



Projet: 2020-1-N001-KA204-076508

FRANCE RAPPORT NATIONAL

IO1: PROFIL DE CHAMPION DE L'INCLUSION

Work-Aut

Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder

Auteur: IRIPS- Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Ce rapport a été rédigé dans le cadre de la "Work-Aut: Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder" project, cofinancé par la Commission Européenne dans le cadre du programme Erasmus+ - KA2 – Partenariat Stratégique - Projet N. 2020-1-NO01-KA204-076508.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

<http://www.workauteurope.com/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

NATIONAL REPORT FRANCE

Situation de l'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail en France

Politiques et stratégies

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 atteindre leur objectif professionnel. Il pourra notamment : bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi, proposée par le service public de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, etc.) ; bénéficier du dispositif d'emploi accompagné, comprenant un suivi médico-social et une 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 à l'emploi (appelé aussi " job coach ", conseiller en emploi accompagné, conseiller en insertion, consultant, etc.) Cet accompagnement vise à préparer et à soutenir un adulte autiste dans l'emploi grâce à un soutien individualisé. Le job coach peut intervenir à toutes les étapes de la vie professionnelle : bilan de compétences et définition du projet professionnel, recherche d'emploi et préparation à l'entretien d'embauche, intégration dans une entreprise (adaptation du poste et de l'environnement de travail, sensibilisation au handicap, aide administrative), etc. Il intervient auprès des personnes autistes aussi longtemps que nécessaire pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Pour mieux appréhender le monde de l'entreprise et s'entraîner à faire face aux situations d'interactions sociales courantes dans la vie professionnelle, les personnes autistes peuvent également développer leurs compétences de socialisation grâce à des groupes d'habiletés sociales, au conseil en image (pour construire une image visuelle professionnelle) et à la pairémulation (coaching entre personnes autistes). Des structures et associations sont ainsi mises en place pour faciliter l'intégration des personnes atteintes de troubles du spectre autistique.

Cadres législatifs

L'État pilote la politique d'emploi des personnes handicapées. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, l'Agefiph et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les objectifs et les priorités de cette politique. La loi de 2005 définit le handicap comme " toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale, cognitive ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. La loi de 2005 et l'obligation d'emploi. Auparavant, seules les personnes titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficiaient de l'obligation d'emploi. La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais, les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus. Lorsqu'il est fait référence dans ce guide aux personnes handicapées, il s'agit de l'ensemble de ces nouveaux bénéficiaires.

La notion de handicap recouvre donc une multitude de situations, liées aux différents types de handicap et à la manière dont l'individu le compense personnellement. C'est pourquoi, pour un handicap de même nature, les besoins exprimés peuvent varier d'une personne à l'autre. L'accès et le maintien dans l'emploi restent un défi pour un grand nombre de personnes handicapées. Les évolutions législatives et réglementaires successives ainsi que l'engagement des différents acteurs marquent la volonté d'améliorer les conditions des personnes handicapées en matière d'emploi. La loi " pour la liberté de choisir son avenir professionnel " met en place des règles spécifiques applicables aux travailleurs handicapés en entreprise, notamment en matière d'accès à la formation et de conditions de travail. Chaque Centre de Formation disposera d'un référent handicap et bénéficiera d'une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi. (L5213-6-1 CT). L'objectif à terme est d'atteindre 6% d'apprentis handicapés dans les CFA en s'appuyant sur les nouvelles dispositions de la loi Pénicaud qui ont mis en œuvre la flexibilité globale de l'apprentissage, l'entrée en apprentissage tout au long de l'année, la durée du contrat d'apprentissage adaptable et l'accompagnement renforcé avec une modulation de la prise en charge du contrat d'apprentissage par les OPCO. Le télétravail sera renforcé, et encadré par la loi (L1222-9 CT) qui obligera l'employeur à justifier systématiquement sa décision en cas de refus suite à la demande du travailleur handicapé ou du salarié aidant, le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur régissant le télétravail devra définir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à un organisme de télétravail afin de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi. La Ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées ont signé le 12 juillet 2018 avec l'Unea, APF France handicap et l'Unapei l'engagement national " Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 " qui prévoit de créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées (EA) d'ici 2022. La loi Pénicaud définit le cadre juridique des EA en vue de les rapprocher des entreprises ordinaires. Elle lance deux expérimentations visant à faciliter la mobilité des travailleurs handicapés vers les entreprises ordinaires.

Identification des problèmes du cadre législatif (préjugés et barrières)

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 qui continuent 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 en matière d'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, Il est toutefois probable que des facteurs environnementaux, tels que les attitudes et les préoccupations des employeurs face aux obstacles réels ou perçus à l'emploi des travailleurs autistes, influencent les faibles taux de participation à l'emploi. Par exemple, les coûts de logement, les besoins supplémentaires en matière de supervision, les congés de maladie, l'hétérogénéité de la main-d'œuvre et les exigences en matière de productivité des employés. Un autre obstacle à l'accès à l'emploi pour les personnes autistes est l'approche traditionnelle sous forme d'annonces d'emploi et d'entretiens d'embauche. Ceux-ci requièrent des compétences sociales et de communication qui sont difficiles d'accès pour les personnes autistes, même si elles ne sont pas toujours nécessaires dans le poste visé. Il existe des services spécialisés qui soutiennent les personnes autistes dans le processus de recrutement, l'entretien d'embauche, l'organisation du travail et l'orientation dans les relations avec les collègues.

