

Adaptation de l'environnement de travail à l'autisme et à la neurodiversité

L'emploi de personnes autistes présente de nombreux avantages sur tous les plans, que ce soit en matière de rentabilité, d'innovation, de culture et, surtout, de stabilité économique pour les personnes qui ne font pas partie du statu quo.

Ces avantages au sein des organisations, observés lorsque les milieux de travail sont inclusifs et sensibles aux facteurs de neurodiversité tels que l'autisme, ont également une influence positive sur l'ensemble de la collectivité, ce qui génère d'autres retombées pour les personnes et les organisations.

Bien sûr, vous voulez jouer un rôle de premier plan dans cette évolution, **mais comment pouvez-vous répondre aux besoins uniques des travailleurs autistes pour créer un milieu de travail inclusif qui célèbre la neurodiversité et en tire parti?**

Commencez par prendre une courte pause et vous préparer :

Avant d'aborder la réponse complète à la question ci-dessus, gardez à l'esprit les points suivants sur la manière de répondre stratégiquement aux lacunes et aux perspectives en matière d'inclusion ainsi que sur le processus d'adaptation des idées, des pratiques et des procédures actuelles et obsolètes.

En gardant ces considérations à l'esprit, vous pourrez mettre en œuvre un plan d'inclusion durable et significatif pour l'intégration des stratégies d'inclusion des personnes autistes et neurodiverses :

- Commencez modestement
 - **Sélectionnez un domaine, un objectif ou une stratégie pour commencer.** Rome ne s'est pas construite en un jour; si vous parvenez à inclure les personnes autistes et neurodiverses en milieu de travail de manière durable, vous constaterez à quel point cette approche inclusive en milieu de travail profitera aux travailleurs autistes et aura des répercussions positives sur tous les autres travailleurs de votre organisation.
 - **Demandez de l'aide, de l'encadrement ou des conseils pour toute question ou tout autre besoin en matière de soutien que vous pourriez avoir** à mesure que vous vous efforcez de mettre en œuvre des stratégies, des pratiques et des procédures d'inclusion en milieu de travail. Si les champions de la neurodiversité au sein des organisations sont essentiels à l'inclusion, aucune personne ne peut tout faire à elle seule. Établissez un plan de soutien de la part de votre direction au sein de l'organisation et n'hésitez pas à entrer en contact avec des ressources de défense des droits et de soutien en milieu de travail gérées par des personnes autistes ou spécialisées à ce sujet. Le meilleur

allié de la neurodiversité est celui qui est **complice**, celui qui travaille aux côtés des personnes autistes, et non celui qui ressent le besoin de les prendre en charge.

- **Soyez ouvert à l'idée de considérer les aménagements et les ajustements en milieu de travail de la même manière que vous considèreriez les rénovations et les réparations structurelles nécessaires dans un bâtiment dans lequel on ne pourrait pas entrer en toute sécurité. [Il s'agit de besoins et non de préférences](#)** : Souvent, le terme « aménagement » peut être fortement stigmatisé et associé à des notions telles que « coûteux », « traitement spécial » et « fardeau ». S'il s'avère que la structure d'un bâtiment n'est pas propice à une occupation sécuritaire, celui-ci est réparé et rénové, sans qu'aucun jugement ne soit porté à cet effet. Il s'agit d'une pratique attendue et acceptée en matière d'entretien. Le milieu de travail traditionnel, par ses structures, sa culture, ses politiques et ses procédures, ne permet pas aux travailleurs autistes et neurodivergents de s'épanouir comme c'est le cas pour leurs homologues non neurodivergents. Les mesures d'adaptation et les ajustements représentent tout simplement une rénovation, une réparation et une mise au niveau.

