

AUTISME ET TRAVAIL

Ensemble, c'est possible



ae **Autism**
Europe
aisbl

Rapport sur les bonnes
pratiques pour l'emploi
des personnes avec autisme
en Europe.

Autisme-Europe

Autisme-Europe est une association internationale dont les objectifs principaux sont de promouvoir les droits des personnes atteintes de Troubles du Spectre Autistique (TSA, autisme) et de leurs familles et d'améliorer leur qualité de vie.

Ces objectifs sont réalisés notamment en :

- représentant les personnes avec autisme auprès des institutions de l'Union européenne ;
- sensibilisant à intervention adaptée, à l'éducation et au bien-être des personnes avec autisme ;
- favorisant l'échange d'informations, de bonnes pratiques et d'expériences dans le domaine de l'autisme.

Autisme-Europe est une fédération européenne regroupant plus de 80 associations de parents de personnes avec autisme dans 30 pays européens. Autisme-Europe a établi un dialogue structuré avec les institutions européennes et l'Organisation Mondiale de la Santé afin de défendre les droits des personnes avec autisme. En vue d'influencer au mieux les politiques de l'Union européenne, Autisme-Europe a établi des alliances stratégiques avec d'autres associations, notamment le Forum européen des personnes handicapées et la Plateforme européenne des ONG sociales.

Vous trouverez plus d'informations sur :
www.autismeurope.org



Mis en page et imprimé par des personnes avec autisme

Editions PASPARTA (République Tchèque)



Les employés de PASPARTA ont réalisé la conception graphique de ce rapport.

Ce rapport a été mis en page par les employés avec autisme de la maison d'édition PASPARTA, une entreprise sociale fondée par l'organisation de l'autisme APLA Prague en République Tchèque. Cette entreprise vise à offrir des opportunités d'emploi aux personnes avec autisme dans un environnement adapté où ils peuvent mettre à profit leurs compétences uniques. PASPARTA publie des ouvrages sur l'éducation générale et spécialisée, la sociologie, le droit, etc.

En savoir plus : www.pasparta.cz

AUTISME ET TRAVAIL

Ensemble, c'est possible



Rapport sur les bonnes
pratiques pour l'emploi
des personnes avec
autisme en Europe.



Depuis que l'autisme a été décrit par Kanner en 1943, sept décennies se sont écoulées, mais les recherches scientifiques consacrées aux adultes avec autisme restent très peu nombreuses en comparaison des milliers d'études sur les enfants. La recherche sur le traitement est particulièrement insuffisante et le manque d'interventions appropriées pour les adultes avec autisme a de nombreuses conséquences négatives. Ainsi, parmi les adultes avec autisme on constate beaucoup de problèmes liés à la santé mentale, peu d'inclusion sociale et un fort taux de dépendance. Nombre d'entre eux doivent faire face à la solitude et à l'isolement. Au-delà du coût pour les individus et leurs familles, le coût pour la société est également important. Ainsi, une analyse économique¹ récente suggère que l'autisme coûte aux économies des États-Unis et du Royaume-Uni, respectivement 175 milliards de dollars et 32 milliards de livres par an. C'est supérieur au coût de toute autre condition médicale, et cela représente davantage que le coût du cancer, des accidents vasculaires cérébraux et des maladies cardiaques combinés. Les coûts sont particulièrement élevés à l'âge adulte en raison de l'énorme perte de productivité due à l'absence d'emploi. En effet, le taux de chômage chez les adultes avec autisme est nettement plus élevé que chez les adultes ayant une déficience intellectuelle ou d'autres troubles du développement.

C'est dans ce contexte que le présent rapport a été préparé. Il met en lumière la situation inacceptable de l'emploi des personnes avec autisme et les défis auxquels elles sont confrontées pour trouver ou conserver un emploi approprié. Car, malgré les difficultés liées au handicap, de nombreuses personnes possèdent des forces ou des domaines de compétence particuliers, qui peuvent représenter un atout majeur dans le monde du travail. Un tel gaspillage de potentiel est injuste et discriminatoire.

