose est de saisir que ces formules d'inclusion ne sont pas toutes adaptées aux PADP qui s'insèrent très difficilement de cette façon puisque ce processus exige des interactions spontanées au sein d'un groupe pour lesquelles la PADP n'a pas été préparée (Colorosa, 2014). Il est donc nécessaire, aussi bien pour eux-mêmes, que pour le groupe dans lequel ils doivent travailler, ainsi que pour les possibles relations clients envisagées, qu'un apprentissage de ces interactions puisse avoir lieu, au cas par cas, afin de réduire leur caractère imprévisible. Il est aussi essentiel de saisir que si l'objectif final est d'obtenir une bonne cohésion du groupe de travail, il faut prendre en considération le fait qu'il n'est pas possible de gérer tous les individus de la même manière (Hagner, 2005).

VI- Absence de «recette universelle» d'intégration au travail pour les PADP

Comme nous l'avons vu, le processus d'insertion au travail implique une formation pour expliciter les attentes. Cette approche ne se limite pas au seul PADP mais également aux autres employés, cependant l'approche utilisée par les employeurs n'est souvent pas en phase avec les défis rencontrés par un employé neuro-atypique (Bury, 2021). Remarquons, que les autres employés ont été bien généralement intégrés suivant un modèle d'inclusion qui impose des contraintes que «*tout le*

monde» doit suivre pour le bien-être commun. Or si des dérogations sont octroyées à un individu sans explication pour les autres membres d'une équipe, sans prise en considération de leur propre effort à maintenir ces compromis, cela risque de perturber l'équilibre des relations, voire le climat entre les employés dans l'entreprise (Wang, 2022). La vision des autres employés, sans explication de la situation de handicap du PADP, peut apparaître comme des aménagements inutiles, ou comme des faveurs inévitables et non justifiées. Le dialogue demeure ici une des clés du succès, afin que les autres employés saisissent bien les nouvelles contraintes. Ainsi, il est important de montrer que les aménagements offerts pour la PADP auront un impact « raisonnable » pour leur propre charge de travail (Petty, 2022). Petty a défini ce qui pouvait considérer comme un aménagement raisonnable dans son étude⁴² tel que :

« Les ajustements raisonnables ont été définis comme ayant un impact positif sur le bien-être et les résultats au travail des employés autistes sans être préjudiciables aux employés non autistes ou à l'organisation ; ils étaient peu coûteux et faciles à mettre en œuvre. »

Cette même étude présente un état des lieux plutôt négatif au sujet de la pertinence des accommodements pour les PADP dans le monde du travail. Ce qu'il faut retenir est qu'il n'y a certes pas de recettes universelles pour l'intégration d'un PADP, chaque cas est différent et nécessite une adaptation spécifique aussi bien pour la PADP que le reste de son équipe de travail (Bruyère, 2022). En effet, il y a par exemple des différences de troubles autistiques en fonction des sexes (Taylor, 2019), mais les différences ne se limitent pas à cela, ce que l'on cherche à éviter est les situations, les facteurs qui vont stresser la PADP et dans certains cas provoquer des crises. Ces situations impliquent bien souvent un retrait prolongé, voire des désistements. Il convient de présenter à cet égard, l'étude de Martin (2021) qui explore via une évaluation, un programme de soutien à l'emploi avec une analyse des facteurs à prendre en considération pour une insertion réussie qui montre que ces processus sont plutôt efficaces puisque toutes catégories confondues «62,1 % des participants ont obtenu un emploi rémunéré. Toutefois, seuls 59,2% des participants ayant

⁴² Op. cité

trouvé un travail sont demeurés en emploi»⁴³. La conservation des employés formés constitue une dimension très importante pour l'employeur puisqu'il a investi dans des formations et a produit des efforts d'adaptation des environnements de travail. Dès lors, les facteurs d'insertion doivent tenir compte des dimensions qui favorisent leur *pérennité à l'emploi* et non pas simplement leur accueil et compréhension de la charge de travail.

Ces facteurs sont tous différents en fonction du contexte pour chaque PADP, il est néanmoins possible de les répertorier et de discuter de la meilleure approche pour faire en sorte de procurer un environnement le plus adapté possible. Il est bien important de saisir qu'il ne s'agit pas de quantité de travail que l'on tente de lever pour la PADP, mais bien de situations invivables qui feront en sorte qu'il ne pourra pas travailler efficacement au long court si des mesures d'adaptation ne sont pas prises. Waisman-Nitzan (2021) utilise *l'analogie d'une rampe* que l'on installe pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse accéder à son lieu de travail, afin de montrer l'importance de ces aménagements de l'environnement de travail pour un PADP. Ces adaptations permettent de préserver la PADP de l'épuisement⁴⁴, tel que le définit Higgins, (2021). Ce type d'épuisement peut toucher aussi bien les PADP eux-mêmes que le personnel les entourant lorsque des mesures ne sont pas mises en place (Bottini, 2020). Raymaker retrace la situation d'un manager qui se retrouve sans équipe en raison de ce manque d'anticipation (2021). Ces épuisements sont bien souvent liés à des situations d'interactions sociales difficiles (Spain, 2021) de contextes sensoriels inadéquats (Wigham, 2015) qui provoquent de l'anxiété et des comportements mal ajustés (Rodgers, 2012).

De manière très certainement non exhaustive, les conditions qui privilégient l'intégration et le bien-être au travail qui sont apparus le plus souvent lors de nos rencontres et *Focus Group* sont les suivantes : *Expliciter les contenus à prendre en considération de manière visuelle et écrite; Privilégier la présentation des contenus faisant un lien direct avec le contexte (photo, vidéo); Éviter les explications abstraites; Circonscrire les*

⁴³ Traduction par l'auteur du texte original

⁴⁴ How to avoid autistic burnout: <https://www.youtube.com/watch?v=t9mI0NISBQI>

limites du contexte d'exécution des tâches : temps lieu, degré de perfection; Conforter la personne en validant sa bonne compréhension du contenu; Produire une explication en impliquant la personne PADP pour valider sa bonne compréhension des choses, au besoin découpé dans la mesure du possible votre explication sous forme d'étapes; L'idéal est de privilégier une validation pour chaque étape; Donner des instructions sur le savoir-être avec le même soin que le savoir-faire; Relier dans la mesure du possible, ou trouver des liens avec la personne elle-même entre ses centres d'intérêt et sa charge de travail. Prendre en considération son bien-être au travail, sa perception des choses, son bon état émotionnel durant l'exécution de sa tâche (Charge mentale, niveau de stress en lien avec le travail).

Tout cela en retenant bien qu'il n'existe pas de script assez général pour insérer et conserver un PADP à l'emploi. Une approche au cas par cas, apparaît la solution qui a toujours été mise en avant par les PADP au quotidien. Dans les prochaines parties, nous passerons en revue quelques défis communément rencontrés par les travailleuses autistes, sans prétention toutefois d'être exhaustif. De plus, un environnement adapté pour un PADP ne le sera pas forcément pour un autre. Certains PADP sont hypersensibles au volume sonore, d'autres sont hypo-sensibles à ce facteur. L'approche ne peut être la même et il n'est pas évident de trouver les facteurs déclenchants, la PADP n'a pas toujours une liste exhaustive des situations qui provoquent une réaction problématique pour lui. Il convient encore une fois ici de ne pas généraliser ou d'interpréter cette difficulté dans un sens qui n'est pas adaptée à la situation. En effet, il n'est pas exact de dire que *tous les PADP n'aiment pas les interactions sociales*. Un sondage produit auprès des personnes autistes en vue d'étudier la façon dont les mesures de restriction des contacts sociaux pouvaient affecter les personnes ayant la COVID-19 (Błeszyński, 2022) Dans certains cas, certaines situations les PADP apprécient les interactions sociales, cela procure de la stabilité, voire bien-être de se sentir prendre part d'expérience de groupe, mais jusqu'à un certain niveau. Ils ne sont pas toujours en mesure de valider ce niveau. Lorsque la PADP n'a pas reçu de formation, d'instructions pour saisir la norme attendue quant à ses interventions, certains de ses comportements peuvent être mal interprétés (Bates, 2022). Toutefois lorsque la PADP et son entourage sont formés,

informé, il est remarquable de voir que la PADP peut être une personne très fiable⁴⁵. Ainsi, cela requiert de la part du gestionnaire des ressources humaines, une approche de gestion expérimentale, au cas par cas pour assurer la bonne continuité des choses. Il est souvent énoncé que la stabilité, la routine du PADP est ce qui favorise son bien-être (Booth, 2016).

À cela ajoutons dans la mesure du possible l'association de ces centres d'intérêts avec sa charge de travail, sous une forme ou une autre, constitue un moteur de motivation performant. Bien entendu, cela n'est pas toujours possible, mais remarquons que les grandes compagnies comme Google offre à tous leurs employés un pourcentage allant de 20 % de leur temps de travail qu'ils peuvent consacrer pour le développement de leur projet personnel, leurs propres centres d'intérêts pour les bénéfices de l'entreprise⁴⁶. Certainement, tous les projets n'aboutissent pas de la même façon mais force est de constater que cette approche a permis à l'entreprise de développer des produits fort innovants qu'aucun autre concurrent n'avait eu idée de faire et de s'imposer un comme un leader dans de nombreux domaines. Aujourd'hui, Google recrute des PADP et s'attelle à mettre une œuvre un environnement adapté en s'entourant d'experts a-t-il recruté, cette information n'est pas publique puisque la divulgation du diagnostic n'est souvent pas connue de l'employeur, dans le cas de Google⁴⁷ la politique de gestion des ressources humaines d'accommoder ses employés au cas par cas, en suivant les recommandations émises par les experts du groupe du *Stanford Neurodiversity Project* issu de la faculté de médecine de l'Université de Stanford en Californie. Ce groupe qui est dédié à la sensibilisation des employeurs, à l'intégration au travail et la formation des personnes issues de la neurodiversité en vue de maximiser leur potentiel⁴⁸.

De toutes ces études, il ressort que si l'implication de l'employeur est certes un incontournable, sa capacité à saisir les enjeux et pouvoir implémenter très pratiquement les adaptations nécessaires est aussi primordial. Sans pouvoir entrer

⁴⁵<https://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/autistic-people-make-great-social-partners-if-you-actually-give-them-a-chance/>

⁴⁶ <https://www.investirsorcier.com/les-10-principales-raisons-de-travailler-chez-google/>

⁴⁷<https://cloud.google.com/blog/topics/inside-google-cloud/google-cloud-launches-a-career-program-for-people-with-autism>

⁴⁸ <https://med.stanford.edu/neurodiversity.html>

dans le détail de chaque procédure unique aux entreprises, nous souhaitons ici mettre en avant le fait que ces formations préliminaires sont bien fréquemment l'occasion pour l'employé PADP de pouvoir obtenir un aperçu du contexte, de la culture de l'entreprise. Ces entraînements procurent, lorsqu'ils sont bien ajustés, un confort important pour la personne atteinte d'un PADP puisque cela lui permet de «répéter» et donc d'anticiper, de se préparer à des situations potentielles. Comme nous le verrons plus tard, lorsque cela est possible et surtout lorsque cela est bien accepté par la personne atteinte d'un PADP l'usage d'environnement simulant des situations vient faciliter la préparation du travail, la répétition de ces apprentissages et favorise la bonne compréhension pour une personne atteinte d'un PADP des attentes de l'employeur (Barnhill, 2014).