- **Pratique ponctuelle et intentionnelle d'autoréflexion.** L'autoréflexion et la métacognition concernant la conscience qu'une personne a de sa façon de penser, d'apprendre, de raisonner, de son QE et des domaines sur lesquels elle aimerait travailler est une compétence professionnelle très pointue. Cette compétence est essentielle à toute pratique en matière d'EDI, y compris la neurodiversité en milieu de travail. Voici quelques éléments à prendre en compte à votre sujet et au sujet de votre rôle de dirigeant, de gestionnaire, de collègue, de citoyen, etc.
 - **Préjugés** – à la fois conscients (ce que vous savez) et inconscients ou implicites (ce qui influence, sans que vous en soyez conscient, votre façon de prendre des décisions, de communiquer et d'évaluer votre monde).
 - **Capacitisme** – de quoi s'agit-il, la manière dont il est mis en œuvre et la façon dont les établissements et les systèmes actuels favorisent le maintien du capacitisme, qui exclut intentionnellement les personnes handicapées.
 - **Redéfinir le terme « handicap »** – il s'agit d'un adjectif qui n'existe que par rapport aux personnes non handicapées. Cela ne signifie pas que le handicap est un terme négatif ni que la plupart des personnes autistes reconnaissent l'autisme comme un handicap. Cependant, la signification souvent attachée au terme « handicap » est élitiste et sert souvent de prétexte à la pratique du capacitisme. Le terme « handicap » est neutre et ne mesure pas la qualité d'une personne, son droit à la dignité, ses compétences et ses atouts, son intelligence ou sa valeur au sein de l'entreprise et du milieu de travail.
 - **Oppression, équité, inclusion, accessibilité**
 - **Comment se positionner dans le débat sur le handicap**

[Vous trouverez des conseils et des ressources pour en savoir plus au cours des prochains](#)

modules.

Plongez maintenant dans le vif du sujet :

Vous devez prendre en considération quelques points importants pour chercher à favoriser l'inclusion des personnes autistes et neurodiverses en milieu de travail. Les formations sur l'inclusion font appel à deux pratiques très courantes qui permettent d'adapter le milieu de travail pour qu'il soit plus inclusif pour les personnes neurodiverses. Les voici :

- **Conception universelle** (le plus souvent liée à l'environnement physique, mais peut également contribuer à l'élaboration de processus et de procédures) [cliquez sur le lien pour en savoir plus¹](#).
- **Conception inclusive** (oriente l'élaboration des systèmes, des procédures, des environnements et de la culture et complète le cadre de conception universelle afin de concrétiser l'inclusion) [cliquez sur le lien pour en savoir plus²](#).

Les méthodes de conception universelle et inclusive sont bénéfiques à la fois pour les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation et pour tous ceux qui peuvent choisir de les mettre en œuvre en fonction de leurs préférences.

Vous trouverez ci-dessous quelques éléments du milieu de travail auprès desquels vous pouvez mettre en pratique la conception universelle et inclusive. Des conseils et des stratégies vous sont présentés lorsque cela s'avère utile.

Les travailleurs autistes et neurodivergents ont des besoins particuliers relativement à la manière dont leur cerveau traite le monde qui les entoure. Les recherches montrent que jusqu'à 90 % des personnes autistes et neurodivergentes ressentent des différences sensorielles par rapport aux intrants environnementaux tels que le son, la lumière, l'odeur, la texture, etc. Il est également prouvé que les travailleurs présentant ces différences sensorielles peuvent s'épanouir et être productifs en milieu de travail grâce à un accès ouvert à des mesures d'adaptation qui leur conviennent, sans jugement.

Voici quelques besoins particuliers sur lesquels les travailleurs autistes et neurodivergents souhaitent attirer votre attention :

Distractions – les distractions se produisent régulièrement en milieu de travail et sont l'une des principales causes de la baisse de productivité des employés de tous les neurotypes et de tous les milieux. Ce phénomène peut être encore plus prononcé lorsque la configuration du cerveau de l'employé fait en sorte que ce dernier a besoin de plus de temps pour passer d'une tâche à l'autre et d'une activité à l'autre en général.

Conseils sur la conception universelle/inclusive³

Il est important de :

- concevoir, ou de désigner, des espaces proposant des options adaptées aux styles de travail et aux différences sensorielles, afin

d'offrir une certaine flexibilité aux travailleurs autistes et neurodivergents, mais aussi à l'ensemble des travailleurs.

- Par exemple, des zones pour se concentrer et la création de zones sans technologie pour échapper aux notifications constantes et au temps passé devant l'écran;

- permettre à tous les employés d'avoir recours à une solution qui leur convient et qui répond à leurs besoins particuliers.
 - Par exemple, un casque antibruit pour se concentrer, fermer la porte du bureau (ou s'installer dans un espace de travail fermé) pour se concentrer, travailler dans une zone où il n'y a pas de ressources technologiques (p. ex. tableaux blancs, bureaux sans ordinateurs, salles de travail sans téléviseurs, etc.).