Toutefois, le rapport va beaucoup plus loin que de se borner à documenter les nombreuses difficultés rencontrées par les adultes avec autisme. Il met en évidence les stratégies qui peuvent être utilisées pour les aider à entrer dans le monde du travail. Le rapport met en lumière au fil des pages comment réussir à intégrer les personnes avec autisme dans le marché du travail ouvert et une gamme de différents programmes à travers l'Europe sont décrits. Ceux-ci varient considérablement, car il est nécessaire d'adopter des approches variées pour répondre à l'hétérogénéité de l'autisme. Il a été démontré que les stratégies pour aider les personnes à trouver un travail et à s'y maintenir, même si elles sont relativement chères au départ, aboutissent à terme à des gains économiques et personnels.

Comme le conclut le rapport, l'accès à l'emploi est un droit fondamental, inscrit dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il est du devoir de la société de faire respecter ces droits et nous avons ici de nombreux exemples de la manière dont cela peut être réalisé, au profit des personnes avec autisme, de leurs familles, des organisations dans lesquelles elles travaillent et de la société dans son ensemble.

Patricia Howlin
Professeur émérite de psychologie clinique de l'enfant
King's College de Londres

Dans l'Union européenne, 11.5 pour cent des adultes sont actuellement sans emploiⁱⁱ. Pour les personnes avec autisme, le taux de chômage est bien plus élevé – les études indiquent un pourcentage allant de 76ⁱⁱⁱ à 90^{iv,v} pour cent. De toute évidence, cette situation ne peut plus durer et appelle à une action urgente. L'Union européenne a signé la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées qui oblige ses États membres à prendre des mesures pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, y compris les personnes avec autisme, dans tous les aspects de leur vie, dont l'emploi. Ce présent rapport expose les difficultés que rencontrent les personnes avec autisme lorsqu'elles essaient d'obtenir un emploi et de se maintenir dans l'emploi. Il fournit plusieurs exemples d'initiatives créées pour favoriser l'emploi des personnes avec autisme qui peuvent servir à d'autres comme modèles positifs à suivre et à exploiter.

En règle générale, les personnes avec autisme ont des difficultés à trouver un emploi et à se maintenir dans l'emploi pour toute une série de raisons. Parmi celles-ci, la plus évidente est liée à leurs difficultés inhérentes de communication et d'interaction sociale, qui affectent leurs capacités à comprendre les attentes des employeurs et à communiquer efficacement avec leurs responsables et leurs collègues. Les déficits de la fonction exécutive et l'hypersensibilité aux stimuli sensoriels, tels que les sons et les lumières, dont souffrent certaines personnes avec autisme peuvent représenter une difficulté supplémentaire pour obtenir et/ou maintenir un emploi. Pourtant, les plus grandes difficultés qu'elles rencontrent dans le domaine de l'emploi ne sont pas internes. Les plus grands défis auxquels elles doivent faire face sont souvent un manque d'opportunités ainsi que la stigmatisation et la discrimination associées à leur condition.

Ces obstacles à l'emploi se posent bien avant que la personne avec autisme ne commence à rechercher un emploi. Dans toute l'Europe, on déplore un sérieux manque en matière d'éducation et de formations adaptées qui pourraient permettre à des personnes avec autisme d'acquérir les compétences professionnelles, sociales et de communication qui sont requises dans le milieu professionnel. Une personne avec autisme qui cherche un emploi, qu'elle ait réussi à avoir accès à un enseignement adapté ou non, fait souvent l'objet de stigmatisation et de discrimination associées à son autisme. Même si une personne ne divulgue pas à un employeur potentiel qu'elle est autiste, beaucoup se voient refuser des postes parce que les employeurs interprètent leurs difficultés de communication et d'interaction sociale comme des signes clairs qu'elles ne sont pas des employés appropriés, au lieu de leur offrir des formes de soutien spécifiques pour leur permettre d'effectuer convenablement leur travail. Pour celles qui ont réussi à trouver un emploi, le défi sera de le conserver. La combinaison des difficultés inhérentes à l'autisme, de l'absence d'assistance et des attitudes sociales peut rendre la situation très pénible et difficile à gérer pour les personnes avec autisme.

En dépit des difficultés internes et barrières sociétales que connaissent les personnes avec autisme, elles possèdent des atouts qui peuvent faire d'elles des employés potentiellement remarquables. Parmi leurs points forts, notons la capacité à porter une grande attention aux détails, la capacité à exceller dans des tâches répétitives et logiques, et leur inclination naturelle à être des personnes fidèles et fiables.