À noter que l'entreprise s'attend à une compréhension induite, et une compréhension qui vient avec le temps et elle ne demande raisonnablement pas de tout savoir tout de suite. Or, une personne PADP souhaite, afin de réduire son stress, pouvoir délimiter ses champs d'interventions de la manière la plus fine possible dans le but de bien cerner les contraintes qui seront les siennes. Ainsi, pour la PADP, les explications de l'ensemble de ce qui va advenir, incluant le nombre d'interactions avec d'autres apporte un sentiment de sécurité d'avoir bien intégré les contraintes présentes et futures⁴⁹. Il est remarquable de voir qu'une fois le processus des attentes bien ancrées, la PADP développe une routine, qui est pour elle bien souvent très appréciée, ce qui facilite une relation plus positive avec son environnement de travail, rendant le tout plus confortable, voire satisfaisant⁵⁰.

III- Explorations des situations problématiques et regards sur les solutions à envisager

1. La phase d'embauche, première rencontre

⁴⁹ Barnhill, op.cité.

⁵⁰ op.cité

Il est très fréquent de voir que des situations difficiles pour les PADP surgissent lors des entretiens d'embauche, cela leur donnent l'impression, de ne pas être en phase avec ce que l'on attends d'eux et qu'ils ne parviendront pas à avoir leur place dans le monde du travail (Griffith, 2012). En effet, un entretien d'embauche comporte des interactions sociales spontanées lors de discussions sur des sujets qui ont pour objectif de mieux connaître la personne, cerner ses qualités, ses centres d'intérêts, donc de faire connaissance ce qui est délicat pour la PADP, car il s'agit d'une situation d'échange où elle doit improviser, sur des points qu'elle ne peut pas anticiper. Sa capacité d'abstraction et son imagination sont également sollicités pour répondre à des mises en situations dont les contextes ne sont pas explicitement décrits (Rosales, 2019). Ces rencontres représentent de véritables obstacles pour les autistes dont les réponses et comportements peuvent ne pas être totalement adaptés aux circonstances donc mal perçus (Sarrett, 2017) surtout puisque, comme mentionné précédemment puisque certains PADP hésitent à divulguer leur diagnostic de peur que cela ne nuise à leur candidature (McMahon, 2021). Les perceptions des employeurs sont, toutefois, en train de changer (Mottron, 2011) et bien que la divulgation du diagnostic puisse permettre d'obtenir des accommodations. Cela peut s'avérer contre-productif (Flower, 2021). L'employeur qui tente d'apporter un encadrement spécifique n'a pas forcément tous les outils et compétences pour y parvenir adéquatement (Waisman-Nitzan, 2019), notamment, considérant la grande variété des manifestations de l'autisme, alors sans diagnostic précis des particularités de la situation de la personne à accommoder PADP, les moyens d'action sont limités

Il est notable que des employeurs révisent leurs procédures de recrutement, pour y inclure des outils numériques pour augmenter la quantité de nouvelles recrues et la probabilité de les conserver à l'emploi (Gilch, 2021). Pour rendre ces procédures inclusives envers les PADP, plusieurs points sont à prendre en considération particulièrement lors de la première rencontre. En effet, il convient d'éviter des communications⁵¹ non précises et les des questions floues ou dans des contextes imprécis, pointer au contraire vers des réponses fermées (Hamdani, 2022). Dans le

⁵¹ About general remarks about verbal interaction and Autism (all categories) : Communication in Autism, Dr. Rhea Paul <https://www.youtube.com/watch?v=aIaIR28iT-8>

cas contraire, la PADP peut prendre un temps significatif pour envisager toutes les réponses possibles à cette question⁵². Cela peut donner l'impression qu'elle se perd dans un discours sans fin ou bien qu'elle n'arrive pas à répondre (Remington, 2022). Afin d'être efficace, il est recommandé de structurer la conversation avec des questions fermées avec un nombre limité de réponses possibles. Sans cela, le processus de questions-réponses peut s'avérer peu concluant aussi bien pour la personne qui représente l'employeur que pour le futur employé qui ne parviendra pas à saisir ce qu'on attend de lui⁵³. Il est aussi recommandé de montrer concrètement le travail à effectuer. Lorsque cela est possible, il est suggéré de lui montrer graduellement par une approche directe et pratique..

Une démonstration sur les lieux est souvent favorable, cela permet de saisir les besoins d'aménagements des espaces physiques qui seront éventuellement nécessaires (Weber, 2022). Ou bien si cela n'est pas possible de faire la liste de manière la plus précise et exhaustive possible des tâches que la personne devra effectuer, si possible avec la validation d'un tiers ou une rétraction pour conforter son sentiment d'être dans la bonne direction (Jolin, 2018). Nous reviendrons sur ce point par la suite, mais notez dès à présent qu'il est essentiel de favoriser un format oral et écrit lorsque des informations sont transmises à la personne atteinte d'un PADP . Bien entendu, ce processus est coûteux en temps et l'on n'est pas certain que le temps investi portera ses fruits. Il est important cependant de ne pas rester sur des impressions défavorables et de privilégier la mise en contexte afin de donner sa chance à l'employé PADP qui prendra mieux ses marques dans un contexte concret de travail (Remington, 2019).

Du côté des PADP des tentatives de solutions sont apparues récemment pour compenser ces situations. Dès lors, des simulations d'entretien d'embauche en vue de donner l'opportunité pour les PADPs de se confronter à cet exercice de questions standardisées d'entretien d'embauche dans un contexte "sans risques", d'apprendre

⁵² Autism Communication Strategies: DON'T ask an autistic open questions!
<https://www.youtube.com/watch?v=CnuNFT-POv4>

⁵³ Autism Employment Alliance. (2014). 'Autism at work: Releasing talent and harnessing creativity'. Retrieved from <https://www.thersa.org/events/2014/03/autism-at-workreleasing-talent-and-harnessing-creativity>

à réagir avec des comportements attendus en vue de mettre correctement en avant ses compétences (Burke, 2021). Elles prennent la forme d'entretien en présence parfois avec l'aide de vidéo pour produire une rétroaction efficace pour se corriger (Maurer, 2019). L'utilisation de robots (Kumazaki, 2021), ou de système de réalité virtuelle (Ward, 2019), (Smith, 2014) est aussi exploité dans ce sens. Ces simulations apportent selon les études un certain bénéfice, comme le montre les revues de littérature sur ce sujet de Mak (2020).

Cependant ces simulations ne peuvent pas couvrir tous les spectres des questions envisagées et demeurent juste un avant-goût de ce qu'il adviendra. C'est la raison pour laquelle la formule qui vise à simuler, avec l'aide de support de réalité virtuelle (RV), un entretien, ainsi que les tâches à accomplir apporte de beaux résultats car la simulation peut être reproduite plusieurs fois (Farashi, 2022) et générer une impression d'habitude (Sun, 2021). Dans l'exemple que nous avons développé, l'interface interactive de simulation de réalité virtuelle intègre aussi la possibilité de communiquer avec un manager de l'entreprise agissant ici bien plus comme un formateur et un accompagnateur. Ce dispositif humain et technologique réunit les attentes des employeurs et celles des employés puisque l'employé peut demeurer peut se former en toute confidentialité et l'employeur a l'opportunité de mieux connaître ses employés, les former progressivement avec une économie relative de moyen (Sima, 2020). Bien entendu, cela nécessite également un cadre éthique spécifique dont nous effleurons quelque peu le sujet dans la section discussion.

Ainsi, si ces situations d'entretien d'embauche peuvent être frustrantes pour les deux parties car les attentes induites ne peuvent pas être prises en compte de manière optimale par un PADP, elles ne doivent pas décourager un employeur de recruter un PADP. En effet, si les attentes sont bien définies, que le contexte est bien délimité, cela procure aux PADP un confort qui va favoriser l'accomplissement des tâches qui seront effectuées bien souvent avec une belle productivité. Lorsque l'on définit les attentes, il est important de valider les degrés de perfection que l'on attend avec le résultat. Dans le cas contraire, la PADP peut consacrer tout son temps à améliorer un

geste, un détail pensant bien faire⁵⁴. Les attentes doivent être claires, ainsi que le temps d'exécution. Montrer un exemple est fortement encouragé puisque cela procure en quelque sorte un mesure-étalon de ce qui est demandée. D'autre part, dans la mesure du possible, lorsque l'on montre un modèle, on appuie cette présentation avec des instructions écrites. Il est aussi très souhaitable de créer des progressions, des répétitions dans le processus présenté afin de faciliter sa mémorisation (Bottema-Beutel, 2018)). On saisit ici l'intérêt de produire un dispositif de simulation de situation virtuelle pour permettre aux PADP une exploration explicite de ce qui est attendu par l'employeur. Nous le verrons par la suite, ces types de simulations permettent également d'introduire des processus adaptatifs prenant en compte les difficultés spécifiques d'un individu lors de l'exécution d'une procédure au travail et constituent ainsi un cadre potentiellement intéressant pour former les PADP.

Insérer ici une capture d'écran de l'image issu de l'espace de conversation avec le compagnon

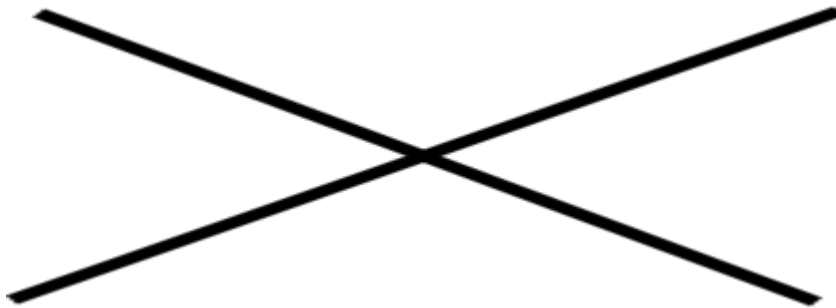


Figure 1 : Espace d'échanges compagnons-étudiant

Dans notre exemple ci-dessus (Figure 1) il est possible, par ailleurs, de présenter le travail à effectuer à l'aide de représentations concrètes via des vidéos interactives ou des représentations des lieux, des personnes, incluant des descriptions explicites des attentes. À noter que les questions de l'entretien se résument ici à une validation de

⁵⁴ Autism and the pursuit of perfection: My EXTREME growth mindset: https://www.youtube.com/watch?v=8_CGKjXLw1s

processus que la PADP a déjà accomplie au préalable dans l'interface. Il n'y a pas de questions ouvertes et elles sont réduites au minimum au profit d'actions interactives dans l'interface, tels que par exemple, tirer une chaise pour s'asseoir, presser des boutons pour voir des menus déroulant, se servir d'objets sur bureau.

