

**Work-Aut : Utiliser le WBL pour favoriser l'inclusion  
professionnelle des personnes atteintes de troubles du  
spectre autistique**

**Projet : 2020-1-NO01-KA204-076508**

## **IO1 – Profil du champion d'inclusion**

### **A2 : Rapport Européen**

**Coordinateur de la production : CIAPE**

**Auteure: Antonella Menna (CIAPE)**



1

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

## INDEX

PARTENAIRES DU PROJET	3
RÉSUMÉ	4
1. OBJECTIFS ET ECHELLE DU RAPPORT EUROPÉEN	5
2. INCLUSION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES ATTEINTES DE TSA EN EUROPE	7
3. POLITIQUES, STRATÉGIES ET CADRE LÉGISLATIF	8
4. BONNES PRATIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN EN MATIÈRE D'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ATTEINTES D'ASD	10
5. LE PROJET WORK-AUT ET LES PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RAPPORTS NATIONAUX	15
6. CONCLUSION ET REMARQUES FUTURES	21
REFERENCES	22



## PARTENAIRES DU PROJET



kunnskapstrening it

### Kunnskapstrening IT (NORWAY)

Coordinateur du projet



### FONDATSIYA NA BIZNESA ZA OBRAZOVANI – BFE (BULGARIE)



### CIAPE - CENTRO ITALIANO PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (ITALIE)



### Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale (FRANCE)



### NAV Møre og Romsdal (NORVEGE)



### VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV (ALLEMAGNE)

3

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



Co-funded by  
the European Union

## RÉSUMÉ

Ce rapport européen est le produit d'une recherche conjointe menée par tous les partenaires du projet Work-Aut (Work-Aut : Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder - project n. 2020-1-NO01-KA204-076508).

La recherche provient à la fois des principales conclusions des rapports nationaux (traités en Bulgarie, France, Allemagne, Italie, Norvège) élaborés par l'organisation partenaire du projet, sur la base de la littérature existante et de la collecte de bonnes pratiques à plusieurs niveaux (local, national, européen).

L'objectif ultime de ce rapport est de fournir aux professionnels de l'insertion, aux responsables des ressources humaines et aux entreprises des informations, des données et une vue d'ensemble des politiques et de la protection sociale actuellement en vigueur en Europe concernant l'insertion sur le marché du travail des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA).

Cela permettra de renforcer la capacité des entreprises à apporter des changements culturels, opérationnels et protocolaires afin de créer un environnement de travail plus productif et fructueux impliquant des personnes atteintes de TSA.

Après avoir décrit l'objectif principal et la portée du rapport européen, un chapitre entier est consacré à l'inclusion sur le marché du travail des personnes atteintes de TSA en Europe, avec un accent particulier sur les politiques, les stratégies et le cadre législatif : la recherche a commencé par la dimension internationale de l'inclusion afin de mieux cerner les stratégies de l'Union européenne dans cette dimension. En outre, il a été mis en évidence qu'il n'y a pas d'uniformité en termes d'approches de l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de TSA dans chaque contexte national européen.

Le deuxième chapitre est consacré à la présentation des bonnes pratiques au niveau européen en matière d'inclusion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique. De nombreuses bonnes pratiques ont également été identifiées au niveau national dans les pays partenaires et sont disponibles dans les rapports nationaux.

En fin de compte, étant donné que la plupart des travaux ont été réalisés par chaque partenaire dans leurs propres rapports nationaux (Italie, Norvège, Bulgarie, France et Allemagne), les principales conclusions de ces rapports ont été résumées afin de faciliter la création du profil de compétences du champion de l'inclusion, la dernière activité de planification pour l'élaboration de ce premier résultat du projet.



# 1. OBJECTIFS ET ECHELLE DU RAPPORT EUROPÉEN

Work-Aut – Utiliser le WBL pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (<http://www.workauteurope.com/>) est un projet cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne visant à faciliter l'accès des personnes atteintes de TSA au marché du travail.

L'un des domaines prioritaires de la [stratégie européenne en faveur des personnes handicapées pour 2010-2020](#) vise à augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées travaillant sur le marché du travail. Ces personnes représentent un sixième de la population totale de l'UE en âge de travailler, mais leur taux d'emploi est comparativement faible.

L'emploi contribue à l'inclusion sociale en offrant des possibilités de participation sociale.

L'autisme recouvre un large éventail de symptômes, d'aptitudes et de niveaux de handicap et est donc qualifié de trouble. Cependant, en raison des lacunes qu'ils peuvent présenter en matière d'interaction sociale et dans d'autres domaines, ils sont souvent considérés comme "inadéquats" pour un emploi régulier et sont donc réduits à de nouveaux épisodes d'exclusion sociale.