Pour permettre aux personnes avec autisme de trouver un emploi et de réaliser pleinement leur potentiel au travail, il est indispensable de leur assurer un soutien. Diverses approches et structures pour assurer ce soutien commencent à émerger partout en Europe. Ce présent rapport présente plusieurs pratiques novatrices dans ce domaine et met en lumière des points clés, notamment le besoin de plans de transition personnalisés entre l'école, les études supérieures et la vie active ; des possibilités d'éducation et de formation continues adaptées ; des programmes de stages professionnels ; des processus de recrutement adaptés ; des formes de soutien sur le lieu de travail.

Le soutien sur le lieu de travail peut se traduire par la mise en place de mesures d'aménagement, en collaboration avec la personne avec autisme, de manière à s'ajuster à ses difficultés et à tirer le meilleur parti de ses atouts, comme adapter la description de la fonction, le calendrier de travail, les pratiques de communication en vigueur sur le lieu de travail, et l'environnement physique de travail. Le soutien peut également consister à fournir une assistance pour assurer le transport des personnes entre le domicile et le lieu de travail, ou recourir aux technologies d'assistance, notamment les outils de communication par le texte et l'image et les outils de planification quotidienne. Une des plus importantes nouvelles formes de soutien pour aider les personnes avec autisme au travail est la méthode qui consiste à identifier des personnes offrant un soutien, comme 'des mentors professionnels' ou d'autres membres du personnel désignés pour aider une personne avec autisme dans les difficultés qu'elle rencontre.

Bien sûr, les types de soutien qui sont requis dépendent des besoins spécifiques de chaque personne avec autisme tout comme de la nature de l'organisation pour laquelle la personne travaille. Depuis la prestation de services d'aide qui favorisent la participation des personnes avec autisme au marché du travail à la création d'entreprises spécifiquement conçues pour valoriser les forces et exploiter les atouts des personnes avec autisme, une grande variété d'approches et de structures sont créées pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes autistes et offrent des exemples de pratiques exemplaires que d'autres pourront suivre.

Lorsque nous examinons les possibilités d'emploi pour les personnes avec autisme, il faut veiller à ce que leurs droits restent au cœur de nos préoccupations. Les personnes avec autisme ont le droit d'exercer un travail dans des environnements qui favorisent l'inclusion et elles ont le droit à des aménagements raisonnables et à une assistance pour leur permettre de travailler efficacement. Ces droits sont décrits en détail dans l'Article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. En outre, les solutions qui ont été développées pour fournir des aides à l'emploi aux personnes avec autisme devraient toujours être adaptées aux besoins de chaque individu. Les solutions pour favoriser l'emploi des personnes avec autisme doivent être aussi diverses que les individus eux-mêmes. À tout moment, les personnes avec autisme et leurs parents ou les aidants des personnes requérant un haut niveau de soutien doivent être en mesure de prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leur emploi. En tenant compte du fait que comme toute autre personne, les besoins et les capacités des personnes avec autisme dans le domaine professionnel peuvent évoluer avec le temps, l'aide doit être fournie de manière continue et/ou ponctuelle, depuis la préparation à l'emploi jusqu'à la retraite. Compte tenu des évolutions constantes dans le domaine de l'autisme et de l'emploi, nous devons continuellement développer nos connaissances et lutter contre les stéréotypes à l'égard des personnes avec autisme, en veillant à ce que les solutions préconisées soient fondées sur des preuves et non pas sur des hypothèses, et que l'accent soit mis sur leurs capacités et non pas sur leurs déficiences.

En Europe, de nombreuses organisations traduisent ces principes en action. Pourtant, vu la grande majorité des adultes avec autisme qui n'ont toujours pas d'emploi, il est urgent de mettre en œuvre des actions supplémentaires. Ce n'est pas uniquement le rôle des employeurs progressistes et des organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme de créer des passerelles vers l'emploi pour les personnes avec autisme. Cette responsabilité incombe également aux gouvernements nationaux. L'Union européenne et ses États membres ont signé et/ou ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui les oblige à prendre des mesures pour appliquer les droits des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie, y compris en matière d'emploi.