Ainsi notre proposition est de donner un accès de manière libre au bâtiment virtuel, de permettre à la personne de circuler à sa guise, puisque de suivre les étapes proposées qui décrivent sa routine quotidienne et une fois qu'elle est à l'aise de rencontrer son accompagnateur. Son accompagnateur peut se présenter sous forme d'avatar dans un premier temps puis une fois que l'habitude est enclenchée, il peut apparaître sous forme de vidéoconférence. Il en va de même pour les autres employés, ils ne sont pas présents dans les locaux initialement. Puis progressivement, la personne atteinte d'un PADP les introduits sous forme d'avatar-bots qui ont des comportements préenregistrés en fonction de leurs tâches à accomplir⁵⁵. Les espaces virtuels apportent un grand confort aux PADP, car ils constituent des cadres bien déterminés qui viennent à la fois décrire explicitement une situation, permettent de multiples tentatives sans se mettre à risques d'un jugement, donne une impression de filtrer les éléments non souhaités, dont les émotions trop envahissantes, les contacts physiques.

De plus, la personne atteinte d'un PADP peut se voir en train d'agir, s'autocorriger. Une étude de Saade (2021) montre que les interactions lors d'entraînement en ligne des PADP améliorent leur capacité d'inclusion et favorisent leur propre évaluation-correction de leur productivité. D'une manière générale, l'enseignement en ligne, lorsqu'il est bien encadré par l'entourage, est une modalité qui semble prometteuse pour la formation des PADP (Taslibeyaz, 2022). De manière remarquable, il a émergé depuis quelques années des dispositifs d'assistance humain et technologique (Wali, 2019). Ils montrent que les environnements numérisés représentent, certes sous conditions, des perspectives intéressantes pour la place au

⁵⁵ Lorsque le futur employé autiste sera introduit dans les locaux, il est éventuellement possible de conserver cette forme de représentation virtuelle à l'aide d'un système de réalité augmentée qui modifie la perception visuelle de la forme en temps réel, il est ensuite possible de graduellement faire apparaître un à un les éléments du contexte et les personnes.

travail des PADP (Tomczak, 2021). À l'aide d'exemples, nous souhaitons illustrer dans les prochaines parties, certaines de ces conditions qui seraient à prendre particulièrement en considération.

2. *Hypo/Hypersensibilité et fatigue au travail*

Nous l'avons vu la PADP rencontre des difficultés lors des interactions sociales, et cela, surtout si elles ne sont pas prévues à l'avance. Il est bien difficile de tout prévoir notamment pour ce type d'interaction bien souvent spontanée. Dès lors, une discussion à la machine à café avec un autre collègue ne sera pas, *a priori*, l'activité préférée des PADP. De même, aller manger son repas avec les autres à la cafétéria peut engendrer du Stress, en raison de la proximité des personnes et des possibilités d'interactions non prévues à l'avance. A cela s'ajoutent des facteurs hypersensibilité ou d'hypersensibilité qui peuvent entrer en ligne de compte (Grandin, 2009a). Par exemple, un éclairage au néon, un toit en tôle ou une sonnerie à heure fixe peuvent être des facteurs de stress significatif pour les PADP. La lumière, le bruit, la proximité, le contact sont des facteurs environnementaux sur lesquels l'employeur ne peut pas agir de manière unilatérale pour une seule personne, puisque ces facteurs sont produits par où pour le collectif. Ainsi, favoriser des dispositifs simples pour soutenir la personne qui vit ces situations est souvent ce qui est le plus adapté. Lorsque cela est possible, l'utilisation de lunettes, de gants, de casques anti-bruit, de local pour pouvoir s'isoler, de dispenser de participation de groupe si cela devient trop difficiles à gérer pour la personne sont à privilégier. Il faut prendre en considération bien entendu la balance entre la sécurité de la personne, casque anti-bruit doit être porté dans un environnement où le bruit ne signale pas un danger. Il a été établi que la personne ayant une PADP peut vivre une grande fatigue physique⁵⁶ si le contexte environnemental n'est pas adapté à sa situation de handicap.

⁵⁶ Accepting The Limitations of Autism, <https://www.youtube.com/watch?v=nJEU-uaRzjg>

Insérer ici une capture d'écran de l'image issu de l'espace de conversation avec le compagnon

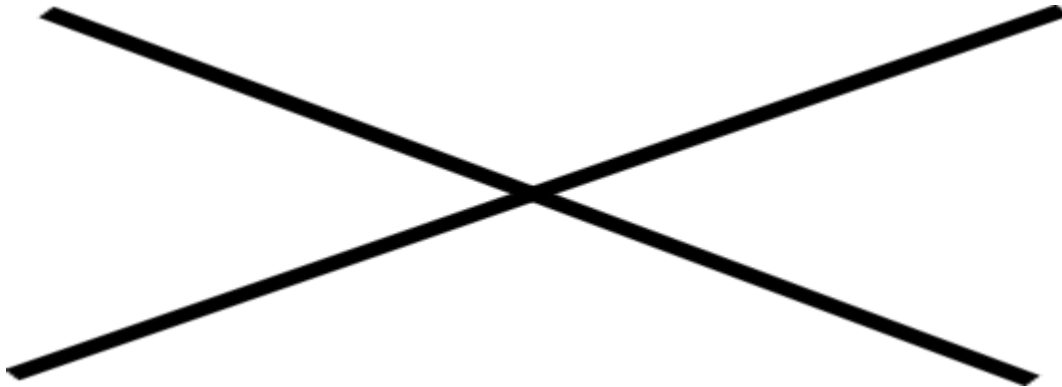


Figure 2 : Réglages des lumières, du volume sonore, des sonneries d'annonce à heure fixe, du nombre d'avatars dans la scène

3. Sensibiliser le manager et les autres employés

Sans pointer du doigt les différences de l'employé autiste par rapport aux autres, il est recommandé d'expliquer les situations vécues par la PADP aux autres employés⁵⁷. En effet, cela permet de saisir pourquoi une personne est traitée différemment que les autres. Le fait notamment de permettre à une personne ayant une PADP de s'isoler peut être mal interprété par le collectif des employés. Nous l'avons montré, une bonne communication sur les troubles vécus par l'employé autiste permet un meilleur climat de travail pour tous. Une habitude progressive à la proximité des autres, peut-être aussi, lorsque cela est possible une solution intéressante à explorer. Dans l'exemple que nous avons tenté de mettre en place, nous donnons aux PADP de visiter et d'utiliser son lieu de travail tout d'abord en étant seul, puis de rencontrer son gestionnaire, puis d'ajouter progressivement d'autres employés au fur et à mesure qui prennent la forme d'avatars virtuels (bots) auxquels nous avons appliqués des comportements aléatoires (cependant précisons

⁵⁷ Autistic Coworkers? | What you Need to Know about Us!
<https://www.youtube.com/watch?v=KzW2uJAczFc>

des comportements en phase avec ce que l'on attend dans un contexte social au travail)

Insérer ici une capture d'écran de l'image issu de l'interface

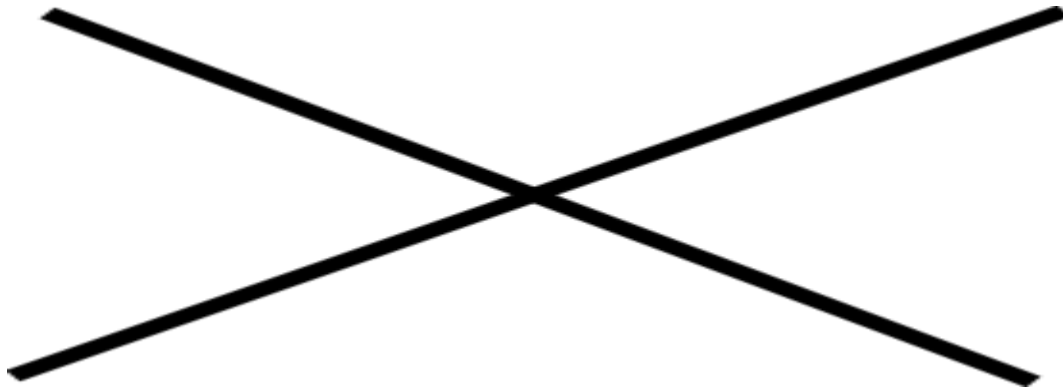


Figure 3 : Montrer l'interface du compagnon servant à saisir ce qui crée des difficultés pour les PADP

À noter qu'il s'agit d'introduire les autres employés virtuellement et nous avons conscience que ce n'est pas la même chose que des personnes réelles qui prennent place dans un espace physique pouvant générer des gênes sensorielles diverses. Considérant cela, nous verrons dans la partie discussion la façon dont nous pensons pouvoir éventuellement produire un rapport entre le monde virtuel alterné qui ne peut reproduire toutes aspérités vécues et celles du monde réel, qui puisse être au final plus pertinent.

4- Planifier - Anticiper- Prévoir l'imprévisible

Anticiper est le maître-mot pour assurer le confort⁵⁸, la motivation et favoriser l'intégration des personnes ayant une PADP au travail. C'est la raison pour laquelle il est important de décrire les attentes sociales, même celles qui vous paraissent évidentes. Il est recommandé de les inscrire dans un parcours progressif, cela

⁵⁸ Dealing With Unexpected Changes, <https://www.youtube.com/watch?v=pH98UraqjG8>

concerne aussi bien les politesses attendues, les horaires à respecter, éventuellement les attentes des autres collègues. Dans notre exemple, nous avons tenté de reproduire une vie quotidienne dans une entreprise, ainsi lorsque que l'on rentre dans le bâtiment, on dit bonjour et on vouvoie la personne qui est à l'accueil, ou lorsque l'on rencontre une personne pour la première fois. On ne dit pas à nouveau bonjour lorsqu'on rencontre à nouveau cette même personne. Il est important de préciser si l'on souhaite que des titres soient utilisés pour s'adresser à un supérieur ou à un collègue. Si des attentes spécifiques comportementales, vestimentaires, parfois d'hygiène ne sont pas en phase avec les attentes, il convient de les mentionner explicitement et de ne pas attendre que la personne prenne conscience qu'elle n'a pas la bonne tenue ou l'attitude attendue. Il en va de même pour les horaires de début et de fin de journée, des possibilités de pause. Les cinq minutes de pause seront prises littéralement. À chaque attente en lien avec un contexte de culture d'entreprise qui vous semble clair, cependant implicite, il est utile de le rendre plus littéral pour le confort de tous.