Les services d'aide à l'emploi négligent souvent les besoins en matière de soutien social et de formation en cours d'emploi (qui sont nécessaires aux personnes autistes) et ont tendance à ne pas répondre à ces besoins de manière cohérente. De nombreux prestataires de services d'emploi ne sont pas formés pour répondre pleinement aux besoins uniques et divers des personnes autistes sur le lieu de travail. Ils ne connaissent pas non plus leurs points forts, ce qui leur permettrait d'apporter un soutien personnalisé spécifique à leurs problèmes en vue d'une réussite professionnelle. Les coûts associés à la fourniture de soutiens professionnels aux personnes autistes peuvent également constituer un obstacle pour les services d'emploi. La catégorie des personnes autistes est considérée comme la plus coûteuse en termes de soutien à l'emploi avec un nombre plus élevé de services, un besoin de services diversifiés et des services de soutien mis en place sur de plus longues périodes et avec de moins bons résultats par rapport à d'autres types de handicaps.

Implications pour les employeurs et les jeunes adultes atteints de TSA

Pour améliorer la situation, il est impératif que les entreprises perçoivent le potentiel de la grande diversité des personnes atteintes de TSA, et ne les enferment pas dans un stéréotype négatif : celui d'une personne inadaptée au monde du travail. La première étape consiste à repenser la conception des sources de performance et à redéfinir les stratégies et les pratiques de gestion des ressources humaines. Nous devons adopter une "idéologie de la valorisation", c'est-à-dire chercher à voir dans chaque ressource un potentiel de création de valeur économique et sociale, en abandonnant tout jugement de valeur a priori. Les promoteurs de ces modèles économiques ne considèrent pas les TSA comme une maladie ou un handicap, mais plutôt comme une différence potentiellement bénéfique pour l'entreprise. La vision la plus inspirante et la plus réussie est sans doute celle de Spécialisterne, un organisme danois qui se consacre à aider les employeurs et les organisations à comprendre et à valoriser les capacités uniques des personnes atteintes de TSA. Son dirigeant, Thorkil Sonne, aime l'exprimer par la métaphore de la mauvaise herbe. Selon lui, lorsque les pissenlits poussent dans une pelouse, ils sont considérés comme des mauvaises herbes. Mais s'ils poussent dans le potager d'un grand chef, ils peuvent devenir la base d'une excellente recette de printemps. La même plante peut donc être considérée comme une mauvaise herbe ou comme un aliment doté de nombreuses qualités : tout est une question de point de vue. De même, la valeur d'une ressource humaine n'est pas purement objective. Elle dépend de sa perception par les acteurs et, plus largement, par la société. Comme le souligne Josef Schovanec, chercheur en philosophie et en sciences sociales (lui-même autiste), mesurer les compétences professionnelles des personnes atteintes du syndrome d'Asperger est complexe car elles "peuvent être très fortes sur certains aspects et extrêmement faibles sur d'autres". Pour cette raison, le processus de recrutement est crucial. Si certains entrepreneurs parviennent à détecter la valeur de ressources humaines généralement exclues du monde du travail, c'est parce qu'ils ont su développer des systèmes d'évaluation innovants et adaptés. Grâce à eux, ils mettent en lumière des talents invisibles lors des entretiens traditionnels, en raison de difficultés de communication ou de socialisation. Par exemple, l'entreprise Spécialisterne a inventé un processus de sélection combinant entretiens et ateliers Lego Mindstorm afin de révéler des potentiels non conventionnels. -verbalisable par Asperger dans le cadre des processus de recrutement traditionnels. Le système "PASS P'AS", quant à lui, combine entretiens, ateliers individuels et travaux de groupe pour acquérir des compétences. La tâche est complexe, car l'exclusion professionnelle des personnes autistes les conduit souvent à manquer de confiance en elles et à dévaloriser leurs compétences.

Au-delà du recrutement, les entreprises doivent repenser leur organisation pour valoriser au mieux le potentiel et les qualités des salariés autistes. Il s'agit d'imaginer les activités dans lesquelles ils seraient les plus efficaces. On constate notamment une forte croissance de l'emploi des autistes dans le monde informatique où leur grande capacité de concentration, leurs compétences cognitives, leur souci du détail et leur extrême fiabilité sont de véritables atouts.