Aider les personnes avec autisme à obtenir et maintenir un emploi entraîne indubitablement des coûts. L'éducation, la formation et les programmes d'aide à l'emploi impliquent des dépenses publiques. Ces dépenses publiques doivent être considérées comme un investissement. Lorsqu'une organisation embauche une personne avec autisme, il n'est pas simplement question d'acte de charité ou de responsabilité sociale des entreprises, il est question d'intérêt mutuel. Grâce à une assistance adéquate, l'employé avec autisme devient partie intégrante de l'équipe des employés qui contribue à la réussite de l'organisation dans son ensemble. En outre, les personnes avec autisme qui exercent un emploi sont non seulement capables de subvenir à leurs propres besoins (tout au moins en partie), mais sont également en mesure de contribuer directement à la société grâce à leur travail et à leurs contributions fiscales. Une personne avec autisme qui exerce un emploi constitue de toute évidence un bon investissement qui profite à la fois à la personne avec autisme, à l'organisation pour laquelle elle travaille et à la société dans sa globalité.

Avant tout, pour les personnes avec autisme, l'emploi représente bien plus qu'une source de revenus, il leur permet de devenir des membres actifs de la société et de vivre une vie plus épanouissante et indépendante.

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	6
Sommaire	6
Introduction	11
1. Les problèmes et les difficultés que rencontrent les personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi	12
2. Les points forts des personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi	16
3. Les droits en matière d'emploi dans les contextes internationaux, européens et nationaux	18
4. Passerelles vers l'emploi	22
Une planification individualisée et un soutien évolutif tout au long de la vie	22
Les programmes d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle adaptés ..	24
L'exploration de carrière et l'acquisition d'expériences de travail	26
Les réseaux	27
Le soutien des intervenants spécialisés dans la création de passerelles vers l'emploi ..	28
L'évaluation et le contrôle	30
Rendre le processus de recrutement accessible aux personnes avec autisme	31
Le soutien au travail	32
Diriger professionnellement une personne avec autisme	36
Les compétences pour défendre leurs droits dans le monde du travail	38
Les groupes d'entraide par les pairs et les réseaux professionnels	39
Une diversité d'approches pour une diversité de besoins	40
<i>Les aides à l'emploi</i>	40
<i>Les ateliers protégés et les centres d'accueil de jour</i>	46
<i>Les structures autogérées</i>	51
<i>Autres options</i>	52
Plaidoyer en faveur des aides à l'emploi pour les personnes avec autisme	54
L'embauche de personnes avec autisme dans les organisations pour les personnes handicapées	54
5. Les coûts et les bénéfices de l'investissement public dans les services d'aide à l'emploi pour les personnes avec autisme	57
6. Développement futur de solutions pour l'emploi	59
Conclusion	66
Version facile à lire du rapport sur l'autisme et l'emploi	62
Bibliographie	65

Tout au long de ce rapport, les principes et concepts clés sont illustrés à l'aide d'exemples réels de bonnes pratiques dans le domaine de l'emploi des personnes avec autisme en Europe et ailleurs.

Mis en page et imprimé par des personnes avec autisme

Editions PASPARTA (République Tchèque) 2

Répondre aux besoins en matière d'emploi et de soutien via une législation et des stratégies nationales

La Loi sur l'Autisme 2009 et la Stratégie de l'Autisme (Angleterre) 20

Des opportunités d'emploi dans la fonction publique

La National Autistic Society et les Archives nationales (Royaume-Uni) 21

Une approche individualisée pour trouver un emploi adéquat pour les personnes avec autisme

Fondation Salva Vita (Hongrie) 23

Transformer les vies grâce à l'éducation et à la formation

Specialisterne (Islande) 25

Acquérir des compétences en sensibilisant et en valorisant la culture autistique

Le magazine en ligne Puoltaja (Finlande) 26

Coopérer avec les entreprises locales pour créer de l'emploi pour les personnes avec autisme

Autismo Andalucia (Espagne) 27

Renforcement des capacités pour ceux qui soutiennent les personnes avec autisme dans l'emploi

Le Service de consultation et de formation pour l'emploi de la National Autistic Society (Royaume-Uni) 29

Coopérer avec une organisation externe pour intégrer des personnes avec autisme en entreprise

L'Oréal (Italie) 35

Un soutien individuel dans un contexte multinational

Specialisterne et SAP (dans plusieurs pays) 41

Un groupe de travail mobile teste les portillons d'accès des stations de métro

Passwerk (Belgique) 42

Une petite entreprise née de la passion et du savoir-faire d'un jeune homme avec autisme