Encore une fois ici, il est important de ne pas imposer de contact dans la mesure du possible éviter les bises ou le serrage de main et prévenir les personnes qui travaillent avec la personne pour qu'ils puissent comprendre la situation. Si des relations clients sont à l'ordre du jour, et même si cela a lieu de façon ponctuelle, surtout si elles ont lieu de manière imprévisible, il est important d'avoir un script pour la PADP pour l'encourager à communiquer tout en étant préparé. L'entraînement dans des situations réelles apporte beaucoup aux PADP et c'est la raison pour laquelle un environnement simulant les situations est un outil bien utile. Dans la mesure du possible et sans générer de stress supplémentaire, on anticipera sur les événements imprévus, (évacuation du bâtiment, chanson pour un anniversaire, accueil d'une nouvelle personne, etc.) en les prévoyant à l'avance dans le calme, comme une répétition pour l'intégrer comme si cet événement était prévu et normé.

Cela ne signifie pas que la PADP ne peut pas prendre des initiatives ou qu'elle n'est pas créative, ce n'est pas le cas. Il faut toutefois considérer que son mode de

fonctionnement repose sur une lecture qui tend à se limiter à l'implicite pour éviter d'avoir à prendre en charge tout ce qui est possible. Placer dans une telle situation la personne pourrait sembler bloqué car elle envisage toutes situations contextuelles.

Il faut considérer que la PADP vit un stress important lors d'une nouvelle situation, c'est dire une situation qu'elle ne parvient pas à rapprocher d'une catégorie déjà apprise. Lui préciser les choses permet de lever une grande part de stress, ce qui est un facteur créé pour conserver une personne que l'on forme pour son entreprise. Ce confort sera partagé aussi avec le reste du personnel qui lui aussi a des attentes en termes de politesse. Nous le verrons, il est possible d'intégrer ces processus d'apprentissage et d'anticipation dans une simulation virtuelle spécifique qui reproduit de la manière la plus proche possible l'environnement et les interactions pour permettre à la personne de se projeter sans risque en vue d'anticiper les situations. C'est ce que nous avons tenté de produire dans notre exemple. Nous exposerons les résultats d'utilisabilité et d'efficacité éventuelle de cette interface VR dans une autre étude, cependant nous mettrons en évidence dans la discussion des limites et des potentialités de cette approche. Nous présenterons toutefois dans les deux prochaines sections, ce qui nous semblent constituer pouvoir à terme, apporter un nouveau mode de compréhension des situations vécues tant pour l'entourage que pour la PADP .

Insérer ici une capture d'écran de l'image issu de l'espace de conversation avec le compagnon

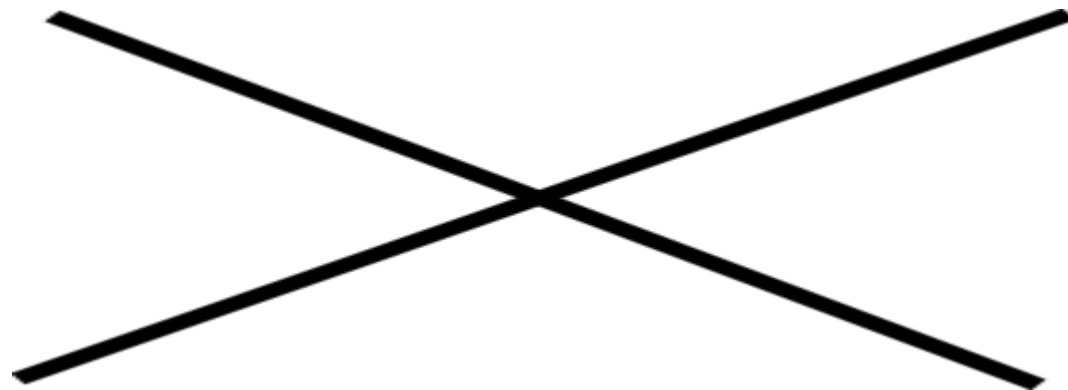


Figure 4: Montrer le processus quotidien lorsque l'on rentre dans le bâtiment : politesse, vêtement, bracelet etc.

5- Niveau de stress et stabilité émotionnelle durant l'exécution des tâches.

Dans le monde du travail, l'échange relatif à la perception de son propre stress, n'est pas une pratique courante pour de nombreuses raisons (Correia Leal, 2020). Elle peut être perçue comme une faiblesse, comme une plainte, dans certains rares cas d'entreprise adaptée, elle peut cependant être intégrée afin de permettre des ajustements spécifiques. Néanmoins, la réalité physique du stress n'est pas facile à constater même pour la personne elle-même. Dans le cas d'une PADP qui souhaite s'intégrer, mettre en avant verbalement son niveau de stress n'est pas ce que recherche la personne. Elle va au contraire travailler fort à pouvoir dépasser cet état⁵⁹. Néanmoins, nous l'avons vu, les limites lorsqu'elles sont atteintes produisent des effets physiques qui ont pour conséquences l'absentéisme, voir la démission de la personne qui ne peut plus vivre un tel stress au quotidien⁶⁰. Dans notre essai de situation via une interface VR, nous avons introduit des mesures pour permettre à l'employé(ée) autiste de prendre connaissance de son niveau de stress, de son niveau de charge mentale et avons placé également des mesures de la qualité d'interactions sociales. La personne peut partager ces mesures avec son gestionnaire, si elle le souhaite ou bien garder secrète cette information, l'avantage de pouvoir visualiser ces mesures, est de pouvoir s'autoréguler.

En effet, il a été montré que lorsqu'une PADP visualise une courbe trop haute pour un niveau de stress, ou manque d'attention, ou surcharge mentale, il va pouvoir de lui-même compenser la situation et retrouver sa sérénité lors de l'exécution de sa charge de travail (Chua Bee Seok, 2022). Il convient de remarquer deux situations qui mettent en lumière que l'usage de ce type de mesures ne peut se faire sans

⁵⁹ <https://kennethrobersonphd.com/hiding-in-plain-sight-the-many-disguises-of-adult-aspergers-syndrome/>

⁶⁰ *Predicting Overload: Autism Spectrum Disorder* | Paul Fijal | TEDxEastVan
<https://www.youtube.com/watch?v=OdvFuVAypp0>

précautions, en effet, il est possible que la personne arrive peut-être déjà stressée au travail et que sa charge de travail n'y est pour rien, ou bien au contraire que la personne à un niveau de relaxation important de manière naturelle et que les variations lors de l'exécution d'une tâche ne semblent pas significatives. Cependant pour certaines personnes, c'est bien cette petite variation qui produit toute la différence. Ainsi, la méthodologie que nous avons employée dans l'interface est de poser les capteurs biométriques toujours à la même heure dans la même situation, puis d'enregistrer les différences lorsque la personne est confrontée à une situation stressante et de valider les variations. Cela permet d'établir une sorte de signature spécifique du niveau normal de stress de la personne et des variations ressenties, puisqu'elles sont différentes pour tous et une généralisation de ce point apporte des interprétations erronées. Il sera intéressant de voir si la communication de ce point au gestionnaire lorsque cette communication est autorisée par l'utilisateur, lui permettra lui aussi de réguler, d'adapter ses demandes, ses propres modes de communications (Grandin, 2009b)

Insérer ici une capture d'écran de l'image issue de l'interface

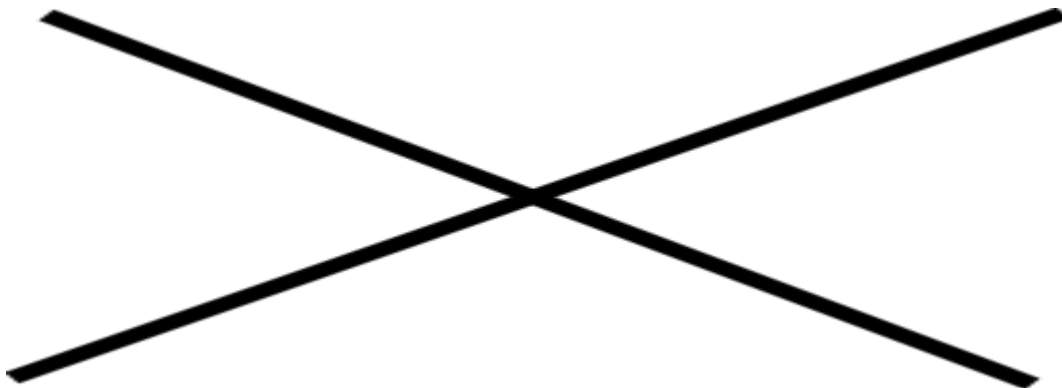


Figure 5 : montrer les barres de progression qui permettent de visualiser des mesures biométriques

Le point fort qui est aussi la faiblesse d'une PADP est son ou ses centres d'intérêt⁶¹ (Goldfarb, 2021). Si ce point est bien exploré et exploité pratiquement pour lier la charge de travail à ce centre d'intérêt, cela privilégie les chances de conserver un employé. Il arrive, de temps en temps, que cette adéquation se produise avec la nature même du poste lorsque la PADP a eu la chance de vivre sa passion via son emploi⁶². En revanche, ce n'est souvent pas toujours possible et sans cet attrait, il y a un réel défi de conserver la personne dans un emploi qui explore peu les qualités inhérentes de l'employé. Si cela produit une belle synergie pour tous les employés, cette question devient centrale pour les PADP (Winter-2021). De plus à cela s'ajoutent des passages obligés imposés par la vie de groupe qui n'est pas en phase avec ses centres d'intérêt, voire à l'opposé de l'idée de confort au travail pour une PADP alors que cela procure du bien-être pour les employés neurotypiques. Par exemple, si une entreprise a l'habitude de fêter les anniversaires de ses employés, cela représente une belle activité sociale favorisant les échanges et le sentiment d'appartenance (Waller, 2020). Néanmoins, cette activité qui semble très positive, peut causer beaucoup de détresse pour une PADP (Bader, 2022). Ainsi, le partage d'un simple repas à la cafétéria sur l'heure du midi peut-être aussi un véritable défi à relever pour la PADP⁶³. Si ces défis deviennent impossibles à relever, la personne est susceptible de ne pas pouvoir rester à l'emploi (Taylor, 2014). Ceci peut être difficile à saisir car dans la pratique, les ressources humaines considèrent les activités sociales comme le ciment du sentiment d'appartenance et ne pas intégrer certaines personnes peut paraître sur le fond comme sur la forme contre-productif, voire, éventuellement, interprété comme un geste discriminant.