Pendant, il est souvent indispensable d'adapter le poste de travail en fonction des caractéristiques individuelles. Les personnes autistes présentent parfois une hypersensibilité à des nuisances que les autres salariés peuvent tolérer, voire ne pas remarquer (éclairage, odeurs, bruits, etc.). Il est également nécessaire de les accompagner dans la compréhension des règles sociales dans l'entreprise. Et inversement : il est également nécessaire de sensibiliser les futurs collègues à certains comportements atypiques (difficulté à regarder dans les yeux, à comprendre le non-verbal et le second degré, manque d'attraits pour les conventions sociales acceptées dans l'entreprise comme les pauses café, etc.). Au final, les aménagements sont souvent simples. Ils nécessitent néanmoins que l'entreprise change de logique, en ne demandant plus aux salariés de s'adapter à l'organisation mais en adaptant l'organisation à ces salariés, pour profiter de leur potentiel. Si repenser l'organisation permet de développer des modèles économiques efficaces, les entreprises ne doivent pas négliger les stratégies de légitimation qui permettent de renforcer leur pertinence. Dans le cadre de nos travaux, nous avons également montré que les sociétés de conseil en informatique qui recrutent presque exclusivement des consultants avec TSA cherchent également à agir sur les représentations qui ont été faites par les différentes parties prenantes, notamment leurs clients, en mobilisant des stratégies discursives autour de la rhétorique du talent. Ils utilisent un vocabulaire renvoyant à celui des hauts potentiels : " talents ", " capacités extraordinaires ", " l'autisme comme avantage ".

Études pertinentes sur l'inclusion des personnes atteintes de TSA dans le marché du travail

Une étude a été menée par Malakoff Mederic (2015), présentée en plusieurs points, après avoir dressé le portrait d'un adulte avec TSA, homme ou femme, passionné par de nombreux sujets, au parcours scolaire et universitaire multiple à tendance autodidacte, le plus souvent sans accompagnement spécialisé et sans emploi, l'étude tire une première conclusion. Une très large majorité s'inscrit dans une dynamique professionnelle, ces personnes ont déjà passé des entretiens d'embauche, ont postulé à des offres. Parmi les profils des personnes avec TSA ayant répondu au questionnaire, un véritable florilège de compétences se dégage, des plus sérieuses aux plus inattendues, les deux pouvant coexister chez une même personne et sur un grand nombre de sujets liés à l'emploi. En termes de santé au travail, presque tous sont hypersensibles, notamment au bruit, et une très large majorité confirme être facilement stressée. En termes de mode de fonctionnement quotidien de l'entreprise, il y a une quasi-unanimité autour du rejet des entretiens d'embauche (assimilé au stress, à la superficialité, à la confrontation désespérée de la personne à son inaptitude ou à son refus de se présenter, conduisant à un échec total et traumatisant). Ils demandent presque tous un bureau individuel par opposition à l'open space, relèguent le téléphone comme moyen de communication professionnelle dès que possible au profit du face à face ou de l'email et méconnaissent ce qu'est la hiérarchie. Enfin, il est important de souligner l'évolution des difficultés autant que l'expression des compétences.

La non-prise en compte d'une spécificité peut ainsi provoquer un cercle vicieux aggravant ses effets et faisant apparaître de nouvelles difficultés ; à l'inverse, l'intégration et la possibilité d'exprimer son potentiel peuvent conduire à un cercle vertueux renforçant les compétences et atténuant les spécificités handicapantes. La conclusion que l'on peut tirer des projets français observés tout au long de l'étude, c'est qu'ils sont isolés. À ce jour, il n'y a quasiment aucune coordination entre les différents protagonistes de l'inclusion dans l'emploi, et même très peu de connaissance de ce qui se fait ailleurs - sachant que le mot " ailleurs " peut désigner la ville lointaine de quelques dizaines de kilomètres. Par extension, on peut noter que la coordination internationale ou l'échange de bonnes pratiques au-delà des frontières sont aujourd'hui, bien qu'en développement, encore extrêmement limitées. Par ailleurs, le problème de la méconnaissance des acteurs institutionnels, ainsi que le manque de moyens financiers du secteur associatif reviennent comme un refrain tout au long des entretiens, sur des points d'appui qui paraissent essentiels : l'accompagnement des personnes autistes, la sensibilisation de l'entourage professionnel au handicap, la présence d'un référent (coach emploi, tuteur...), l'adaptation de l'entretien d'embauche et éventuellement des missions non pas dans leur complexité mais dans leur diversité ainsi que celle de l'environnement de travail au sens large (horaires, prise en compte des hypersensibilités...). En ce qui concerne les projets observés à l'étranger, les aspects sensoriels sont essentiels à prendre en compte pour la réussite et la pérennité d'une insertion dans l'emploi ; des notions que les employeurs français, interrogés, ne prennent pas encore systématiquement en considération. A l'étranger, les projets qui ont fait leurs preuves et sont dupliqués, principalement Specialisterne et Passwerk, nécessitent un investissement de base important et ont des modalités de mise en œuvre. Enfin, là où à l'étranger, l'accompagnement se fait sur une période de un à cinq mois, en France, les mesures s'étalent sur plus de six mois, voire un an, certaines mentionnant même qu'un suivi de ces modèles est alors plus coûteux et certainement à privilégier pour les populations présentant des troubles plus sévères car ils n'atteignent pas l'autonomisation complète du public cible et ne permettent pas une augmentation substantielle du nombre de personnes accompagnées. Il est intéressant de noter que les systèmes de financement de droit commun observés en Belgique ou en Angleterre, par exemple, sont soumis à une obligation de résultat, alors qu'en France le financement est lié à une obligation de moyens.

