



Pourquoi un Profil de compétences du “Champion de l’Inclusion”

Bien qu’il y ait beaucoup plus de discussion à propos de l’inclusion des personnes ayant un trouble du spectre autistique (TSA) sur le marché du travail au cours des dernières années, de nombreuses entreprises font encore preuve de scepticisme ou ont des difficultés à recruter, intégrer et retenir les personnes ayant un trouble du spectre autistique dans le monde professionnel.

L’objectif principal de cet outil est de soutenir les responsables des ressources humaines, les responsables de l’emploi, les conseillers en matière d’emploi afin d’améliorer leur attitude et leur sensibilité à l’égard de l’inclusion afin de développer le rôle de "champion de l’inclusion" dans les entreprises et organisations où ils travaillent et de rendre ainsi l’inclusion des personnes ayant un trouble du spectre autistique sur le marché du travail plus facile, possible et réussie.

Un Champion de l’Inclusion est quelqu’un qui agit pour sensibiliser et faire découvrir les avantages d’employer les personnes ayant un trouble du spectre autistique dans les entreprises. Ces Champions de l’Inclusion soutiennent l’adaptation ainsi qu’une meilleure compréhension des besoins de ces personnes sur leur lieu de travail et les aident à surmonter la stigmatisation. Ils sont importants pour chaque organisation parce qu’ils sont des modèles d’inclusion. Ce sont ces personnes qui agissent pour garantir que les objectifs des organisations en matière d’inclusion et de diversité soient atteints: ils font de l’inclusion une réalité du quotidien. Les Champions de l’Inclusion acceptent une responsabilité formelle ou informelle dans le but de soutenir, développer et faire progresser l’inclusion. Les Champions de l’Inclusion n’ont pas vocation à être des experts sur le sujet de l’adaptation des personnes ayant un trouble du spectre autistique dans le monde du travail. Leur rôle est d’encourager une attitude générale positive envers ces personnes et de contribuer ainsi à accroître leur inclusion sur le marché du travail.

La création d’une culture d’acceptation, d’intégration et d’éducation n’est pas seulement importante pour réduire les risques de discrimination, elle permettra également à tous les employés de se sentir acceptés, valorisés et en sécurité. De nombreuses preuves montrent que si une personne se sent heureuse et en sécurité au travail, elle a tendance à rester plus longtemps et à être plus performante dans son rôle.

Le Profil de Compétences souligne les compétences et les responsabilités nécessaires à la réussite du rôle de Champion de l’Inclusion, en adéquation avec la classification ESCO (ESCO - European Skills, Competences, Qualification and Occupation - est la classification européenne multilingue des



Compétences/aptitudes, certifications et professions). Elle met en évidence les tâches essentielles du rôle et en les comparant aux compétences nécessaires pour les mener à bien. Le pilier de "compétences" d'ESCO contient 13 485 concepts structurés en une hiérarchie qui comprend quatre sous-classifications. La même catégorisation est utilisée pour cette production: Connaissances; Compétences/Aptitudes; Attitudes et valeurs; Compétences et connaissances en matière de langage. Ainsi, à partir des résultats de la recherche sur le terrain, les compétences sont classées (essentielles, importantes, facultatives) de manière pondérée afin d'aider les organisations à comprendre les compétences essentielles dès le départ et celles qui peuvent être développées dans le cadre d'un processus continu (soit par la formation, soit par la croissance organique du rôle à mesure qu'il s'établit).

Les compétences principales du tableau sont colorées en vert et il s'agit des connaissances, compétences, attitudes et valeurs que la personne choisie pour assumer le rôle de champion de l'inclusion doit absolument posséder et démontrer afin de remplir pleinement les buts et objectifs de ce poste. Les compétences importantes sont mises en évidence en orange, et les compétences optionnelles sont mises en évidence en bleu et sont des connaissances et des compétences qui peuvent être développées au fil du temps.

Les compétences et responsabilités décrites dans le Profil des Compétences peuvent être incluses dans un questionnaire d'auto-évaluation, faire partie de l'entretien visant à choisir une personne de l'organisation qui assumera ce rôle ou faire partie d'une description de rôle. Elles permettent au Champion de l'inclusion d'être mieux compris et de se réaliser.