Green Bridge Growers (Etats-Unis) 43

La recherche démontre que le soutien à l'emploi fonctionne

L'initiative Prospects (Royaume-Uni) 45

Garantir une source de revenu minimum pour les personnes avec autisme dans un milieu de travail adapté

ESAT Les Colombages (France) 47

Une approche progressive vers l'emploi

Rainman's Home (Autriche) 49

Du travail sur mesure pour les personnes requérant un haut niveau de soutien

TERLAB (Espagne) 50

Créer son propre emploi via une coopérative autogérée

Laboratorio di Esplorazione Multimediale (Italie) 52

Emploi et inclusion dans la communauté : une différente approche

Godega4Autism (Italie) 53

Rassembler les acteurs concernés pour favoriser l'emploi

Projet Together We Can Manage d'APLA (République tchèque) 55

Changer les comportements et combattre la stigmatisation

Kuwait Center for Autism (Koweït) 55

Une formation pour les professionnels donnée par des personnes avec autisme

Le projet « Ask Autism » de la National Autistic Society (Royaume-Uni) 56

Des allocations sociales à une vie plus indépendante grâce au travail

Auticon (Allemagne) 58

INTRODUCTION

Aujourd'hui, entre 1 enfant sur 100 et 1 enfant sur 150^{vi} est diagnostiqué avec autisme, ce qui donne un chiffre d'environ 3.3 millions de personnes avec autisme dans l'Union européenne. Même si l'accès au diagnostic et aux thérapies applicables aux enfants atteints d'autisme s'est amélioré partout en Europe, dans la plupart des régions, ces enfants devenus grands sont confrontés au chômage généralisé et au manque voire à l'absence totale de soutien à l'âge adulte.

Les études montrent qu'entre 76⁷ et 90^{8,9} pour cent des personnes adultes avec autisme sont sans emploi. Ces statistiques ne sont probablement pas surprenantes, vu que les personnes avec autisme éprouvent souvent des difficultés avec certains aspects sociaux et de communication liés au cadre professionnel, notamment les entretiens d'embauche, la compréhension des instructions de leurs supérieurs, la gestion du temps et l'interaction avec les collègues.

Pourtant, les obstacles auxquels se heurtent les personnes avec autisme pour accéder à l'emploi ne sont pas uniquement dus à leur handicap. Elles sont également victimes de stigmatisation et de discrimination lorsqu'elles cherchent à obtenir ou à maintenir un emploi. En fait, malgré les obstacles qu'ils rencontrent, les adultes atteints d'autisme veulent vraiment exercer un travail et sont souvent dotés de capacités exceptionnelles pour réaliser des tâches particulières. Une étude menée au Royaume-Uni a montré qu'une grande majorité d'adultes atteints d'autisme qui sont actuellement sans emploi et qui dépendent du soutien du gouvernement et de leur famille déclarent vouloir travailler avec l'appui d'un soutien adéquat.¹⁰ Ils ont simplement besoin d'une assistance pour les aider à surmonter les obstacles qu'ils rencontrent.

Ce présent rapport a pour objectif d'exposer clairement les problèmes et les difficultés que rencontrent les personnes avec autisme dans le secteur de l'emploi en Europe. Dans le contexte de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ce rapport décrit les différentes formes de soutien qui peuvent être adoptées pour aider les personnes atteintes de troubles du spectre autistique à participer à l'emploi. Il fournit également des exemples de bonnes pratiques émergentes en matière de soutien qui pourront servir comme modèles d'inspiration et inciter les organisations compétentes à créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les personnes avec autisme. De façon générale, ce rapport fournit un guide fondamental destiné aux personnes avec autisme, aux membres de leur famille, aux employés, aux décideurs politiques et à toute personne qui poursuit l'objectif de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes avec autisme.

Ce rapport a été élaboré sur la base d'une analyse de documents didactiques et professionnels sur le thème de l'emploi et l'autisme, et d'un questionnaire qui a été mené parmi les membres d'Autisme-Europe (les associations de soutien aux personnes avec autisme en Europe). Certaines études de cas qui présentent des exemples de pratiques exemplaires et émergentes dans le domaine de l'emploi des personnes avec autisme ont été fournies sur demande par les membres d'Autisme-Europe et d'autres organisations pertinentes.