Identification des bonnes pratiques au niveau national et européen en matière d'inclusion professionnelle des personnes atteintes de TSA.

Titre de la bonne pratique	"JOB COACHING"
Pays	<i>France</i>
Niveau	<input type="checkbox"/> Local <input checked="" type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Européen

	<input type="checkbox"/> International
Organisation responsable	<p><i>Messidor est une association de gestionnaires d'établissements de travail protégé et adapté, créée en 1975 par Vincent Verry.</i></p> <p><i>Elle accompagne les personnes en situation de handicap mental dans la reprise de leur activité professionnelle en construisant avec elles un parcours individualisé d'insertion par le travail.</i></p>
Année/Durée	[NA]
Site internet de la pratique	http://www.jobcoaching-ara.fr/le-job-coaching/
Description de la bonne pratique	<p>Le job coaching est un dispositif innovant qui facilite la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap mental.</p> <p>Il s'appuie sur le modèle IPS, un programme " d'insertion professionnelle et d'accompagnement individualisé " particulièrement efficace qui s'est imposé comme un modèle de référence dans le domaine de la santé mentale.</p> <p>Il est défini par sept principes qui conditionnent son efficacité :</p> <p>Ce qui est visé, c'est l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire.</p> <p>Le principe du " zéro exclusion " signifie l'absence de sélection</p> <p>La recherche d'emploi est rapide</p> <p>L'accompagnement est individualisé, avec une attention particulière portée aux préférences et intérêts professionnels de la personne</p>

	<p>L'équipe d'aide à l'emploi est intégrée ou du moins étroitement coordonnée avec l'équipe de soins.</p> <p>L'accompagnement est continu, adapté aux besoins, et sans limite de durée</p> <p>Des conseils sur les prestations sociales sont fournis aux participants</p>
Groupe(s) cible(s)	<i>Personnes handicapées, y compris les TSA</i>
Impact	<p><i>Aide à la recherche d'un emploi</i></p> <p><i>Aide pour favoriser une meilleure insertion dans l'entreprise</i></p> <p><i>Soutien pendant la période d'emploi</i></p>
Conclusions	<p>Objectifs de Messidor :</p> <ul style="list-style-type: none"> • social, en aidant les personnes à trouver une véritable place dans la société grâce à un emploi rémunéré et à une formation appropriée, • économique, en aidant les entreprises à trouver des recrutements pertinents, voire à employer des jeunes atteints de TSA.

Titre de la bonne pratique	Autism Friendly Academy
Pays	<i>France</i>
Niveau	<input type="checkbox"/> Local <input checked="" type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Européen

	<input type="checkbox"/> International
Organisation responsable	<p><i>L'association " Sur les bancs de l'école "</i></p> <p><i>est une association d'intérêt général à but non lucratif de type loi 1901, qui soutient les familles d'enfants atteints d'autisme et plus généralement de troubles du spectre autistique (TSA).</i></p> <p><i>A l'origine, un couple de parents avec une fratrie de quatre enfants, dont les trois aînés sont autistes, et une psychologue, spécialisée dans la prise en charge psycho-éducative des enfants avec TSA et leur scolarisation en milieu ordinaire avec un soutien privé.</i></p>
Année/Durée	<i>27heures par semaine, sur une année scolaire.</i>
Site internet de la pratique	<p>https://surlesbancs.wp2.siteo.com/wp-content/uploads/Presentation-Autism-Friendly-Academie-8-pages-2020-2021.pdf</p> <p>http://surlesbancsdelecole.org/nos-missions/#autism-friendly-academie</p>
Description de la bonne pratique	<ul style="list-style-type: none"> • L'Autism Friendly Academy est un lieu de prise en charge pour les jeunes avec autisme âgés de 12 à 20 ans, en rupture avec le système scolaire en raison de leur incapacité à intégrer une formation traditionnelle, qui leur donne accès à : • des apprentissages fondamentaux : acquisition des compétences fondamentales dans un cadre adapté et en petits groupes avec un enseignement individualisé, différencié et innovant permettant de travailler sur un projet commun tout en s'adaptant au niveau de chaque élève dans chaque matière,