Cependant, il ne s'agit pas de couper les interactions sociales, car bien que cela lui demande beaucoup pour contrôler ses comportements (Dichter, 2007), cela procure la plupart du temps, lorsque introduit adéquatement, des sources de bien-être. En effet, la notion d'intégration pour un RH vise à tendre vers une inclusion sociale, un peu comme dans une famille. Si un des membres se met à part, c'est l'ensemble du

⁶¹ Autisme et Asperger les intérêts spécifiques : <https://www.youtube.com/watch?v=UsW3AXLsBbU>

⁶² Travailler en tant qu'Asperger : https://www.youtube.com/watch?v=UsnL9FivB_w

⁶³ Autisme et travail : pourquoi c'est si compliqué ? : <https://www.youtube.com/watch?v=BnSGrVbfAGM>

groupe qui est déstabilisé dans son union, dans cette configuration l'objectif du RH ne semble pas atteint. Bien souvent, le gestionnaire des RH va ainsi engager la conversation sur des choses de la vie de tous les jours pour «briser la glace», faire en sorte que la personne se sente en confiance et surtout puisse obtenir un peu d'attention dans son nouveau milieu. Cette initiative n'est pas à décourager, comme cela a été souligné lors de nos rencontres, et se retrouvent dans les constats des PADP eux-mêmes^{64, 65}. Il n'est pas possible de généraliser le mode de réaction d'une PADP. Néanmoins, leur permettre de saisir les attentes de ces événements sociaux, des conversations informelles apportent un confort indéniable, comme le démontrent les efforts de l'École d'ingénierie de l'Université Vanderbilt qui visent à produire des outils technologiques pour permettre aux employeurs, aux employés(ées), aux employés(ées) autistes, de mieux saisir et adapter leurs discours et comportements aux environnements sociaux⁶⁶.

V - Discussion

Comme nous l'avons présenté précédemment, la planification permet d'améliorer remarquablement les problèmes liés aux fonctions exécutives et à l'anticipation, ce qui favorise considérablement l'insertion de la PADP dans son environnement de travail (Wallace, 2016). Elle permet potentiellement de créer ou d'adapter leurs routines et habitudes qui sont souvent difficiles à établir ou changer (Hedley, 2017). Ce processus de planification pourrait donc aussi permettre d'atténuer le stress lié à leur insertion au travail (Wallot, 2021), (Parent, 2020b, 1-20 & 1-24). Cependant, les limitations de ces activités d'anticipation (Angus, 2015) ne sont pas liées directement aux capacités d'imagination des PADP. Néanmoins, il a été montré également que l'usage de dispositifs de réalité alternée pour simuler des situations, pour s'entraîner virtuellement à réagir à la fois à des interactions sociales, mais aussi pour bien saisir concrètement les demandes semble constituer un processus pertinent pour la PADP

⁶⁴ Accommodations for Neurodiversity in the Workplace : <https://www.youtube.com/watch?v=cjrFGlljDGc>

⁶⁵ Neurodiversity in the Workplace - Thought-provoking Equality and Diversity Elearning Video Training : <https://www.youtube.com/watch?v=-xxDZkzyRII>

⁶⁶ *The First Center for Autism and Innovation, engineering technologies and transforming the workplace – inspired by neurodiversity, at the Vanderbilt University School of Engineering* : <https://www.vanderbilt.edu/autismandinnovation/>

(Wainer, 2011) et cela, à condition de bien accompagner humainement la PADP (Glaser, 2022). Ces dispositifs ne sont que des outils à l'encadrement, entre autres choses, du gestionnaire et ne peuvent pas s'y substituer. Il représente simplement une possibilité pour les PADP de pouvoir répéter dans un contexte sécurisé, loin des regards (Brosnan, 2015). Il permet aussi d'éventuellement effectuer un suivi à distance en cas de confinement. Ainsi, le principal objectif d'un environnement virtuel est, selon une étude de Giaconi (2021) établie dans un autre contexte, de réduire le stress d'une situation inconnue, d'instaurer un climat de confiance mutuelle pour favoriser les échanges, d'inculquer une culture spécifiques, les comportements attendus et de saisir les forces, les centres d'intérêts du PADP. Cependant avant d'entrer dans la suggestion des recommandations à suivre pour construire un environnement de travail virtuel pour les PADP, nous souhaitons signaler quelques points à prendre en considération afin que cela puisse servir à mieux saisir les limites d'un tel système.

Tout d'abord, il est important de retenir que les PADP ne réagissent pas de la même façon que les neurotypiques (Nicholas, 2019). Ainsi, l'usage d'un environnement réel ou virtuel ne changera pas ce fait, il faut néanmoins remarquer que l'usage d'avatars virtuels en images tridimensionnelles affectent et modifient les interactions des PADP autistes (Mei, 201). Ce qui est proposé avec l'usage d'un environnement virtuel est de simuler une situation pour permettre aux PADP d'épouser, à terme, le comportement qu'on souhaite voir adopter. La PADP est en demande de saisir cela et si possible dans le détail (Dreaver, 2020). Ces types de simulations interactives représentent une sorte de conditionnement, cela étant dit, il est bien important de cerner avec la PADP, également ses attentes envers le dispositif et de sa bonne compréhension de la portée de cet usage (Parsons, 2004).

Ensuite, il faut prendre en compte que les environnements virtuels ne sont pas assez réalistes pour simuler des situations sociales authentiques (Wallace, 2010). Il est donc recommandé d'avoir un accompagnateur humain branché en direct en mode collaboration dans l'interface (Zhang, 2018). L'usage de bots est possible, mais ne peut être totalement substitué à cette présence humaine dans l'interface et si

possible, en présence de la PADP, cela apporte une cohésion lors des échanges, instaure un lien entre l'espace virtuel et réel afin de tenter une niellure adhésion aux codes sociaux par la PADP (Parsons, 2005). D'autre part, cette même personne qui accompagne doit pouvoir introduire sans le mode virtuel, dans une situation de travail dans une situation réelle, la même chose qui était proposée en mode virtuel puis si cela est souhaité de procéder à une généralisation en introduisant ce même comportement (appris en mode virtuel dans des situations similaires en présence cette fois) mais avec progressivement des nuances de changement. Almurashi, (2022) explore dans ce sens les potentialités de la réalité augmentée dans un contexte d'apprentissage. Il faudrait pouvoir tester ces perspectives offertes de la réalité augmentée dans un contexte d'insertion au travail pour les PADP.

Références

- Agamben, G. (2006). Théorie des dispositifs. *Po&sie*, 115, 25-33. <https://doi.org/10.3917/poesi.115.0025>
- Agamben, G.(2014). *Qu'est-ce qu'un dispositif?* Paris: Payot & Rivages. p. 31-32.
- Almurashi, H., Bouaziz, R., Alharthi, W., Al-Sarem, M., Hadwan, M., & Kammoun, S. (2022). Augmented reality, serious games and picture exchange communication system for people with ASD: systematic literature review and future directions. *Sensors*, 22(3), 1250. PMID: 35161995 PMCID: PMC8840490 DOI: 10.3390/s22031250
- American Psychiatric Association (APA) (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Anderson, A. H., Stephenson, J., & Carter, M. (2017). A systematic literature review of the experiences and supports of students with autism spectrum disorder in post-secondary education. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 39, 33-53.
- Anderson-Chavarria, Melissa. (2022)"The autism predicament: models of autism and their impact on autistic identity." *Disability & Society* 37.8: 1321-1341. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1877117>
- Angus, D. J., de Rosnay, M., Lunenburg, P., Meerum Terwogt, M., & Begeer, S. (2015). Limitations in social anticipation are independent of imaginative and Theory of Mind abilities in children with autism but not in typically developing children. *Autism*, 19(5), 604-612. DOI:10.1177/1362361314537911
- Asaro-Saddler, K. (2016). Writing instruction and self-regulation for students with autism spectrum disorders. *Topics in Language Disorders*, 36(3), 266-283. <https://alliedhealth.ceconnection.com/files/WritingInstructionandSelfRegulationforStudentswithAutismSpectrumDisordersASystematicReviewoftheLiterature-1470868967954.pdf>
- Attwood, A. (2019). *Neurodiverse Relationships: Autistic and Neurotypical Partners Share Their Experiences*. Jessica Kingsley Publishers. ISBN 1787750299, 9781787750296
- Autism Employment Alliance. (2014). 'Autism at work: Releasing talent and harnessing creativity'. Retrieved from <https://www.thersa.org/events/2014/03/autism-at-workreleasing-talent-and-harnessing-creativity>

- Bader, O., & Fuchs, T. (2022). Gestalt Perception and the Experience of the Social Space in Autism: A Case Study. *Psychopathology*, 1-8. <https://doi.org/10.1159/000524562>
- Balderaz, L. (2020). Social skills interventions for adults with ASD: a review of the literature. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 7(1), 45-54. DOI:10.1007/s40737-020-00158-9
- Ballantyne, C., McCann, C. B., & Wilson, C. (2022). Exploring the experiences of autistic young adults and their transitions into employment. 706-706. Poster session presented at International Society for Autism Research 2022 Annual Meeting, Austin, Texas, United States. <https://insar.confex.com/insar/2022/meetingapp.cgi/Paper/41251>
- Barnhill, G. P., Sumutka, B., Polloway, E. A., & Lee, E. (2014). Personnel preparation practices in ASD: A follow-up analysis of contemporary practices. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 29(1), 39-49. <https://doi.org/10.1177/10883576124752>
- Bates, A. (2022). Autism and offending behavior 1. In *Probation, Mental Health and Criminal Justice*. Routledge. pp. 141-152. ISBN : 9781003193456
- Bejerot, S., Eriksson, J. M., & Mörtberg, E. (2014). Social anxiety in adult autism spectrum disorder. *Psychiatry research*, 220(1-2), 705-707. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2014.08.030>
- Bleszyński J, Rumińska A, Hamerlińska A, Stefańska-Klar R, Warszawa A (2022) The experience of the COVID-19 pandemic by persons with ASD: Social aspects. *PLoS ONE* 17(6): e0267123. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267123>
- Bogdashina, O. (2022). *Communication issues in autism and Asperger syndrome: Do we speak the same language?*. Jessica Kingsley Publishers. ISBN : ISBN-10 : 1843102676
- Bonete, S., Calero, M. D., & Fernández-Parra, A. (2015). Group training in interpersonal problem-solving skills for workplace adaptation of adolescents and adults with Asperger syndrome: A preliminary study. *Autism*, 19(4), 409-420. <https://doi.org/10.1177/1362361314522354>
- Booth, J. (2016). *Autism equality in the workplace: Removing barriers and challenging discrimination*. Jessica Kingsley Publishers. ISBN 784501972, 9781784501976
- Bottini, S., Wiseman, K., & Gillis, J. (2020). Burnout in providers serving individuals with ASD: The impact of the workplace. *Research in developmental disabilities*, 100, 103616. PMID: 3212004. DOI: 10.1016/j.ridd.2020.103616
- Broder-Fingert, S., Mateo, C. M., & Zuckerman, K. E. (2020). Structural Racism and Autism. *Pediatrics*, 146(3), e2020015420. <https://doi.org/10.1542/peds.2020-015420>
- Brosnan, M., & Gavin, J. (2015). Are «Friends» Electric ? Why those with an autism spectrum disorder (ASD) thrive in online cultures but suffer in offline cultures. *The Wiley handbook of psychology, technology, and society*, Ch: 14: 250-270
- Bruyère, S. M., & Colella, A. (2022). Neurodiversity In The Workplace. *Neurodiversity in the Workplace: Interests, Issues, and Opportunities*. ISBN 9780367902971
- Burke, S. L., Li, T., Grudzien, A., & Garcia, S. (2021). Brief report: Improving employment interview self-efficacy among adults with autism and other developmental disabilities using virtual interactive training agents (ViTA). *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(2), 741-748. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04571-8>
- Bury SM, Flower RL, Zulla R, Nicholas DB, Hedley D. (2021). Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. *J Autism Dev Disord*. May;51(5):1614-1627. doi: 10.1007/s10803-020-04662-6.PMID: 32809168
- Caouette, M., Proulx, J., Poulin, M. H., Dumais, L., Jacques, C., Julien-Gauthier, F., & Ruel, J. (2018). Identification et évaluation de modèles de services socioprofessionnels et communautaires afin de dégager des pratiques

porteuses soutenant l'autodétermination et la participation sociale d'adultes présentant un TSA ou une DI. Université du Québec à Trois-Rivières. p.7
<https://www.cairn.info/revue-la-nouvelle-revue-education-et-societe-inclusives-2022-2-page-43.htm>

Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2012). CDC estimates 1 in 88 children in the United States has been identified as having an autism spectrum disorder. Retrieved from <http://www.cdc.gov>

Chaidi, I., & Drigas, A. (2020). Autism, expression, and understanding of emotions: literature review. DOI:10.3991/ijoe.v16i02.11991

Chua Bee Seok. (2022). Neurofeedback (NFB) Training in Aspergers. *Borneo Journal of Medical Sciences (BJMS)*, 49-56. <https://doi.org/10.51200/bjms.vi.3026>

Cocolakis-Wormstall, M. (2018), "Labour shortage: here to stay", Business Development Bank of Canada, available at: https://www.bdc.ca/en/documents/analysis_research/labour-shortage.pdf.