LES PROBLÈMES ET LES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES PERSONNES AVEC AUTISME DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI



Réapprovisionnement et rangement des rayons dans un supermarché en Espagne.



Travail dans une cantine en Italie.

L'autisme est un trouble du développement permanent qui affecte la façon dont une personne communique et interagit avec les autres. Ce trouble affecte également la manière dont elles perçoivent le monde qui les entoure. L'autisme couvre un spectre de troubles, ce qui signifie que même si toutes les personnes avec autisme partagent certaines difficultés, leurs troubles les affecteront de manière différente. Certaines personnes sont capables de vivre en relative autonomie alors que d'autres peuvent avoir des troubles d'apprentissage assortis et requérir une assistance spécialisée durant toute leur existence.

Chaque personne avec autisme est différente, néanmoins, elles présentent des déficiences dans trois domaines principaux : l'interaction sociale réciproque, la communication, et un comportement stéréotypé et répétitif avec des centres d'intérêt restreints.¹ Elles peuvent également se montrer trop ou très peu sensibles aux stimuli tactiles, auditifs et visuels, et peuvent également ressentir la chaleur, le froid et la douleur de façon inhabituelle.

En raison de leurs déficiences, les personnes avec autisme se heurtent souvent aux difficultés suivantes qui entravent leur capacité à participer de manière efficace au marché du travail :²

- **Les interactions sociales** : Les personnes avec autisme peuvent avoir des difficultés à comprendre les conventions sociales que les autres comprennent tout de suite sans réfléchir. Elles pourraient, par exemple, se tenir trop près d'une personne ou engager la conversation sur un sujet inapproprié. Elles peuvent donner l'impression d'être des personnes insensibles étant donné qu'elles ne comprennent pas les émotions des autres. Elles pourraient également préférer se tenir à l'écart plutôt que participer activement aux conversations et aux événements sociaux qui se déroulent sur le lieu de travail. Les personnes avec autisme sont par conséquent susceptibles d'avoir des difficultés d'interaction avec leurs supérieurs et leurs collègues, ce qui entrave leur intégration professionnelle.
- **La communication sociale** : Un grand nombre de personnes avec autisme ont une interprétation très littérale du langage et ont souvent du mal à comprendre les métaphores, les tournures

idiomatiques, l'ironie et le sarcasme. Par exemple, l'expression « il pleut des cordes » pourrait être comprise au sens littéral du terme. Ces personnes sont dès lors susceptibles d'avoir des difficultés à comprendre et à interpréter les instructions et les attentes non verbales. Les personnes avec autisme peuvent souvent sembler assez rigides, elles ont du mal à lire les expressions du visage et à reconnaître le ton de la voix. Certaines personnes avec autisme peuvent avoir de bonnes capacités linguistiques mais auront du mal à comprendre la nature même des échanges lors des conversations. Elles peuvent parler longuement sur un de leurs sujets d'intérêt sans sembler se soucier de ce que les autres racontent. D'autres ne seront peut-être pas capables de parler du tout et communiqueront alors par des gestes ou des symboles visuels.

■ **L'imagination sociale** : Même si certaines personnes avec autisme font preuve d'une imagination vive, sont très créatives et deviennent des musiciens, des artistes et des écrivains confirmés, de manière générale, les personnes avec autisme souffrent d'un déficit d'imagination sociale. Elles auront du mal à comprendre et à interpréter les sentiments, les pensées et les actions des autres. Elles auront également des difficultés à anticiper et à comprendre la notion de danger. Cela peut également affecter leur façon de se préparer au changement et de planifier l'avenir. Elles montrent souvent des difficultés à faire face au changement et à gérer des situations non habituelles.

■ **Le fonctionnement cognitif** :³ De nombreuses personnes avec autisme ont des difficultés à exécuter des tâches au travail en raison de problèmes de planification, de déplacement de l'attention et de mémoire de travail. Même les personnes avec autisme qui sont dotées d'un niveau d'intelligence élevé ou supérieur à la moyenne peuvent avoir des difficultés dans la résolution de problèmes et dans l'organisation, qui affectent leur performance en milieu professionnel.