Les faits provenant des rapports nationaux ont été mis en correspondance dans un rapport européen. Ce rapport a également été alimenté par l'inclusion de certains faits et résultats ainsi que de bonnes pratiques, lorsqu'elles étaient disponibles, provenant de pays européens ne faisant pas partie du partenariat.

Les résultats et les activités du projet ont été guidés par l'objectif primordial de développer un marché du travail plus ouvert et inclusif et de favoriser la participation des personnes atteintes de TSA par le développement de nouvelles compétences pour les professionnels des processus de recrutement et d'emploi.

Comme point de départ pour la conception du matériel de formation et pour l'identification des compétences et aptitudes à développer pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA), ce rapport a été créé, basé sur la recherche et axé sur la collecte de bonnes pratiques à plusieurs niveaux.

La recherche vise à fournir une vue d'ensemble de la situation dans les pays de l'Union européenne, ainsi que la base d'une vue d'ensemble au niveau international, et à mettre en évidence les lacunes et les besoins dans le domaine de l'inclusion professionnelle du groupe cible du projet.

Le rapport représente la base sur laquelle les partenaires du projet construiront des ressources et du matériel de formation, mais il peut également être utilisé pour sensibiliser les décideurs politiques, les entreprises, les organismes de formation et les centres d'emploi aux besoins des personnes atteintes de TSA et aux actions et stratégies nécessaires pour assurer leur meilleure intégration sur le marché du travail. Il fournira également des informations et aidera à comprendre comment ils peuvent améliorer leurs services et leurs installations pour répondre aux besoins du groupe cible.

Cela aidera le projet à atteindre ses objectifs et à avoir un impact plus large visant à améliorer l'inclusion sociale des personnes atteintes de TSA qui se sentent actuellement exclues de nombreux parcours de formation traditionnels et de plusieurs offres d'emploi.



Le rapport européen contribuera certainement à renforcer la capacité des entreprises à apporter des changements culturels, opérationnels et protocolaires afin de créer un environnement de travail plus productif et fructueux pour les personnes atteintes de TSA.

En termes de résultats du projet, le rapport constitue le point de départ pour la définition du profil du champion de l'inclusion et les ressources de soutien qui seront produites dans le cadre du premier résultat du projet (IO1) aideront les organisations à développer le rôle de "champion de l'inclusion" et à sensibiliser les entreprises aux valeurs ajoutées du travail avec les personnes atteintes de TSA.

En outre, la définition d'un parcours d'apprentissage par le travail pour les demandeurs d'emploi atteints de TSA permettra de concevoir un parcours de formation sur mesure pour le groupe cible en tenant compte des caractéristiques, des forces et des faiblesses, des besoins spécifiques et fournira ainsi un outil efficace pour la promotion de l'inclusion professionnelle.



## 2. INCLUSION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES ATTEINTES DE TSA EN EUROPE

En Europe, on estime que 5 millions de personnes sont sur le spectre autistique, cela signifie que 1% de la population européenne est sur le spectre autistique.

Leur accès à l'éducation et à l'emploi est un droit de l'homme et constitue une clé de voûte de l'inclusion sociale : ils sont liés et de nombreuses personnes autistes rencontrent des obstacles dans ces deux domaines. Il en résulte des résultats médiocres en matière d'emploi.

L'autisme est un handicap complexe que les personnes concernées connaissent tout au long de leur vie. Il s'agit d'un spectre qui affecte chaque personne de manière différente.

Les manifestations les plus classiques sont:

- Problèmes d'interaction sociale, de communication et d'imagination
- Sensibilité sensorielle importante
- Ensemble limité et répétitif d'attitudes, d'activités et d'intérêts
- Difficultés cognitives

Les personnes atteintes de TSA sont victimes de discrimination dans plusieurs aspects de la vie sociale et individuelle, comme l'éducation et la formation professionnelle.

Elles sont souvent au chômage : leur taux d'emploi est inférieur à 10 % et la plupart des personnes employées occupent des emplois précaires et sont faiblement rémunérées. Cela augmente également leur risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

La plupart des personnes autistes ayant besoin d'aide ne suivent pas d'enseignement, d'emploi ou de formation et ne sont pas comptabilisées dans les statistiques (elles vivent en institution ou dans des familles sans soutien).



### 3. POLITIQUES, STRATÉGIES ET CADRE LÉGISLATIF

Le cadre dans lequel les politiques et les stratégies sont abordées est différent selon le niveau auquel elles sont conçues.