Profil de compétences du Champion de l'Inclusion

| TACHES | CLASSIFICATION DES COMPÉTENCES | | | |
|--------|--------------------------------|-------------|----------------------|---|
| | Connaissance | Compétences | Attitudes et valeurs | Compétences et connaissance en matière de langage |



| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>Sensibiliser à l'inclusion des personnes autistes sur le marché du travail.</p> | <p>Connaître et comprendre les principales questions concernant l'adaptation sur le lieu de travail des personnes autistes.</p> <p>Encourager les bonnes pratiques dans l'organisation où chaque employé se sent important et l'égal des autres.</p> <p>Connaître différentes méthodes et canaux de dissémination de l'information.</p> <p>Savoir comment tirer parti des médias sociaux.</p> | <p>Organiser des groupes de travail, des thèmes, des événements, des documents et des formations en matière d'inclusion en collaboration avec à la fois des réseaux internes et externes.</p> <p>Réfléchir sur leur propre héritage culturel et leurs biais mais aussi développer et affiner les compétences permettant de reconnaître les biais chez les autres.</p> <p>Participer et communiquer régulièrement avec le staff sur les questions d'Équité, de Diversité et d'Inclusion.</p> <p>Fournir des informations et sensibiliser le staff sur l'autisme.</p> <p>Créer de bonnes relations parmi les employés en leur parlant de l'importance de la diversité des cultures.</p> <p>Participer avec les employés dans des activités dans lesquelles</p> | <p>Croire aux autres.</p> <p>Inspirer de l'espoir</p> <p>Être patient</p> <p>Proactivité et sens de l'initiative</p> <p>Charisme personnel</p> <p>Ouverture d'esprit</p> <p>Réflexion constructive</p> | <p>Connaissance de la terminologie de l'autisme</p> <p>Utiliser des termes précis lorsque l'on parle d'autisme</p> |
|---|---|--|--|--|



| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | | <p>l'équité est encouragée afin de les sensibiliser sur ce thème.</p> <p>Orienter les personnes vers les lieux appropriés pour obtenir des informations et des conseils.</p> <p>Parler ouvertement de l'autisme.</p> | | |
| <p>Promouvoir un environnement de travail inclusif</p> | <p>Comprendre l'impact des stigmates sur les personnes autistes</p> <p>Comprendre les principes fondamentaux de la protection et la défense des droits humains</p> <p>Comprendre la croissance et les défis des humains</p> <p>Connaître les principes de base pour établir des relations de confiance avec les gens.</p> <p>S'assurer que tous les employés aient conscience</p> | <p>Interagir avec les employés autistes</p> <p>Contribuer à un environnement positif en réduisant le conflit entre les employés, en agissant en tant que médiateur, en aidant à comprendre les difficultés et en trouvant des solutions fonctionnelles .</p> <p>Encourager des discussions ouvertes sur des sujets en dépassionnant le débat.</p> <p>Aider les personnes qui sont victimes de comportements discriminatoires</p> | <p>Pensée sans biais, respect et tolérance à l'égard de toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques.</p> <p>Sensibilité et capacité à établir des relations avec un éventail diversifié de personnes sans porter de jugement et sans biais.</p> <p>Acceptation de la diversité</p> <p>Une attitude positive et avant-gardiste.</p> <p>Créativité dans les méthodes et les démarches.</p> | <p>Un langage approprié et inclusif, sans discrimination ni stéréotype.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>de leur responsabilité personnelle pour soutenir l'inclusion.</p> | <p>Agir en tant que contact pour toutes les questions concernant la promotion de l'inclusion et la réalisation de services afférents</p> <p>Encourager la collaboration entre les pairs pour améliorer la cohésion sur le lieu de travail.</p> <p>S'assurer que l'organisation utilise de manière optimale les supports et les conseils mis à disposition par les réseaux et les agences qui la soutiennent.</p> <p>Agir comme un modèle en encourageant une culture qui respecte la diversité, les valeurs d'inclusivité et qui réduit toutes stigmatisations et discriminations.</p> <p>Rassembler des informations importantes sur comment sécuriser et faire en sorte que les employés se sentent en sécurité au travail.</p> | <p>Conception des personnes humaniste et holistique.</p> <p>Capacité à être influent et persuasif.</p> <p>Leadership responsable.</p> <p>Volonté de prendre des risques</p> | |
|--|--|---|---|--|