	<ul style="list-style-type: none"> • une formation pré-professionnelle en adéquation avec le profil de chacun, prenant en compte les caractéristiques des TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme) et les métiers en tension : proposition de trois stages de découverte des métiers (cuisine/pâtisserie, code informatique/programmation, photographie/audiovisuel), complétés par des ateliers de dessin/arts graphiques et de sport, • des ateliers de compétences sociales et professionnelles soutenus, pour développer les compétences sociales et professionnelles de ces jeunes afin qu'ils acquièrent un comportement approprié dans ces contextes, • une démarche d'ouverture sur le monde par l'expérimentation : accès à la culture, à l'art, au sport, aux sciences, à l'histoire/géographie, à la vie citoyenne, • des contenus éducatifs innovants offrant une place prépondérante aux outils multimédia et aux nouvelles technologies, au service de la créativité.
Groupe(s) cible(s)	<i>Enfants et jeunes adultes atteints de TSA</i>
Impact	<i>Soutien scolaire, pratique artistique, informatique, ateliers pré-professionnels, sorties éducatives et culturelles, sport.</i>
Conclusions	Une pédagogie différenciée, redécouvre le plaisir d'apprendre, vit l'apprentissage de manière très concrète et a le projet de se déterminer à construire en collaboration

	avec l'équipe de l'Académie et sa famille un projet de formation professionnelle réellement en lien avec ses appétences et potentialités.
--	---

Titre de la bonne pratique	ONISEP
Pays	<i>France, Paris</i>
Niveau	<input checked="" type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Européen <input type="checkbox"/> International
Organisation responsable	<i>Onisep créé dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) d'Ile-de-France, soutenu par la Convention régionale "Atouts pour tous".</i>
Année/Durée	NA
Site internet de la pratique	<i>https://www.onisep.fr/Pres-de-chez-vous/Ile-de-France/Creteil-Paris-Versailles/Handicap/La-convention-Atouts-pour-tous-en-Ile-de-France/Plaquettes-formation-et-insertion-professionnelles-pour-les-jeunes-en-situation-de-handicap</i>
Description de la bonne pratique	<p>L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES HANDICAPÉS</p> <p>Huit supports d'information départementaux ont été conçus par l'Onisep, en étroite collaboration avec les académies de Paris, Créteil et Versailles ainsi que l'Agence régionale de santé et la Direction régionale des entreprises, de la</p>

	<p>concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Ile-de-France. Ils recensent dans chaque département francilien les possibilités de formation et de qualification de niveau bac et infra-bac offertes aux jeunes en situation de handicap.</p> <p>Ces brochures présentent également les dispositifs existants dans chaque académie ainsi que les missions handicap des entreprises signataires de la convention. L'objectif est avant tout de fournir aux prescripteurs des informations permettant de mieux intégrer ces jeunes sur le marché du travail.</p> <p>La collection "Jeunes en situation de handicap : formation et insertion professionnelle" s'inscrit dans le cadre des actions soutenues par la "Convention Atouts pour tous" pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.</p>
Groupe(s) cible(s)	<i>Jeunes avec un handicap</i>
Impact	<i>formation et intégration professionnelles</i>
Conclusions	L'Onisep publie une collection de fiches qui recensent dans chaque département d'Ile-de-France les possibilités de formation et de qualification au niveau du baccalauréat et de l'infra-baccalauréat offertes aux jeunes en situation de handicap.

Desk research – Interviews' evaluation

<i>Connaissances</i>	<i>Capacités</i>	<i>Compétences</i>
Compréhension	Résolution de problèmes	Énoncés de compétences en matière de comportement
Communication	Adaptabilité	Énoncés d'indépendance et d'aptitude
Analyses	Motivation	Énoncé des compétences générales en matière d'autisme
Flexibilité	Ouverture d'esprit	/

Analyse des questionnaires :

Avant de commencer à diffuser le questionnaire à travers notre réseau en France, une présentation courte mais nécessaire du projet et plus particulièrement du groupe cible du projet a été faite.

En effet, lors de la présentation des objectifs et des défis du projet, il apparaît très rapidement que toutes les personnes atteintes de TSA ne peuvent pas intégrer le marché du travail " classique ". La catégorie des personnes à haut niveau de fonctionnement est le groupe cible que nous avons décidé d'aborder et de prendre en compte lors de la collecte des aptitudes et compétences à développer par les bénéficiaires finaux lors de leur entrée sur le marché du travail.

Le questionnaire a été analysé en pensant à la fois aux entreprises, par le biais des managers et du service des ressources humaines, et aux personnes atteintes de TSA, ainsi qu'aux compétences à développer pour assurer l'adéquation entre ces deux parties.

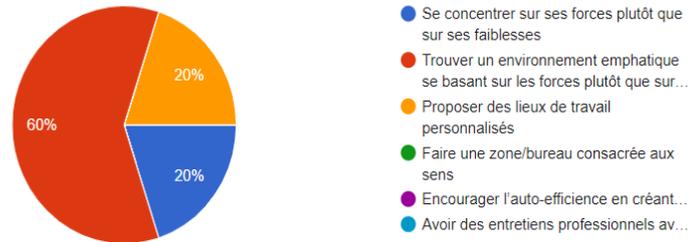
Des spécialistes tels que des psychologues, des enseignants, des formateurs travaillant avec des personnes atteintes de TSA et des travailleurs de la santé mentale ont répondu au questionnaire. La plupart d'entre eux ont demandé à rester anonymes.

5 personnes ont répondu à un questionnaire en ligne en français (google form) en mars et avril. Les réponses ont été traduites et analysées par la suite.

La première question portait sur les besoins des personnes atteintes de TSA pour qu'elles se sentent bien et en confiance lorsqu'elles entrent sur le marché du travail.