#### **Au niveau international**

- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées - Article 27 : Travail et emploi : " Possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, inclusifs et accessibles ".

En 2015, le Comité des droits des personnes handicapées (Comité CDPH) a adressé des observations à l'UE sur l'Art. 27. Il a été recommandé à l'UE de prendre des mesures efficaces pour mesurer l'emploi des personnes handicapées et augmenter leur taux d'emploi sur le marché du travail ouvert, en particulier pour les personnes souffrant de handicaps intellectuels et/ou psychosociaux, notamment en offrant une formation aux États membres sur les aménagements raisonnables et l'accessibilité dans le contexte de l'emploi.

- Objectifs de développement durable

Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et un travail décent pour tous.

Objectif 5 : parvenir au plein emploi productif et à un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris pour les personnes handicapées.

Objectif 6 : réduire substantiellement la proportion de jeunes qui ne sont ni employés, ni scolarisés, ni en formation (NEET).

#### **Au niveau européen**

- Directive sur l'égalité en matière d'emploi La directive 2000/78/CE est plus connue sous le nom de "directive sur l'égalité en matière d'emploi". Elle interdit toute discrimination fondée sur la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle et couvre les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'adhésion aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

- Pilier européen des droits sociaux

Pilier 4. Soutien actif à l'emploi : Toute personne a le droit de bénéficier d'une assistance opportune et sur mesure pour améliorer ses perspectives d'emploi ou d'activité





indépendante. Cela inclut le droit de recevoir une aide pour la recherche d'emploi, la formation et la requalification. Toute personne a le droit de transférer ses droits à la protection sociale et à la formation lors des transitions professionnelles.

Pilier 17. L'inclusion des personnes handicapées : Les personnes handicapées ont droit à un soutien au revenu qui leur assure une vie dans la dignité, à des services qui leur permettent de participer au marché du travail et à la société, et à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

Le 17 mars 2021, le Parlement européen a posé à la Commission les questions suivantes :

1. Que fera la Commission pour améliorer les perspectives de développement personnel et les résultats en matière d'emploi des personnes autistes, notamment en ce qui concerne la protection dans les cadres juridiques couvrant la sécurité sociale, les conditions de travail, le salaire minimum et la non-discrimination dans les institutions ; le soutien individualisé et spécialisé dans l'éducation et la formation, et dans la transition entre celles-ci et l'emploi ; les approches individualisées visant à identifier les besoins et à améliorer l'employabilité (y compris par des procédures de recrutement modifiées et des cours de formation pour les employeurs fondés sur des données probantes), afin de garantir un emploi de qualité et inclusif, avec une rémunération égale à celle des personnes non handicapées, ainsi que des aménagements raisonnables ; l'utilisation de technologies d'assistance ; et l'utilisation des fonds européens dans ce contexte ?

2. Comment la Commission compte-t-elle concrètement améliorer et garantir la collecte et le suivi de données désagrégées de qualité sur la situation de l'emploi des personnes autistes, y compris celles souffrant de troubles concomitants, d'autres handicaps et vivant en institution ou en milieu protégé ?

3. Quelles mesures concrètes la Commission propose-t-elle afin de tenir compte de la qualité de vie, de la diversité de la situation et des besoins des personnes du spectre autistique, ainsi que des effets de la pandémie et de la discrimination intersectionnelle à laquelle elles sont confrontées dans les domaines, entre autres, de l'éducation, du logement, de l'emploi, de la protection et de l'inclusion sociales, et afin de garantir que les États membres répondent à leurs besoins spécifiques lors de la mise en œuvre de la stratégie européenne en matière de handicap ?



## 4. BONNES PRATIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN EN MATIÈRE D'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ATTEINTES D'ASD