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>Encourager la transparence et l'équité en matière d'opportunités professionnelles</p> | <p>Connaître les méthodes permettant de prendre des décisions objectives en matière de personnel et de gestion des talents (par exemple, l'évaluation Bling ; le recrutement structuré et l'évaluation des performances ; la transparence et la responsabilité).</p> <p>Comprendre la législation en matière de protection professionnelle et de santé au travail</p> <p>Comprendre la psychée humaine, la gestion des soins de santé et de la capacité de travail.</p> | <p>Mettre en place des politiques pertinentes pour soutenir l'embauche sans biais, la promotion et l'examen de la performance de manière efficace et compréhensive.</p> <p>Identifier les besoins pour changer les politiques et les procédures.</p> <p>S'assurer que les politiques et les stratégies sont régulièrement mises à jour.</p> <p>Exprimer clairement ses idées à l'oral et à l'écrit.</p> <p>Présenter efficacement les informations devant l'auditoire.</p> <p>Organiser et réaliser des travaux de groupe.</p> <p>Compétences diverses en matière de travail en réseau et de coopération.</p> | <p>Être juste, honnête et ne pas porter de jugement de valeur.</p> <p>Capacité à travailler seul ou en équipe</p> <p>Capacité à influencer et être persuasif</p> <p>Réflexion innovante</p> <p>Ouverture au changement</p> <p>Loyauté.</p> <p>Ethique.</p> | <p>Rédiger des consignes concises dans un langage approprié.</p> |
|---|---|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | Adapter le travail et la connaissance des pratiques de l'organisation. | | |
| Promouvoir des formations et/ou des campagnes internes pour aider les employés à comprendre l'importance de l'inclusion | <p>Connaître les techniques visant à offrir un soutien à ceux qui font l'effort de s'attaquer à leurs biais conscients et inconscients.</p> <p>Connaître des études de cas susceptibles d'aider les participants à la formation à mieux comprendre et identifier les biais conscients et inconscients et à adapter la culture, les processus et les pratiques de leur lieu de travail pour promouvoir l'inclusion.</p> | <p>Rechercher les besoins en formation.</p> <p>Organiser et promouvoir des événements de formation interne pertinents ou des campagnes visant à promouvoir la sensibilisation aux biais conscients et inconscients.</p> <p>Compléter la formation par des processus de renforcement des capacités afin que les personnes apprennent des stratégies pour atténuer l'impact de leurs biais inconscients.</p> | <p>Intérêt en matière de développement personnel</p> <p>Encourager le partage de connaissances et la culture d'apprentissage.</p> | <p>Doter les membres du personnel formés aux questions liées à l'inclusion de compétences et de stratégies leur permettant de reconnaître et de surmonter les biais linguistiques inconscients.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | <p>Savoir comment aborder les sessions et réaliser efficacement le programme de formation.</p> <p>Connaître les différentes méthodes d'évaluation des besoins de formation.</p> | <p>Promouvoir des événements ou des campagnes de formation internes pertinents.</p> <p>Utiliser des compétences interpersonnelles et organisationnelles.</p> | | |
| <p>Soutenir les employés atteints d'un trouble du spectre autistique</p> | <p>Savoir à quoi ressemble le monde aux yeux des personnes atteintes d'un trouble spectre autistique.</p> <p>Connaître et comprendre les principaux critères de diagnostic de l'autisme et les principaux défis auxquels les personnes atteintes d'un trouble du spectre autistique sont souvent confrontées dans le monde du travail.</p> <p>Savoir comment gérer les crises et les arrêts de travail.</p> | <p>Être passionné par le soutien aux personnes atteintes d'un trouble du spectre autistique.</p> <p>Créer une atmosphère de sécurité et de confiance.</p> <p>Écouter activement et poser efficacement des questions.</p> <p>Faire face à des situations émotionnellement exigeantes.</p> <p>Évaluer le risque lorsqu'une personne doit être orientée vers un professionnel externe et orienter le personnel vers des services de soutien en matière de santé mentale, le cas échéant</p> | <p>Empathie, attention, compassion.</p> <p>Être à l'écoute.</p> <p>Observer.</p> <p>Être accessible et prêt à aider.</p> <p>Discrétion et respect de la vie privée des personnes en quête de soutien et d'informations.</p> <p>Volonté d'avoir un impact positif sur la vie des autres.</p> <p>Expérience réelle sur les questions de santé mentale.</p> | <p>Utiliser le langage de l'intelligence émotionnelle.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---------------------|---|
| | <p>Connaître et comprendre les possibilités et les forces que possèdent les personnes atteintes de TSA.</p> | <p>(par exemple, des services de conseil ou de santé mentale/).</p> <p>Proposer une approche centrée sur la personne - traiter chaque personne individuellement</p> | | |
| <p>Créer des opportunités d'échange de bonnes pratiques avec d'autres entreprises et organisations travaillant dans le domaine de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes et groupes à risque d'exclusion</p> | <p>Savoir systématiser les bonnes pratiques.</p> <p>Comprendre la croissance et les défis humains.</p> | <p>Encourager d'autres entreprises et parties prenantes à participer à des événements en ligne et en face à face pour partager les meilleures pratiques.</p> <p>Utiliser des compétences interpersonnelles et organisationnelles.</p> | <p>Sociabilité.</p> | <p>Avoir des dialogues oraux et écrits formels.</p> |

Légende/Comment lire le tableau:

Compétences essentielles

Compétences importantes

Compétences facultatives