Quels sont les besoins des personnes atteintes de TSA afin qu'elles se sentent bien et en confiance pour entrer sur le marché du travail ?

5 réponses

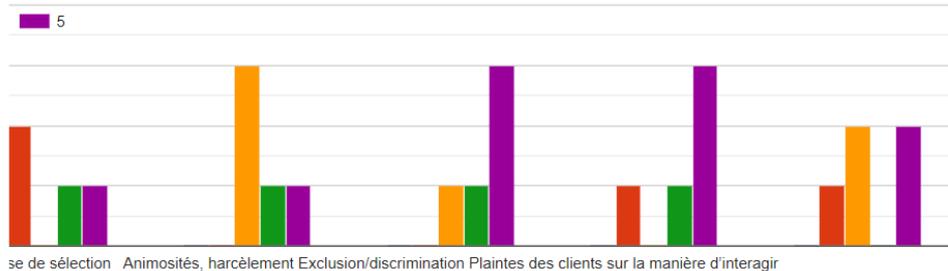
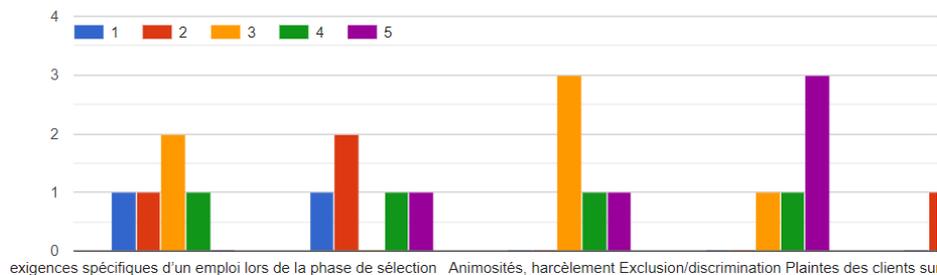


60% des personnes interrogées ont répondu qu'elles devaient trouver un environnement empathique sur leur lieu de travail.

20% ont répondu : se concentrer sur les forces plutôt que sur les faiblesses et 20% ont répondu : fournir des lieux de travail adaptés.

La deuxième question demandait quelles seraient les principales difficultés pour une personne souffrant de TSA lors de son entrée sur le lieu de travail.

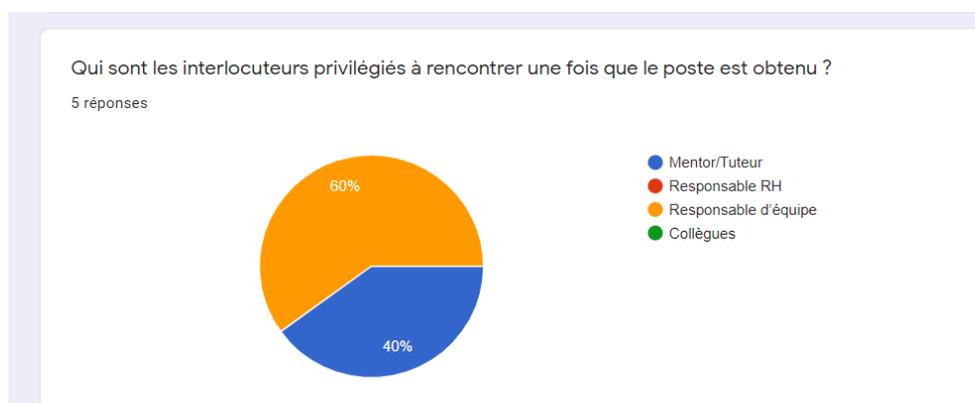
Quelles pourraient être les principales difficultés d'une personne ayant un TSA en arrivant sur son lieu de travail? (Veuillez essayer d'attribuer une note entre 1 et 5 selon votre opinion sur l'importance de chaque obstacle identifié - 1 moins important / 5 vraiment important *)



Selon la personne interrogée, les difficultés les plus importantes seraient :

- Animosités, mobbing, intimidation
- Difficultés dans le travail en équipe
- Incompréhension dans la communication sociale
- Préjugés
- Difficulté d'adaptation aux nouvelles routines de travail: : décalage entre le rythme personnel et le rythme de travail

La troisième question portait sur les interlocuteurs privilégiés à rencontrer une fois l'emploi obtenu.



Pour cette question, presque tout le monde était d'accord avec les deux types d'interlocuteurs les plus importants : le responsable RH et le chef d'équipe.

La quatrième question était une question ouverte concernant la manière dont les TSA peuvent constituer un défi sur le marché du travail. Comment pouvons-nous adapter cela afin de changer les choses ?

Les réponses sont les suivantes :

"Cela peut présenter une difficulté car certaines des prérogatives sont l'adaptabilité du salarié, la flexibilité, un environnement parfois bruyant, instable ou encore le lien social vient se mêler au travail quotidien.

Pour s'adapter, il serait intéressant de créer des espaces plus calmes, où les sensibilités au niveau sensoriel ne seraient pas un problème, ou calmes et où les particularités émotionnelles seraient évoquées et donc prévenues.