Titre de la bonne pratique	AUTISME EUROPE
Pays	Pays de l'UE
Niveau	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> Européen <input checked="" type="checkbox"/> International
Organisation responsable	AUTISME-EUROPE aisbl
Année/Durée	Depuis 1983
Site internet de la pratique	<a href="http://www.autismeurope.org">www.autismeurope.org</a>
Description de la bonne pratique	<p>Autisme-Europe est une association internationale dont l'objectif principal est de faire progresser les droits des personnes autistes et de leurs familles et de les aider à améliorer leur qualité de vie. Elle assure une liaison efficace entre près de 90 organisations d'autisme membres de 38 pays européens, dont 25 États membres de l'Union européenne, des gouvernements et des institutions européennes et internationales.</p> <p>Autisme-Europe joue un rôle clé dans la sensibilisation du public et dans l'influence des décideurs européens sur toutes les questions relatives aux droits des personnes autistes.</p> <p>Les auto-représentants et les parents jouent un rôle central dans l'organisation afin de s'assurer que les points de vue et les intérêts des personnes autistes sont adéquatement reflétés dans leur travail.</p> <p>Ils sont reconnus par les institutions européennes comme la voix des personnes autistes et de leurs familles en Europe. Pour maximiser notre impact sur les politiques de l'Union européenne, Autisme-Europe travaille également au sein de coalitions stratégiques avec des organisations qui partagent les mêmes préoccupations et objectifs.</p> <p>Elles sont également régulièrement consultées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et coopèrent avec les Nations unies (ONU). Autisme-</p>



	Europe jouit également d'un statut participatif (pour les organisations non gouvernementales) auprès du Conseil de l'Europe et a déposé en juillet 2002 une plainte collective auprès du Comité européen des droits sociaux, devenant ainsi la première ONG de personnes handicapées à entreprendre une telle action.
Groupe(s) cible(s)	Personnes touchées par les TSA et leurs familles, organisations sur l'autisme.
Impact	<p>L'organisation travaille avec ses membres pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Défendre les droits des personnes autistes auprès des institutions européennes ;</li> <li>- Assurer le suivi des lois et des politiques européennes ;</li> <li>- Promouvoir des soins appropriés, l'éducation, la formation et l'emploi, le soutien à la vie, des services médicaux et sociaux adaptés, le diagnostic professionnel, l'intervention précoce, la protection contre la discrimination et une meilleure inclusion sociale pour favoriser le bien-être des personnes du spectre autistique ;</li> <li>- Promouvoir l'échange d'informations, de bonnes pratiques et d'expériences dans le domaine de l'autisme ;</li> <li>- Promouvoir la sensibilisation à l'autisme.</li> <li>- Organiser un congrès international triennal pour partager les dernières recherches et les meilleures pratiques dans des domaines tels que les thérapies, le soutien, l'inclusion sociale et la prestation de services.</li> </ul> <p>Chaque année, elle collabore avec ses membres pour mener des campagnes de sensibilisation à l'autisme lors de la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme (2 avril).</p>



Titre de la bonne pratique	INCLUSION EUROPE
Pays	Pays de l'UE
Niveau	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> Européen <input type="checkbox"/> International
Organisation responsable	INCLUSION EUROPE
Année/Durée	Depuis 1988
Site internet de la pratique	<a href="http://www.inclusion-europe.eu">www.inclusion-europe.eu</a>
Description de la bonne pratique	<p>Inclusion Europe est une association européenne, composée de 78 membres dans 39 pays européens.</p> <p>Ses principaux objectifs sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- permettre aux personnes ayant une déficience intellectuelle de jouir de droits égaux et de participer pleinement à tous les aspects de la vie</li> <li>- permettre aux membres de la famille des personnes avec une déficience intellectuelle de n'être que des membres de la famille.</li> <li>- faire en sorte que les intérêts et les préoccupations des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leurs familles soient pris en compte dans toutes les politiques qui les concernent.</li> </ul> <p>Elle se bat pour l'égalité des droits et la pleine intégration des personnes handicapées mentales et de leurs familles dans tous les aspects de la société.</p> <p>Valeurs clés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le respect des personnes handicapées mentales, de leurs opinions et de leurs choix.</li> <li>- La solidarité entre les personnes, les générations et les organisations plus faibles et plus fortes.</li> <li>- L'inclusion des personnes handicapées mentales et de leurs familles dans tous les aspects de la société grâce au respect et à la solidarité.</li> </ul>
Groupe(s) cibles(s)	Personnes handicapées et leurs familles, organisations d'insertion.



Impact	<p>En tant qu'association européenne, elle travaille dans de nombreux domaines différents :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mener des campagnes et des projets sur des sujets pertinents pour les personnes handicapées mentales et leurs familles.</li><li>- Organiser des événements pour les personnes handicapées mentales, les membres de leur famille et les professionnels dans différents pays européens.</li><li>- Soutenir l'autonomie sociale et le développement de la lecture facile</li><li>- Influencer les politiques européennes dans différents domaines</li><li>- Mettre en relation ses membres afin qu'ils puissent échanger leurs expériences et leurs bonnes pratiques.</li></ul>
--------	--