Cockayne, A. (2019). Managing Asperger Syndrome in the workplace: Considerations for line managers. In *Inequality and organizational practice* (pp. 189-209). Palgrave Macmillan, Cham. DOI: 10.1007/978-3-030-11644-6_9.

Cohn, N. (2019). Being explicit about the implicit: inference generating techniques in visual narrative. *Language and Cognition*, 11(1), 66-97..doi:10.1017/langcog.2019.6.

Colorosa, S. R., & Makela, C. J. (2014). Integrative literature review: Styles of learning for autism spectrum disorders and human resource development: informing performance management. *International Journal of Business and Social Science*, 5(13).
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1090.4941&rep=rep1&type=pdf>

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.

Cooper, R., Cooper, K., Russell, A.J. et al. "I'm Proud to be a Little Bit Different": The Effects of Autistic Individuals' Perceptions of Autism and Autism Social Identity on Their Collective Self-esteem. *J Autism Dev Disord* 51, 704-714 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04575-4>

Correia Leal, A. C. D. A., Ferreira, A. I., & Carvalho, H. (2020). "Smile and Please Hide Your Sickness": The Role of Emotions and Sickness Surface Acting in a Present. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 14917). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.240>

Cullen, J.M. (2022). Preparation for Successful Employment. In: Viesel, K.D., Wilczynski, S.M., Davis, A.S. (eds) *Postsecondary Transition for College- or Career-Bound Autistic Students*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-93947-2_11

Dichter, G. S., & Belger, A. (2007). Social stimuli interfere with cognitive control in autism. *NeuroImage*, 35(3), 1219-1230. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2006.12.038>

Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D'Astous, V., & Lasrich, L. (2020). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Work*, 67(1), 223-237. PMID: 32955484. DOI: 10.3233/WOR-203268

DeLeire, T. (2000). The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act. *The Journal of Human Resources*, 35(4), 693-715. <https://doi.org/10.2307/146368>

Delman, J. et al. (2017), "The promise of demand side employer-based strategies to increase employment rates for people living with serious mental illness", *Psychiatric Rehabilitation Journal, Advance Online Publication*. doi: 10.1037/prj0000264.

- Denning, C. B., & Moody, A. K. (2013). Supporting students with autism spectrum disorders in inclusive settings: Rethinking instruction and design. *Electronic Journal for Inclusive Education*, 3(1), 6. <https://corescholar.libraries.wright.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=ejie>
- Estes, B. & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*. 7: 218-240. doi: 10.1177/1534484308315565.
- Ferdman, B. M. (2013). The practice of inclusion in diverse organizations. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 3-54.
- Faras H, Al Ateeqi N, Tidmarsh L. Autism spectrum disorders. *Ann Saudi Med*. 2010 Jul-Aug;30(4):295-300. doi: 10.4103/0256-4947.65261. PMID: 20622347; PMCID: PMC2931781.
- Findley, J. A., Ruble, L. A., & McGrew, J. H. (2022). Individualized education program quality for transition age students with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 91, 101900.
- Flower, R. L., Dickens, L. M., & Hedley, D. (2021). Barriers to Employment: Raters' Perceptions of Male Autistic and Non-Autistic Candidates During a Simulated Job Interview and the Impact of Diagnostic Disclosure. *Autism in Adulthood*, 3(4), 300-309. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0075>
- Giaconi, C., Ascenzi, A., Del Bianco, N., D'Angelo, I., & Capellini, S. A. (2021). Virtual and Augmented Reality for the Cultural Accessibility of People with Autism Spectrum Disorders: A Pilot Study. *International Journal of the Inclusive Museum*, 14(1). DOI: <https://doi.org/10.18848/1835-2014/CGP/v14i01/95-106>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift für Personalforschung* 35(1):53-82. DOI:10.1177/2397002220952734
- Glaser, N., & Schmidt, M. (2022). Systematic literature review of virtual reality intervention design patterns for individuals with autism spectrum disorders. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 38(8), 753-788. <https://doi.org/10.1080/10447318.2021.1970433>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2019). A conflict of interests: A motivational perspective on special interests and employment success of adults with ASD. *Journal of autism and developmental disorders*, 49(9), 3915-3923.
- Goldfarb, Y. (2021). *Work Motivation Among Adults with ASD* (Doctoral dissertation, University of Haifa (Israel)). <https://www.proquest.com/openview/aeb5690d73071af6a305e0fced5cd593/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2021-b). Implications of employment changes caused by COVID-19 on mental health and work-related psychological need satisfaction of autistic employees: A mixed-methods longitudinal study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1- 14. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04902-3>
- Gomot, M., & Wicker, B. (2012). A challenging, unpredictable world for people with autism spectrum disorder. *International Journal of Psychophysiology*, 83(2), 240-247. PMID: 21968196. DOI: 10.1016/j.ijpsycho.2011.09.017
- Goggin, G., & Ellis, K. (2021). Disability and Communication in the COVID-19 Pandemic. In *Communicating COVID-19* (pp. 139-162). Palgrave Macmillan, Cham. PMID: 33411654, DOI: 10.1080/14461242.2020.1784020
- Grandin, T. (2009a). Visual abilities and sensory differences in a person with autism. *Biological Psychiatry*, 65(1), 15-16.
- Grandin, T. (2009b). How does visual thinking work in the mind of a person with autism? A personal account. *Philosophical Transactions of the Royal Society, B: Biological Sciences*, 364(1522), 1437-1442. CrossRefGoogle Scholar
- Griffith, G. M., Totsika, V., Nash, S., & Hastings, R. P. (2012). 'I just don't fit anywhere': support experiences and future support needs of individuals with Asperger syndrome in middle adulthood. *Autism*, 16(5), 532-546. PMID: 21610188. DOI: 10.1177/1362361311405223
- Griswold, L. A., & Lange, J. (2015). Promoting social interaction skills to influence employment for older youths with autism spectrum disorders. *The American Journal of Occupational Therapy*, Vol. 69 (Supplement_1), 6911515234p1. <https://doi.org/10.5014/ajot.2015.69S1-PO7083>

- Grzadzinski, R., Huerta, M., & Lord, C. (2013). DSM-5 and autism spectrum disorders (ASDs): an opportunity for identifying ASD subtypes. *Molecular autism*, 4(1), 1-6. <https://doi.org/10.1186/2040-2392-4-12>.
- Farashi, S., Bashirian, S., Jenabi, E., & Razjouyan, K. (2022). Effectiveness of virtual reality and computerized training programs for enhancing emotion recognition in people with autism spectrum disorder: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Developmental Disabilities*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2063656>
- Fournier, G., Gauthier, C., Zimmermann, H., (2011). Defining the Perception of Professional Integration : The Case of Workers Aged 45 and Over Experiencing Professional Instability. *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*. ISSN 0826-3893 Vol. 45 No. 3. Pages 280-305.
- Hasioti, T. M., Drigas, A., Loukeris, D., & Gavriilidou, Z. (2022). Asperger Syndrome and Assistive Technologies. *Technium Social Sciences Journal*, 35, 285-295. <https://doi.org/10.51200/bjms.vi.3026>
- 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. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Hamdani, M., & Biagi, S. (2022). Providing Performance Feedback to Support Neurodiverse Employees. *MIT Sloan Management Review*, 63(3), 1-6. <https://shop.sloanreview.mit.edu/store/providing-performance-feedback-to-support-neurodiverse-employees>
- Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C., & Barbic, S. P. (2018). Barriers and facilitators to employment for adults with autism: A scoping review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1(1), 31-40.
- Harris, K. (2014). *Autism and work: The impact of comorbidity on employment* (Doctoral dissertation, The University of Alabama at Birmingham). <https://www.proquest.com/openview/9e6a7eeb46d70e0a4ba47395a29db2e7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism : the international journal of research and practice*, 21(8), 929-941. <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>
- Henry, A. R. (2013). *Barriers to accessing support services in employment and health care for adults with autism spectrum disorders: A qualitative study*. University of Southern California. <https://www.proquest.com/openview/b75b6b438d3521c544a2fb7f45f889cc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Higgins, J. M., Arnold, S. R., Weise, J., Pellicano, E., & Trollor, J. N. (2021). Defining autistic burnout through experts by lived experience: Grounded Delphi method investigating# AutisticBurnout. *Autism*, 25(8), 2356-2369. <https://doi.org/10.1177/13623613211019858>
- Howlin, P. (2013). Social disadvantage and exclusion: adults with autism lag far behind in employment prospects. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*. Sep;52(9):897-9. doi: 10.1016/j.jaac.2013.06.010. PMID: 23972691.
- Huang, Y., Hwang, Y.I., Arnold, S.R.C. et al. Autistic Adults' Experiences of Diagnosis Disclosure. *J Autism Dev Disord* (2022). <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05384-z>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 11th edition. McGraw Hill Irwin, New York, NY. 11th Edition. 1259894533 · 9781259894534. <https://bit.ly/3Kw8eM2>
- Jacob A, Scott M, Falkmer M, Falkmer T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *PLoS One*. Oct 7;10(10):e0139896. doi: 10.1371/journal.pone.0139896. PMID: 26445345; PMCID: PMC4596848.
- Jolin, J. M. (2018). *Social Evaluative Reasoning in the Workplace: Validation of an Assessment of Soft Skill Proficiency for Secondary Students in Special Education*. University of California, Berkeley. <https://escholarship.org/uc/item/5rg6n8gg>

- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 42(9), 1316-1331. doi:10.1080/09638288.2018.1527952. PMID: 30714420 Review.
- Komarnicki, E. (2012). Labour and skills shortages in Canada: Addressing current and future challenges. *House of Commons Committees in Canada-HUMA*, 41-1. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/411/HUMA/Reports/RP5937523/humarp09/humarp09-e.pdf>
- Kopelson, K. (2015). " Know thy work and do it": The rhetorical-pedagogical work of employment and workplace guides for adults with" high-functioning" autism. *College English*, 77(6), 553-576. <https://www.jstor.org/stable/44077486>.
- Kumazaki, H., Yoshikawa, Y., Muramatsu, T., Haraguchi, H., Fujisato, H., Sakai, K., ... & Mimura, M. (2021). Group-Based Online Job Interview Training Program Using Virtual Robot for Individuals With Autism Spectrum Disorders. *Frontiers in psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.704564>
- Kungratovich, C. R. (2020). Pedagogical technologies in dual training model. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol*, 8(1). <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/01/Full-Paper-PEDAGOGICAL-TECHNOLOGIES-IN-DUAL-TRAINING-MODEL.pdf>
- Leaf, J. B., Cihon, J. H., Ferguson, J. L., & Gerhardt, P. F. (2022). Handbook of Quality of Life for Individuals with Autism Spectrum Disorder: An Introduction. In *Handbook of Quality of Life for Individuals with Autism Spectrum Disorder* (pp. 1-6). Springer, Cham. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-98507-3>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597-610. PMID: 31282214 DOI: 10.1080/09638288.2019.1635658
- Longmire, Natalie H., and Julie L. Taylor. (2022)"The Role of Colleagues in Work Experiences of Employees With Autism." In *Neurodiversity in the Workplace*, pp. 168-188. Routledge,. eBook ISBN9781003023616
- Madaus, J. W., Gerber, P. J., & Price, L. A. (2008). Adults with learning disabilities in the workforce: Lessons for secondary transition programs. *Learning Disabilities Research & Practice*, 23(3), 148-153. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5826.2008.00272>.
- Mak, G., & Zhao, L. (2020). A systematic review: the application of virtual reality on the skill-specific performance in people with ASD. *Interactive Learning Environments*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1811733>
- Martin, V. (2021). L'intégration en emploi des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme: évaluation d'un programme de soutien à l'emploi et exploration des facteurs soutenant l'intégration en entreprise. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/25603>, <http://hdl.handle.net/1866/25603>
- Maurer, A. L. (2019). *Teaching job interviewing skills to high school students with autism spectrum disorder using video modeling* (Doctoral dissertation). <https://hdl.handle.net/11274/12031>
- McCormick, C. E. B., Kavanaugh, B. C., Sipsack, D., Righi, G., Oberman, L. M., Luca, D. M. D., Uzun, E. D. G., Best, C. R., Jerskey, B. A., Quinn, J. G., Jewel, S. B., Wu, P.-C., McLean, R. L., Levine, T. P., Tokadjian, H., Perkins, K. A., Clarke, E. B., Dunn, B., Gerber, A. H., ... Morrow, E. M. (2020). Autism Heterogeneity in a Densely Sampled U.S. Population: Results From the First 1,000 Participants in the RI-CART Study. *Autism Research*, 13(3), 474-488. <https://doi.org/10.1002/aur.2261>
- McKnight-Lizotte, M. (2018). Work-related communication barriers for individuals with autism: A pilot qualitative study. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 24(1), 12-26. DOI:10.1017/jrc.2018.
- McLaughlin-Cheng, E. (1998). Asperger Syndrome and Autism: A Literature Review and Meta-Analysis. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 13(4), 234-245. <https://doi.org/10.1177/108835769801300405>
- McMahon, C. M., Henry, S., & Linthicum, M. (2021). Employability in autism spectrum disorder (ASD): Job candidate's diagnostic disclosure and asd characteristics and employer's ASD knowledge and social desirability. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 27(1), 142. <https://doi.org/10.1037/xap0000282>

- Mei, C., Mason, L. and Quarles, J. (2015). How 3D virtual humans built by adolescents with ASD affect their 3D interactions. In Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers 8 Accessibility, 155--162. <https://doi.org/10.1145/2700648.2809863>
- Miralles, I., & Alonso, D. (2018). Pathways for guiding employment skills for ASD (PAGES). In *EDULEARN18 Proceedings* (pp. 713-719). IATED. ISBN: 978-84-09-02709-5 ISSN: 2340-1117
doi: 10.21125/edulearn.2018.0263
- Molloy, A., O'Donoghue, A. and Fu, N. (2022), "Enabling Neurodiversity in the Workplace via Inclusive Human Resource Practices * ", Hurley-Hanson, A.E. and Giannantonio, C.M. (Ed.) *Generation A (Emerald Studies in Workplace Neurodiversity)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 85-109.
<https://doi.org/10.1108/978-1-80262-263-820220008>
- Moriña, A., & Biagiotti, G. (2022). Inclusion at university, transition to employment and employability of graduates with disabilities: A systematic review. *International Journal of Educational Development*, 93, 102647.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102647>
- Mottron L. (2011). 'Changing perceptions: The power of autism'. *Nature*, 479(7371), 33-5. PMID: 22051659. DOI: 10.1038/479033a
- Mpofu, E., Tomczak, M. T., Hutson, N., Gafford, L., & Zhan, R. (2022). Context of Digitalized Employment for Older Adults with Autism Spectrum Disorder in the New Normal. In *Managing Human Resources* (pp. 269-289). Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-031-09803-1_15
- Muskett, T. (2016). Examining language and communication in autism spectrum disorder—in context. *Re-thinking autism: Diagnosis, identity and equality*. Edited by Sami Timimi, Rebecca Mallett, Katherine Runswick-Cole. Jessica Kingsley Publishers. Philadelphia, PA. USA. Chapitre 17 : 300-316.
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An ecosystem approach to employment and autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264-275. PMID: 29071564. DOI: 10.1007/s10803-017-3351-6
- Neihart, M. (2000). Gifted children with Asperger's syndrome. *Gifted child quarterly*, 44(4), 222-230.
<https://doi.org/10.1177/001698620004400403>
- Neely, B., & Hunter, S. (2014). In a Discussion on Invisible Disabilities, Let Us Not Lose Sight of Employees on the Autism Spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 274-277. doi:10.1111/iops.12148
- Offermann, L. R., & Basford, T. E. (2013). Inclusive human resource management. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 229-259. <https://doi.org/10.1002/9781118764282.ch8>
- Patton, E. (2022). To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: attributions and invisible health conditions in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, (ahead-of-print).
<https://oa.mg/work/10.1108/edi-09-2021-0228>
- Parr, A. D., Hunter, S. T., & Ligon, G. S. (2013). Questioning universal applicability of transformational leadership: Examining employees with autism spectrum disorder. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 608-622.https://www.academia.edu/22221712/Questioning_universal_applicability_of_transformational_leadership_examining_employees_with_autism_spectrum_disorder
- Parent, André. « Impacts au travail de l'autisme et des problématiques de santé mentale », présentation tirée d'une formation offerte par le Roseph le 11 septembre 2020b, 1-20.
- Parent, André. « Intervention au SAE et anxiété auprès des personnes TSA ou ayant une problématique de santé mentale », présentatiqne tirée d'une formation offerte par le Roseph, le 11 septembre 2020a, 1-24.
- Parsons, S., Mitchell, P. & Leonard, A. (2004). The Use and Understanding of Virtual Environments by Adolescents with Autistic Spectrum Disorders. *J Autism Dev Disord* 34, 449-466.
<https://doi.org/10.1023/B:JADD.0000037421.98517.8d>
- Parsons, S., Mitchell, P., & Leonard, A. (2005) 'Do Adolescents with Autistic Spectrum Disorders Adhere to Social Conventions in Virtual Environments?' *Autism* 9: 95-117.PMID: 15618265. DOI: 10.1177/1362361305049032

- Peñarrubia-Lozano, C., Segura-Berges, M., Lizalde-Gil, M., & Bustamante, J. C. (2021). A qualitative analysis of implementing e-learning during the COVID-19 lockdown. *Sustainability*, 13(6), 3317. DOI:10.3390/su13063317
- Perrotta, G. (2019). Autism Spectrum Disorder (ASD): Definition, Contexts, Neural Correlates and Clinical Strategies. *Neurology & Neurotherapy Open Access Journal ISSN: 2639-2178*. doi: 10.23880/nnoaj-16000136
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2022). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'?. *Journal of autism and developmental disorders*, 1-9. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>
- Pijnacker, J., Hagoort, P., Buitelaar, J., Teunisse, J. P., & Geurts, B. (2009). Pragmatic inferences in high-functioning adults with autism and Asperger syndrome. *Journal of autism and developmental disorders*, 39(4), 607-618. PMID: 19052858. DOI: 10.1007/s10803-008-0661-8
- Plaisted, K. C. (2001). Reduced generalization in autism: An alternative to weak central coherence. In *The development of autism: Perspectives from theory and research* (pp. 149- 169). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Rasmussen, T. E. (2016). Technology as a tool in autism spectrum disorder (ASD): an overview. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/9440/thesis.pdf?sequence=2>
- Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., Lentz, B., Scharer, M., Delos Santos, A., ... & Nicolaidis, C. (2020). "Having all of your internal resources exhausted beyond measure and being left with no clean-up crew": Defining autistic burnout. *Autism in adulthood*, 2(2), 132-143. https://pdxscholar.library.pdx.edu/socwork_fac/378/
- Remington, A., & Pellicano, L. (2019). Sometimes you just need someone to take a chance on you. *Notes*, 31, 2. <https://bit.ly/3AXhQwb>
- Remington, A., Heasman, B., Romualdez, A. M., & Pellicano, E. (2022). Experiences of autistic and non-autistic individuals participating in a corporate internship scheme. *Autism*, 26(1), 201-216. <https://doi.org/10.1177/13623613211025115>
- Robic, S., Sonié, S., Fonlupt, P., Henaff, M. A., Touil, N., Coricelli, G., ... & Schmitz, C. (2015). Decision-making in a changing world: A study in autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 45(6), 1603-1613. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2311-7>
- Rodgers, J., Glod, M., Connolly, B., & McConachie, H. (2012). The Relationship Between Anxiety and Repetitive Behaviors in Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(11), 2404-2409. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1531-y>
- Rosales, R., & Whitlow, H. (2019). A component analysis of job interview training for young adults with autism spectrum disorder. *Behavioral Interventions*, 34(2), 147-162. <https://doi.org/10.1002/bin.1658>
- Romoser M. (2000). 'Malemployment in Autism'. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 15(4), 246-7. <https://www.proquest.com/docview/204999630>
- Saade, S., Bean, Y. F., Gillespie-Lynch, K., Poirier, N., & Harrison, A. J. (2021). Can participation in an online ASD training enhance attitudes toward inclusion, teaching self-Efficacy and ASD knowledge among preservice educators in diverse cultural contexts?. *International Journal of Inclusive Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1931716>
- Sarrett, J. (2017). Interviews, Disclosures, and Misperceptions: Autistic Adults' Perspectives on Employment Related Challenges. *Disability Studies Quarterly*, 37(2). <https://dsq-sds.org/article/view/5524/4652>
- Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 7(2), 204-219. <https://doi.org/10.1111/iops.12134>