Il est possible de s'adapter en identifiant les entreprises prêtes à faire l'effort et en tenant compte de la capacité des personnes atteintes de TSA à s'adapter également à un nouvel environnement.

Difficultés dans ses relations avec les partenaires. Il est possible d'expliquer / présenter les difficultés aux futurs collègues, de favoriser l'empathie et de prévoir le temps d'adaptation nécessaire à l'adaptation au poste de travail.

Il faut assurer un environnement adapté pour que cette personne se sente bien, en sécurité et dans un cadre rassurant

Si la personne a des angoisses qu'elle ne peut contenir, cela peut représenter une

La cinquième question est plus positive et demande en quoi les TSA peuvent être une chance sur le marché du travail ?

Les réponses les plus courantes sont les suivantes :

"Si on s'en tient à une personne dans le spectre de l'autisme dit de haut niveau, où l'intelligence n'est pas altérée, alors les points forts sont souvent dans la capacité à voir le détail, à l'exigence imposée par eux-mêmes les rendant souvent brillants et méticuleux. Deux points forts qui sont souvent absents car les préoccupations sociales prennent le dessus dans certaines positions.

Leur capacité à se concentrer sur les choses essentielles pour eux rend les personnes avec TSA brillantes dans les domaines qui les intéressent.

Par sa façon parfois différente de voir / analyser les choses. Par son ouverture d'esprit et sa tolérance au sein d'une équipe.

Le cas particulier des autistes de haut niveau est souvent l'intelligence et la capacité d'analyse supérieure dans des domaines nouveaux.

La capacité de se concentrer sur un point précis peut rendre le résultat très positif"

La sixième question porte sur la manière dont les tuteurs/mentors peuvent préparer le personnel à l'arrivée d'une personne atteinte de TSA.

Les réponses les plus courantes sont les suivantes :

" Tenir compte des particularités émotionnelles : une personne autiste est généralement très franche et très tenace. Son sens du détail est très aiguisé et sa pensée est hyper logique. Ces données doivent être bien intégrées pour évoluer dans un environnement de travail harmonieux. Anticipation : pas de surprise si votre collègue demande à voir la salle de réunion, le lieu d'une réception avant le jour J ; savoir où aller le rassurera et il pourra prendre ses marques. Inclusion : Impliquez votre collègue en tenant compte de tous ces conseils. Ce sentiment de mise à l'écart est souvent ressenti par les personnes autistes.

En présentant la différence comme une valeur ajoutée essentielle à l'équipe sans stigmatiser ce qu'est un TSA et sans mettre tous les troubles dans une case handicap sans chercher l'humain.

En présentant les caractéristiques des TSA, en sensibilisant le personnel en présentant le parcours de la personne.

En préparant les équipes

En préparant l'équipe et l'environnement"

La septième question est la suivante : Quelles sont les caractéristiques de l'environnement les plus appropriées ? Quels aménagements et/ou informations sont nécessaires avant d'employer une personne atteinte de TSA ?

Pour cette question encore, les réponses les plus courantes sont les suivantes :

"Environnement calme et serein. Cela dépend aussi de la personne et de ses besoins. Il est important de garder l'esprit ouvert et de s'adapter aux besoins de la personne. La personne atteinte de TSA devra également s'adapter par elle-même. La difficulté est de trouver un équilibre

Informez les partenaires, flexibilité dans l'organisation (tester, changer si nécessaire)

Un environnement stable, non bruyant, calme, où les consignes sont claires et où tout est expliqué en termes classiques non ambigus.

Le mode de fonctionnement d'une personne autiste est très souvent plus simple qu'une personne traditionnelle. La communication et le vecteur social étant très souvent des points faibles, il est nécessaire de s'adapter à cette particularité.

Il n'est pas nécessaire d'être stressé car cela perturbe la concentration des personnes atteintes de TSA. Travailler dans le calme est essentiel pour votre collègue. Ne soyez pas surpris de le trouver assis à son bureau avec des oreillettes ; les personnes autistes ont généralement une hypersensibilité sensorielle. "

La huitième question vise à déterminer les aptitudes/compétences qu'une personne atteinte de TSA devrait posséder ou travailler afin d'entrer sur le marché du travail ou de s'y sentir en confiance.

La plupart des réponses figurent dans le tableau ci-dessous.

Quelles sont les compétences/aptitudes nécessaires qu'une personne ayant un TSA devrait posséder ou sur lesquelles elle devrait travailler afin d'entrer/d'être à l'aise sur le marché du travail?

5 réponses



La neuvième question demande comment promouvoir la valeur ajoutée pour une organisation d'embaucher une personne atteinte de TSA dans son environnement de travail (par exemple, établir la confiance et développer une relation de travail, apporter une autre vision de l'environnement de travail, etc.)