Titre de la bonne pratique	Autism Spectrum Disorders in the European Union (ASDEU)
Pays	Pays de l'UE
Niveau	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> Européen <input type="checkbox"/> International
Organisation responsable	ASDEU Consortium
Année/Durée	2015-2018
Site internet de la pratique	<a href="http://www.asdeu.eu">www.asdeu.eu</a>
Description de la bonne pratique	L'étude sur les troubles du spectre autistique en Europe (ASDEU) était un programme de trois ans (2015-2018) financé par le Parlement européen pour étudier la prévalence de l'autisme, les coûts, le diagnostic et les interventions dans toute l'Europe. Son objectif global était de trouver des moyens d'améliorer les soins et le soutien aux personnes atteintes de cette maladie et à leurs familles. Il s'agit de la recherche clinique et politique sur les troubles du spectre autistique (TSA) la plus complète jamais réalisée en Europe, générant des résultats importants qui auront un impact sur l'élaboration des futures politiques tant au sein des États membres de l'Union européenne (UE) qu'au niveau de la Commission européenne. L'ASDEU est également la première étude de prévalence multinationale des TSA en Europe.
Groupe(s) cible(s)	Décideurs politiques, personnes atteintes de TSA et leurs familles, organisations autour des TSA.
Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étudie la prévalence de l'autisme dans 12 pays</li> <li>- Analyse les coûts économiques et sociaux de l'autisme</li> <li>- Développe des propositions de programmes de détection précoce</li> <li>- Valide des biomarqueurs pour le trouble autistique</li> <li>- Forme des professionnels</li> <li>- Améliore la compréhension du diagnostic, de la comorbidité et de l'efficacité des soins et de l'accompagnement des adultes et des personnes âgées atteints d'autisme.</li> <li>- Propose des politiques pour promouvoir un soutien harmonisé aux personnes atteintes de TSA dans les États membres.</li> </ul>



## 5. LE PROJET WORK-AUT ET LES PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RAPPORTS NATIONAUX

Work-Aut – Utiliser le WBL pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de Troubles du Spectre Autistique (<http://www.workauteurope.com/>) est un projet cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne, visant à faciliter l'accès des personnes atteintes de TSA au marché du travail.

Les principaux objectifs de Work-Aut sont :

- sensibiliser les entreprises, les institutions du marché du travail, les agences pour l'emploi, à la nécessité d'adapter les systèmes de recrutement pour faciliter l'inclusion professionnelle du groupe cible ;
- donner aux responsables de l'emploi, aux conseillers en emploi et aux directeurs des ressources humaines les moyens de mieux comprendre comment améliorer leurs structures de gouvernance, leurs compétences et leur culture institutionnelle en ce qui concerne l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA) ;
- combler le fossé entre le groupe cible et les institutions et organisations du marché du travail, en les aidant à mieux s'engager les uns envers les autres ;
- fournir un ensemble permanent et librement accessible de ressources et d'outils pour le développement continu des institutions de l'emploi, des entreprises et des responsables des ressources humaines par le développement de nouvelles compétences et aptitudes.

3 résultats intellectuels seront produits sur une durée de deux ans :

- IO1 Profil du champion de l'inclusion
- IO2 Parcours d'apprentissage par le travail
- IO3 Cours de formation

L'impact envisagé pour le premier groupe cible principal - les agents de l'emploi, les conseillers en emploi et les responsables des ressources humaines, est qu'ils seront en mesure d'améliorer la qualité et d'élargir la portée des services qu'ils offrent et donc d'améliorer leurs compétences et de les sensibiliser. L'impact pour le second groupe cible - c'est-à-dire les jeunes adultes atteints de TSA - sera une meilleure employabilité. La connexion entre les deux groupes cibles sera également garantie par la création du pool européen pour l'inclusion - une plateforme reliant les demandeurs d'emploi, les entreprises et les professionnels de l'orientation professionnelle.

Cinq rapports nationaux ont été produits par les partenaires (Norvège, Italie, Allemagne, Bulgarie, France) et sont basés sur des activités de recherche documentaire et de terrain.

La première section fait référence à l'état de l'art des principales études dans le domaine de l'inclusion professionnelle des jeunes atteints de TSA, ainsi qu'aux cadres juridiques et réglementaires aux niveaux européen, national et local.

Une section spécifique se concentre sur la collecte d'au moins 3 bonnes pratiques au niveau européen, national et local de l'inclusion professionnelle des personnes atteintes de TSA afin de mettre en évidence les besoins et les problèmes dans ce domaine.



L'enquête de terrain a été menée par le biais d'entretiens avec les parties prenantes concernées : professionnels et groupes de pression.