- Schall, C. M. (2010). Positive behavior support: Supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 109-115. DOI:10.3233/JVR-2010-0500
- Scott M, Falkmer M, Girdler S, Falkmer T (2015) Correction: 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>
- Shane, H. C., Laubscher, E. H., Schlosser, R. W., Flynn, S., Sorce, J. F., & Abramson, J. (2012). Applying technology to visually support language and communication in individuals with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 42(6), 1228-1235. PMID: 21691867. DOI: 10.1007/s10803-011-1304-z
- Shore, S. M. (2003). Disclosure for people on the autism spectrum. *Asperger Syndrome in Adolescence: Living with the Ups, the Downs and Things in Between*, pp. 283-311. ISBN : 9781846423925, 1846423929
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human capital development and consumer behavior: A systematic review. *Sustainability*, 12(10), 4035. <https://doi.org/10.3390/su12104035>
- Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., ... & Fleming, M. F. (2014). Virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 44(10), 2450-2463. PMID: 24803366. PMCID: PMC4167908. DOI: 10.1007/s10803-014-2113-y
- Smith, T. (2011). *Making inclusion work for students with autism spectrum disorders: An evidence-based guide*. Guilford Press. ISBN 9781606239322
- Sun, L. (2021, December 7). *Effectiveness of Virtual Reality on Employment Training for Young Adults with Autism and Intellectual and Developmental Disabilities: A Systematic Review*. <https://doi.org/10.35542/osf.io/rh25p>
- Solomon, C. Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *J Autism Dev Disord* 50, 4209–4217 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Spain, D., Sin, J., Linder, K. B., McMahon, J., & Happé, F. (2018). Social anxiety in autism spectrum disorder: A systematic review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 52, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.04.007>
- Syvan, A., & Pearlman-Avnion, S. (2019). *Principles for Successful Employment Integration of People with HF-ASD. In Autism in Adulthood* (pp. 133-154). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28833-4_7
- Taslibeyaz, E., Polat, H., & Kayalar, M. T. A (2022). Systematic Review of Studies on Online Education for Autism Spectrum Disorder. *Turkish Online Journal Of Distance Education*, 23(3), 49-67. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tojde/issue/70682/1137184>
- Taylor, J. L., & Mailick, M. R. (2014). A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders. *Developmental Psychology*, 50(3), 699– 708. <https://doi.org/10.1037/a0034297>
- Taylor, J. L., Henninger, N. A., & Mailick, M. R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, 19(7), 785– 793. <https://doi.org/10.1177/1362361315585643>
- Taylor, J. L., DaWalt, L. S., Marvin, A. R., Law, J. K., & Lipkin, P. (2019). Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 23(7), 1711– 1719. <https://doi.org/10.1177/1362361319827417>
- Taylor, J. L., Adams, R. E., Pezzimenti, F., Zheng, S., & Bishop, S. L. (2022). Job loss predicts worsening depressive symptoms for young adults with autism: A COVID-19 natural experiment. *Autism research : official journal of the International Society for Autism Research*, 15(1), 93–102. <https://doi.org/10.1002/aur.2621>

Tomczak, M. T. (2021). Employees With Autism Spectrum Disorders in the Digitized Work Environment: Perspectives for the Future. *Journal of Disability Policy Studies*, 31(4), 195–205. <https://doi.org/10.1177/1044207320919945>

Tompa, E., Samosh, D., & Santuzzi, A. M. (2022). Guest editorial The benefits of inclusion: disability and work in the 21st century. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 309-317. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-04-2022-376/full/pdf?title=guest-editorial-the-benefits-of-inclusion-disability-and-work-in-the-21st-century>

Troyb, E., Knoch, K., & Barton, M. (2011). Phenomenology of ASD: Definition, syndromes, and major features. *The neuropsychology of autism*, 9-34. doi: 10.1002/aur.1301

Vanacker, C. (2021). *Favoring The Predictable In Unpredictable Contexts*. Master of Science in de psychologie: theoretische en experimentele psychologie. UGent. Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:003012289>

Van Wieren, T. A., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2008). Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. *Work*, 31(3), 299-308. <https://content.iospress.com/articles/work/wor00784>

van Haasteren, J. (2011). Autism: Social norms depend on what is typical. *Nature*, 480(7377), 321-321. PMID: 22170668 doi: 10.1038/480321e.

Vidal, I. (2005). Social enterprise and social inclusion: Social enterprises in the sphere of work integration. *Intl Journal of Public Administration*, 28(9-10), 807-825. <https://doi.org/10.1081/PAD-200067347>

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

Vries, B. de. (2021). Autism and the Right to a Hypersensitivity-Friendly Workspace. *Public Health Ethics*. 2021 Aug 1;14(3):281-287. doi: 10.1093/phe/phab021. eCollection 2021 Nov. PMID: 34899984

Vujica Herzog, N., & Buchmeister, B. (2020, July). Workplace design and ergonomic analysis for workers with disabilities. In *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* (pp. 127-134). Springer, Cham.

Ward, D. M., & Esposito, M. C. (2019). Virtual reality in transition program for adults with autism: Self-efficacy, confidence, and interview skills. *Contemporary School Psychology*, 23(4), 423-431. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1234907>

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2019). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481-498. doi:10.1017/jmo.2018.59

Wallace, G. L., Kenworthy, L., Pugliese, C. E., Popal, H. S., White, E. I., Brodsky, E., & Martin, A. (2016). Real-world executive functions in adults with autism spectrum disorder: Profiles of impairment and associations with adaptive functioning and co-morbid anxiety and depression. *Journal of autism and developmental disorders*, 46(3), 1071-1083. PMID: 26572659, PMCID: PMC5111802, DOI: 10.1007/s10803-015-2655-7

Waller, L. (2020). Fostering a sense of belonging in the workplace: Enhancing well-being and a positive and coherent sense of self. *The Palgrave handbook of workplace well-being*, 1-27. DOI:10.1007/978-3-030-02470-3_83-1 Corpus ID: 226555419

Wallot, H. (2021). Le soutien à l'intégration, au maintien et à la réintégration en emploi des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme en milieu de travail régulier. https://www.researchgate.net/profile/Melanie_Simard/publication/359017649_Melanie_Simard_-_Le_soutien_a_l'integration_au_maintien_et_a_la_reintegration_en_emploi_des_personnes_ayant_un_trouble_du_spectre_de_l'autisme_en_milieu_de_travail_regulier_2021/links/62225feb84ce8e5b4d05b1f1/Melanie-Simard-Le-soutien-a-lintegration-au-maintien-et-a-la-reintegration-en-emploi-des-personnes-ayant-un-trouble-du-spectre-de-lautisme-en-milieu-de-travail-regulier-2021

Wainer, A. L., & Ingersoll, B. R. (2011). The use of innovative computer technology for teaching social communication to individuals with autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 5(1), 96-107. DOI:10.1016/j.rasd.2010.08.002

Walsh, I. P. (2007) Small Talk Is "Big Talk" in Clinical Discourse: Appreciating the Value of Conversation in SLP Clinical Interactions. Topics in *Language Disorders*: January 2007 - Volume 27 - Issue 1 - p 24-36.
https://journals.lww.com/topicsinlanguagedisorders/Abstract/2007/01000/Small_Talk_Is_Big_Talk_in_Clinical_Discourse_4.aspx

Wang, Y., Zhou, M., Zhu, H. and Wu, X. (2022), "The impact of abusive supervision differentiation on team performance in team competitive climates", *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0281>

Weber, C., Krieger, B., Häne, E., Yarker, J., & McDowall, A. (2022). Physical Workplace Adjustments to Support Neurodivergent Workers: A Systematic Review. *Applied Psychology*. doi: 10.1111/apps.12431.

Wei, X., Wagner, M., Hudson, L., Yu, J. W., & Shattuck, P. (2015). Transition to adulthood: Employment, education, and disengagement in individuals with autism spectrum disorders. *Emerging Adulthood*, 3(1), 37-45.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED577557.pdf>

Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, E., Ham, W., & Thiss, W. R. (2013). Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: Increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 15(3), 144-155.
https://includ-ed.eu/sites/default/files/documents/journal_of_positive_behavior_interventions-2012-wehman-1098300712459760.pdf

Westbrook, J. D., Fong, C. J., Nye, C., Williams, A., Wendt, O., & Cortopassi, T. (2015). Transition services for youth with autism: A systematic review. *Research on Social Work Practice*, 25(1), 10-20.
<https://doi.org/10.1177/1049731514524836>

Wigham, S., Rodgers, J., South, M., McConachie, H., & Freeston, M. (2015). The Interplay Between Sensory Processing Abnormalities, Intolerance of Uncertainty, Anxiety and Restricted and Repetitive Behaviours in Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(4), 943-952.
<https://doi.org/10.1007/s10803-014-2248-x>

Willy, L. H. (2019). *Vivre avec le syndrome d'Asperger: un handicap invisible au quotidien*. De Boeck Supérieur. ISBN-10: 2807324231. ISBN-13 : 978-2807324237

Winter, K. (2021). The challenge for meaningful work for adults with ASD. *Canadian Journal of Autism Equity*, 2(1), 47-56. DOI: <https://doi.org/10.15173/cjae.v2i1.4927>

Wolf, L., Thierfeld-Brown, J., & Kukiela Bork, G (2009). *Students with Asperger syndrome: A guide for college personnel*. Shawnee Mission, KS: Autism Asperger Publishing Co. Aapc Publishing; ISBN-10 : 1934575399, ISBN-13 : 978-1934575390.

Zhan Y, Paolicelli RC, Sforazzini F, Weinhard L, Bolasco G, Pagani F, Vyssotski AL, Bifone A, Gozzi A, Ragozzino D, Gross CT. (2014) Deficient neuron-microglia signaling results in impaired functional brain connectivity and social behavior. *Nat Neurosci*. Mar;17(3):400-6. doi: 10.1038/nn.3641. Epub 2014 Feb 2. PMID: 24487234. doi: 10.1038/nn.3641

Zhang, L., Fu, Q., Swanson, A., Weitlauf, A., Warren, Z., & Sarkar, N. (2018). Design and evaluation of a collaborative virtual environment (CoMove) for autism spectrum disorder intervention. *ACM Transactions on Accessible Computing (TACCESS)*, 11(2), 1-22. , <https://doi.org/10.1145/3209687>

Zhi, W., Cheong, L. S., & Jing, T. (2021). Meta-Analysis of emotion recognition intervention effects and influencing factors in autism spectrum disorder. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 56(4), 479-493.

Zula, K. & Chermack, T. (2007). Integrative literature review: Human capital planning: A review of literature and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*. 6(3): 245-262. doi: 10.1177/15344843072303762.