Les réponses les plus courantes sont les suivantes :

"On trouve des personnes atteintes de troubles du spectre autistique dans tous les secteurs de l'économie et dans tous les types d'emplois. Même les personnes atteintes de TSA sont spécifiquement recherchées par certains employeurs au sein de leurs entreprises. Au Danemark, un entrepreneur en informatique a fondé une entreprise qui n'embauche que des personnes atteintes de TSA. Les employés sont très productifs et

efficaces, à condition qu'ils bénéficient d'un environnement de travail calme, que leur routine soit respectée et qu'ils reçoivent des instructions claires.

Pour les mêmes raisons que celles expliquées précédemment, une personne atteinte de TSA qui a une appétence pour le métier pour lequel elle est embauchée peut être extrêmement brillante et méticuleuse dans son travail et donc apporter une valeur ajoutée à l'entreprise.

Identifier un "tuteur" qui sera "l'interface" entre un TSA et les autres employés, si nécessaire, et un point de référence pour le TSA.

En montrant des exemples de personnes atteintes de TSA dans le monde du travail et en présentant les plus populaires et pourquoi.

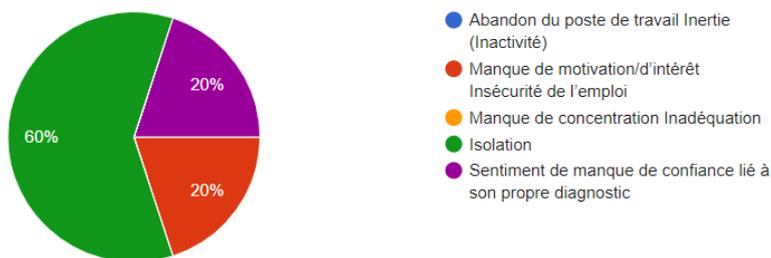
Il existe de nombreux exemples de ce type

Si les personnes avec autisme asperger ont des capacités intellectuelles supérieures à la moyenne, les gérer ou travailler en collaboration avec elles, nécessite une certaine adaptation. Et cela fera toute la différence. La sensibilisation est également très importante pour bien intégrer ces caractéristiques de fonctionnement."

La question distribuée 10 demande le risque lors de l'entrée sur le marché du travail.

Identification des risques Lors de l'entrée sur le marché du travail ?

5 réponses

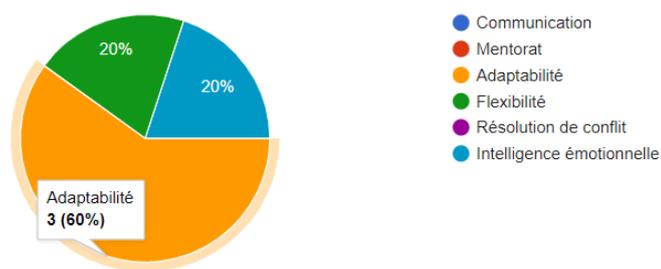


Le risque le plus courant est l'isolement selon les spécialistes interrogés en France avec 60% des réponses.

Enfin, la question 11 demande quelles sont les compétences que les managers, les superviseurs et le personnel doivent développer pour éviter ou réduire tout type de risque pour les entreprises et le groupe cible ?

Quelles compétences les responsables, superviseurs, membres du personnel devraient développer pour éviter ou réduire tout risque à la fois pour les entreprises et le groupe cible?

5 réponses



Selon la personne interrogée, les compétences les plus appropriées pour la plupart des managers sont l'adaptabilité à la situation.

1. Conclusion and future remarks [Conclusively a brief discussion on the needs for such a project in the national level according to the information gathered in this report - max 2 pages]

Il est très important de noter ici que certaines personnes atteintes de TSA ont des capacités intellectuelles extraordinaires, mais que toutes ne les vivent pas de la même manière. Lorsque de mauvaises situations ou des événements se produisent en public, il s'agit en fait de symptômes à gérer. Les spécificités des autistes d'Asperger sont généralement :

- difficulté à se socialiser,
- difficulté à communiquer,
- dommages neuro-sensoriels.

Ces particularités peuvent cacher des compétences de très haut niveau qui sont très recherchées sur le marché du travail. En gardant cela à l'esprit et en y associant les entreprises, on aiderait le marché du travail en général à être plus ouvert à l'idée de recruter des personnes ayant des besoins spécifiques. Si le lieu de travail est adapté, avec un bon engagement des deux parties, le fait qu'une personne atteinte de TSA travaille dans une entreprise pourrait devenir une valeur ajoutée.

References

<https://start.lesechos.fr/societe/egalite-diversite/pourquoi-lentreprise-doit-valoriser-les-personnes-autistes-1176332>

<https://comprendrelautisme.com/lemploi-des-personnes-autistes/>

<https://www.craif.org/la-vie-professionnelle-89>

<https://www.defi-metiers.fr/dossiers/loi-avenir-professionnel-les-mesures-pour-lemploi-des-personnes-handicapees>

<https://start.lesechos.fr/societe/egalite-diversite/pourquoi-lentreprise-doit-valoriser-les-personnes-autistes-1176332>

http://www.fondationhandicap-malakoffmederic.org/wp-content/uploads/2016/03/Etude_Ethik_n2.pdf