Les rapports nationaux ont été principalement adressés aux entreprises, aux directeurs des ressources humaines, aux responsables de l'emploi, aux conseillers en matière d'emploi, aux décideurs politiques et aux institutions, aux établissements d'enseignement.

### **Principales conclusions des rapports nationaux**

Un nouvel emploi est quelque chose de stressant pour tout le monde. Surtout pour les personnes atteintes de TSA qui peuvent être confrontées à plusieurs défis liés aux symptômes de leur état.

Les problèmes de communication et d'interaction sociales sont parmi les obstacles les plus importants à l'intégration sur le lieu de travail. Les personnes atteintes de TSA peuvent être gênées par la distance qui les sépare des autres employés et par les attentes en matière de socialisation. C'est pourquoi il est nécessaire de sensibiliser les membres de l'équipe de travail et les responsables pour s'assurer que les besoins de l'employé atteint de TSA sont compris et respectés.

Certaines personnes peuvent également avoir des difficultés à s'exprimer verbalement et à connaître les autres. Pour faciliter la communication avec les employés atteints de TSA, il faut adopter un langage ouvert, concret, clair et complet, en évitant le double sens, l'humour, les métaphores ou les gestes. Parfois, il est utile de recourir à l'intervention d'un tuteur négociant en tant qu'intermédiaire entre les personnes atteintes de TSA et leurs collaborateurs : le tuteur peut soutenir fortement la communication et promouvoir l'appréciation de la diversité sur le lieu de travail.

### **Principaux obstacles à l'accès au marché du travail pour les personnes atteintes de TSA :**

- Problèmes sociaux, de communication et d'apprentissage
- Manque d'accès à plusieurs niveaux d'éducation et de formation professionnelle en raison de l'abandon scolaire, de l'exclusion et du manque de services de soutien.
- Fonctionnement exécutif limité
- Obstacles dans le processus de recrutement
- Préjugés des employeurs
- Manque de soutien adéquat





- Hypersensibilité sensorielle : Les bruits, les odeurs et les impulsions visuelles du lieu de travail peuvent être très irritants et, dans certains cas, entraîner une panique, voire une tension nerveuse.

### Principaux points forts des personnes atteintes de TSA :

- Attention aux détails et à la précision
- Approches analytiques et méthodiques
- Concentration et concentration
- Souci du détail
- Connaissances approfondies
- Haut niveau de compétences
- Recherche de faits
- Sens de l'observation
- Excellente mémoire à long terme
- Intégrité, honnêteté, loyauté, engagement
- Détermination
- Créativité
- Solution innovante

Les principales conclusions des recherches nationales menées montrent qu'il existe de nombreux points communs concernant une meilleure inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail. Tout d'abord, il est important que les programmes et les parcours d'aide à l'emploi (à différents niveaux) tiennent compte des points forts des personnes autistes. Ces stratégies d'emploi doivent être adaptées à la personne et individualisées pour identifier les besoins. L'adaptation des personnes atteintes de TSA sur le lieu de travail est cruciale : elle nécessite parfois une transformation de l'environnement de travail (espaces, lumières, sons, etc.) et des schémas de travail. Tout doit être fait pour améliorer la qualité de vie des salariés en fonction de leurs besoins et de leurs envies.

En outre, l'expérience d'apprentissage par la pratique est primordiale : il est essentiel d'élaborer des programmes permettant d'acquérir de l'expérience et de développer les résultats en matière d'emploi.

### Bulgarie

En ce qui concerne l'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail, il est important de mentionner qu'il n'existe pas en Bulgarie de politiques ou de stratégies spécifiquement destinées aux personnes atteintes de TSA. Les personnes atteintes de TSA sont incluses dans un contexte plus général, celui des personnes handicapées et des



personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Le cadre législatif et les stratégies en Bulgarie s'adressent à ce contexte plus large et plus général.

Les recherches documentaires préliminaires ont révélé que les principaux efforts en matière d'intégration des personnes atteintes de TSA sont principalement axés sur les initiatives en faveur des jeunes enfants, qui visent à aider les enfants atteints de TSA à accéder à des opportunités éducatives appropriées qui les prépareraient à une meilleure intégration sociale et professionnelle plus tard dans la vie. Il existe différentes organisations, principalement dans le secteur non gouvernemental, qui tentent de mettre en œuvre diverses initiatives éducatives pour les enfants atteints de TSA, mais il semble qu'il n'existe pas de politique nationale unifiée visant à fournir une éducation spécialisée aux personnes atteintes de TSA.