En ce qui concerne les systèmes et les processus, il est important d'envisager de les proposer à tous les employés :

- des blocs de « temps de concentration » désignés dans les emplois du temps au cours desquels les interruptions et les réunions sont réduites au minimum;
- des options de travail flexibles;
 - Par exemple, travail à domicile, horaires flexibles, etc.
- des options qui permettent de fournir une rétroaction qui n'est pas seulement verbale ou immédiate;
 - Par exemple, fournir les questions et le contenu de la réunion à l'avance afin que les gens aient le temps de tout examiner et de réfléchir à ce qu'ils pourraient dire; communiquer clairement que les gens peuvent choisir de donner leur rétroaction de différentes façons, telles que verbalement, par clavardage en direct dans le cadre d'appels Zoom, par courriel avant ou après une réunion, par l'entremise d'une évaluation ou d'un sondage, etc.

Stimulation sensorielle – lorsqu'une personne vit avec des différences sensorielles, le fait de se retrouver dans un environnement considéré comme « ordinaire » par les personnes sans différences sensorielles peut être très accablant pour le système nerveux. Comme ce débordement n'est pas une réponse que la personne peut contrôler directement, il est important de disposer d'un espace où les stimulations sensorielles peuvent être contrôlées³. En disposant d'un accès libre et sans jugement aux aménagements qui leur permettent de réguler leur propre système nerveux, les employés sont alors en mesure de s'épanouir en milieu de travail.

Cette vidéo présente un exemple d'expériences sensorielles possibles pour les personnes ayant des particularités sensorielles⁴...



Conseils sur la conception universelle/inclusive

- Favorisez intentionnellement une culture du choix et normalisez les différents styles de travail.
 - Par exemple, le fait que les employés choisissent de porter des écouteurs antibruit doit être considéré comme une chose normale et acceptable, le fait de travailler seul dans un bureau fermé ne doit pas être considéré comme un signe de « manque d'esprit d'équipe », etc.
- Offrez la possibilité de procéder à des ajustements ergonomiques et sensoriels de l'environnement physique.
 - Par exemple, les employés peuvent éteindre leurs plafonniers, utiliser des couvertures ou des oreillers lestés sur leurs genoux, porter des tissus et des vêtements adaptés à leurs sens au travail, faire une pause de cinq minutes dans une salle sensorielle pour se détendre avant de retourner au travail, etc.
- Tenez compte des couleurs et de la disposition des espaces physiques sur le lieu de travail.
 - Par exemple, des tons neutres sur les murs seront moins stimulants visuellement et favoriseront la concentration, des cloisons insonorisantes aideront à atténuer le bruit des espaces de bureaux ouverts, etc.

Orientation – De nombreuses personnes autistes et neurodivergentes ont besoin d'environnements « logiques » et axés sur la prévisibilité, la clarté et la

répétition, lorsqu'elles naviguent dans un espace. Il s'agit aussi de la préférence de la plupart des employés.

Conseils sur la conception universelle/inclusive:

- Des points d'accès, une visibilité et des indicateurs clairs (p. ex. des escaliers intérieurs ou des mezzanines) aideront une personne à s'orienter dans un espace.
 - Par exemple, utilisation d'œuvres d'art et de couleurs murales adaptées aux sens pour servir de points de repère mémorables; différents degrés d'éclairage pour indiquer les espaces, p. ex. un éclairage plus lumineux dans les passages que les employés doivent emprunter pour se déplacer en toute sécurité d'un lieu à l'autre, télécommande permettant de réduire l'éclairage dans les zones où ils doivent effectuer du travail stationnaire, etc.
 - **Conseil supplémentaire pour la signalisation :** L'utilisation d'icônes universelles plutôt que du simple texte est une stratégie d'orientation puissante et inclusive. Vous trouverez quelques exemples ci-dessous.



En plus d'aider les organisations à faire appel à de nouvelles pratiques novatrices, l'utilisation de méthodes de conception universelle et inclusive profite au plus grand nombre d'employés et d'employeurs tout en aidant les travailleurs autistes et neurodivergents à s'épanouir.

Références

1. *The 7 principles*. Centre for Excellence in Universal Design. (s.d.). Consulté le 14 janvier 2023 à l'adresse <https://universaldesign.ie/what-is-universal-design/the-7-principles/>
2. *Principes de conception inclusive*. Principes de conception inclusive. (s.d.). Consulté le 14 janvier 2023 à l'adresse <https://inclusivedesignprinciples.org/fr/>
3. Sargent, K. (19 mai 2022). *Designing for neurodiversity and inclusion*. Work Design Magazine. Consulté le 14 janvier 2023 à l'adresse <https://www.workdesign.com/2019/12/designing-for-neurodiversity-and-inclusion/>
4. The Guardian. (7 octobre 2017). *The Party: A virtual experience of autism - 360 film*. YouTube. Consulté le 14 janvier 2023 à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=OtwOz1GVkDg>