L'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail est encore un domaine très peu développé en Bulgarie. Il n'y a pas de voies claires établies, juste une stratégie nationale visant à garantir des opportunités d'emploi aux personnes handicapées, qui a actuellement plus une valeur documentaire qu'une application pratique. En outre, le pourcentage désigné de personnes handicapées susceptibles d'obtenir un accès à l'emploi est très faible et dépend de la taille de l'entreprise ou de l'organisation qui fournit l'emploi. Bien que positifs, les exemples de telles pratiques sont encore très peu nombreux et existent principalement en raison de la politique globale de l'entreprise spécifique et non en raison des opportunités nationales offertes par le gouvernement.

## Allemagne

Le nombre de personnes handicapées souffrant de chômage est deux fois plus élevé que celui des personnes non handicapées, tandis que les différences entre ces deux groupes augmentent même avec l'âge, selon les données de l'Agence allemande pour l'emploi. Il n'existe que des estimations sur le nombre de personnes atteintes de TSA présentes sur le marché du travail. En 2013, probablement seulement 5% des personnes autistes sont incluses dans le marché du travail général en Allemagne, environ 40% à 65% sont employées dans des lieux spécifiques pour les personnes handicapées, tandis que le reste n'a pas d'emploi. Une étude de 2017 donne des indications similaires, affirmant qu'environ 5% à 12% des personnes avec TSA en âge de travailler entre 15 et 64 ans ont un emploi permanent et assuré. La majorité de ce groupe souffre probablement d'autisme atypique et d'Asperger. Une autre stratégie suivie en Allemagne est celle des "lieux de travail pour les personnes handicapées". Il s'agit de lieux de travail spécialement conçus pour les personnes handicapées qui, autrement, ne seraient pas en mesure de participer à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Actuellement, environ 320 000 adultes travaillent dans ces établissements, dont 30 000 dans le domaine de la formation professionnelle et 270 000 dans le domaine du travail. Les autres personnes bénéficient d'une attention et d'un soutien



particuliers en raison de la gravité de leur handicap. Les lieux de travail permettent une formation individuelle en entreprise, une phase d'orientation ainsi qu'un soutien avec l'aide d'un coach professionnel.

Comme les recherches documentaires et sur le terrain l'ont clairement démontré, le sujet de l'inclusion des personnes atteintes de TSA dans la vie professionnelle est un vaste domaine. En Allemagne, il existe de nombreuses réglementations et approches stratégiques pour soutenir cet aspect, cependant, comme le montrent les observations des personnes travaillant dans ce domaine, il y a encore beaucoup de potentiel à exploiter.

## **France**

En France, seulement 0,5% des personnes autistes ont un emploi en milieu ordinaire (stratégie autisme 2018-2022). Il semblerait cependant que ce chiffre ne puisse pas être réellement vérifié et que le seul chiffre existant serait celui de 23 000 usagers d'ESAT autistes, soit environ 5% des adultes (rapport de la Cour des comptes). Différentes aides sont possibles pour les personnes faisant une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), elles pourront bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour identifier les aides possibles et réaliser leur objectif professionnel, proposé par le service public de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, etc. ) ; bénéficier du dispositif d'emploi accompagné, incluant le suivi médico-social et l'insertion professionnelle, de la recherche d'emploi à la prise de poste ; préparer l'entretien en vue d'une embauche, via un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) ou une association ; solliciter des aménagements pour passer un concours professionnel ; demander l'intervention d'un accompagnateur dans l'emploi (appelé aussi " job coach ", conseiller en emploi accompagné, conseiller en insertion, consultant, etc.) Cet accompagnement vise à préparer et accompagner un adulte autiste dans l'emploi grâce à un soutien individualisé.

Mais malgré quelques exemples de personnes autistes aux résultats prometteurs en matière d'emploi, beaucoup d'entre elles continuent à rencontrer des défis et des difficultés pour rester dans l'emploi. Ceci est en partie dû aux modèles de rôle. service qui continue à se concentrer sur la réduction du handicap, ignorant les forces des personnes autistes, perpétuant de faibles attentes et conduisant à de mauvais résultats en matière d'emploi. Les difficultés rencontrées par les personnes autistes dans l'emploi sont directement liées aux caractéristiques de l'autisme et se traduisent comme suit : difficultés à maîtriser le processus de candidature, difficultés à suivre une séquence d'instructions ou de consignes, difficultés à communiquer et à interagir avec les collègues, difficultés à s'intégrer dans la culture d'entreprise.



## Norvège

Il y a un besoin clair de renforcement des compétences des personnes qui facilitent le retour au travail des personnes atteintes de TSA et du personnel du nouveau lieu de travail. Il est également nécessaire de mener davantage de recherches sur les personnes adultes atteintes de TSA.

L'étude norvégienne mentionne souvent un mentor, une personne qui soutient la personne adulte atteinte de TSA au travail. Le mentor a également besoin de plus de compétences sur les TSA.

Dans le rapport national NOU 2020:1, il est suggéré qu'un cours en ligne sur les TSA serait utile s'il était développé.

En 2020, la Norvège a présenté son deuxième rapport public sur les TSA, NOU 2020:1. Le premier avait été présenté en 1988. L'objectif de ce rapport était de mettre en lumière les services spécialement destinés à ce groupe. Beaucoup de choses ont changé depuis le dernier rapport national en 1989, et la Norvège a ratifié plusieurs accords internationaux. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées a été ratifiée par la Norvège en 2007. Par cet accord, la Norvège s'est engagée à assurer des services à ce groupe et à garantir la cogestion. Dans les domaines de la santé, de l'éducation spécialisée, de l'éducation formelle et du travail, on observe des évolutions et des changements considérables pour ce groupe. Le rapport décrit ces changements.

La Norvège dispose d'un cadre juridique qui devrait indiquer que les personnes répondant à la définition des TSA sont entre de bonnes mains. Mais le NOU montre que la formation et les connaissances sur le diagnostic sont nécessaires dans de nombreux domaines, y compris chez les personnes diagnostiquées. Les situations de travail et l'âge adulte font l'objet de peu de recherches.

## Italie

En Italie, les obstacles au placement des personnes handicapées sur le marché du travail sont encore notables. Dans le programme biennal pour le handicap présenté par le gouvernement.

en 2013, l'échec de la loi 68/99 est implicitement reconnu en décrivant la situation dramatique du pays concernant le droit au travail des personnes handicapées. Si le taux de chômage des personnes handicapées est 4 fois plus élevé que les autres, la pertinence des personnes avec TSA devient encore plus sérieuse : l'intégration sociale et professionnelle des personnes autistes serait si complexe que, selon une récente enquête du Censis, seule une personne sur 10 avec un trouble du spectre autistique trouve un emploi aujourd'hui.

Les difficultés ne sont pas seulement dues à l'inadéquation de l'instrument législatif, mais aussi à l'absence de services d'accompagnement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées et, en particulier, des personnes autistes sur le marché du travail et dans la phase de transition.



## 6. CONCLUSION ET REMARQUES FUTURES

Le rapport européen montre qu'en Europe, différentes approches et stratégies ont été adoptées pour favoriser l'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail. Les taux nationaux de personnes atteintes de TSA ayant un emploi sont différents d'un pays à l'autre mais restent faibles.

En ce qui concerne les cadres législatifs, il semble qu'il n'y ait pas d'uniformité entre les pays de l'UE analysés. La plupart des pays n'ont pas de législation spécifique concernant l'inclusion des personnes atteintes de TSA, mais celle-ci est réglementée en général comme pour les personnes handicapées.

En outre, le bien-être des travailleurs en général est également abordé de différentes manières par chaque gouvernement et un système plus uniforme est également nécessaire dans ce domaine.

C'est pourquoi il est nécessaire d'adopter et de convenir de lignes directrices fortes et claires au niveau européen : elles aideront les gouvernements nationaux à élaborer correctement les réglementations et les institutions, associations et organisations à but non lucratif à inspirer leurs efforts et leur engagement dans le domaine de l'inclusion des personnes atteintes de TSA.

En outre, les entreprises sont encore loin de percevoir l'inclusion des personnes atteintes de TSA comme une valeur ajoutée : cela dépend du manque de connaissances et de campagnes de sensibilisation, mais aussi de l'absence de programmes adaptés au niveau national et local visant à structurer l'emploi des personnes atteintes de TSA.



## REFERENCES

- Autism Europe: [www.autismeurope.org](http://www.autismeurope.org)
- Autism Spectrum Disorder in European Union: [www.asdeu.eu](http://www.asdeu.eu)
- Autism-Europe's presentation to the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs on 5 November 2019, retrieved here: [https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation\\_employment\\_autism\\_final2.pptx.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf)
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16.
- Getting people with autism to work. An international Society for Autism Research Policy Brief. INSAR 2018 [https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar\\_policy\\_brief.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar_policy_brief.pdf)
- Question for oral answer O-000017/2021 to the Commission, Autism and inclusive employment (debate): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html)
- Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (COM(2021)0101).
- The Protection of People with Autism in the Framework of the Council of Europe and the European Union: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_2)