En raison de leurs difficultés, auxquelles s'ajoutent le manque de soutien ainsi que la stigmatisation et la discrimination largement répandues, les personnes avec autisme se heurtent à de nombreux obstacles pour obtenir et maintenir un emploi. Selon l'Organisation mondiale du travail, la proportion de personnes handicapées qui ne participent pas au marché du travail est au moins deux fois plus élevée que celle des citoyens européens moyens, et le taux de chômage est encore plus important parmi certains groupes spécifiques de personnes handicapées, comme les personnes avec autisme.⁴ Nous ne disposons pas de données statistiques internationales cohérentes concernant le taux de chômage des personnes avec autisme, mais plusieurs enquêtes indiquent qu'une minorité seulement occupe un emploi. Une étude menée en 2009 au Royaume-Uni a révélé que seulement 15 pour cent des personnes avec autisme exercent un emploi à temps plein et 9 pour cent à temps partiel. Cette même étude a montré que 79 pour cent des personnes avec autisme qui dépendent financièrement du gouvernement déclarent vouloir travailler, avec l'appui d'un soutien adéquat pour les aider à surmonter leurs difficultés.⁵

Les obstacles que rencontrent les personnes avec autisme pour accéder à l'emploi commencent bien avant que la personne n'atteigne l'âge de travailler et se lance dans la recherche d'un emploi. Ces obstacles peuvent se résumer comme suit :⁶

■ **Le manque d'accès à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle** : Beaucoup d'adultes avec autisme n'ont pas bénéficié d'un accès régulier à une éducation appropriée à leurs besoins pendant leur enfance et leur jeunesse. Une étude menée au Royaume-Uni en 2006 a révélé qu'un enfant sur cinq avec autisme a été exclu de l'école, souvent plus d'une fois. La même étude montre que plus de 50 pour cent des enfants avec autisme ne fréquentent pas l'école que leurs parents jugent la plus adéquate pour

eux.⁷ La France a été condamnée à deux reprises par le Conseil de l'Europe pour ne pas avoir dispensé un enseignement aux enfants et jeunes gens avec autisme. En France, le nombre d'enfants avec autisme qui fréquentent l'école diminue sensiblement à chaque cycle de scolarité obligatoire : 87 pour cent des enfants avec autisme fréquentent l'école primaire, 11 pour cent fréquentent l'enseignement secondaire inférieur et 1 pour cent entre dans l'enseignement secondaire supérieur.⁸ Ces statistiques révèlent le manque d'accès général à l'éducation primaire et secondaire pour les personnes avec autisme dans toute l'Europe. Les recherches ont également démontré que beaucoup d'adultes avec autisme obtiennent des résultats scolaires en-dessous de leur potentiel.⁹ En outre, les adultes avec autisme qui ont terminé avec succès leurs études secondaires se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder à une formation professionnelle et des études supérieures. En Europe, on observe un manque généralisé de filières de formation professionnelle et d'études supérieures qui sont adaptées aux besoins des adultes avec autisme. Même si certains adultes dotés d'un haut niveau d'intelligence réussissent à intégrer l'enseignement universitaire, beaucoup font face à d'importants défis en raison de leur autisme, telles que des difficultés d'organisation personnelle et de planification et un haut niveau d'anxiété sociale. Beaucoup ne trouvent pas l'aide adéquate qui leur est nécessaire pour surmonter ces difficultés, ce qui les conduit à abandonner les études supérieures avant même d'obtenir leur diplôme. Ceux qui obtiennent un diplôme se retrouvent toutefois souvent désemparés face aux exigences professionnelles en matière de communication et d'interaction sociale.



Assistant-mécanicien triant des outils en Espagne.



Travail sur ordinateur au Royaume-Uni.

- **Le manque de soutien pour faciliter la transition vers la vie adulte** : Partout en Europe, on observe une grave carence en matière de services d'assistance destinés aux adultes avec autisme en vue de faciliter leur transition de l'école à la vie adulte. Cette transition comprend non seulement l'accès à une formation professionnelle ou à des études supérieures, mais également l'acquisition des compétences nécessaires pour leur autonomie et des compétences d'interaction sociale et de communication requises en milieu professionnel, qui ne sont pas enseignées dans les institutions d'enseignement ordinaire étant donné que les personnes n'étant pas atteintes d'autisme acquièrent habituellement ces compétences naturellement. En conséquence, des études de suivi menées à long terme sur des adultes au Royaume-Uni, au Canada, aux États-Unis et au Japon ont systématiquement révélé de faibles niveaux d'indépendance et de faibles perspectives d'emploi. Même pour les personnes avec autisme ne requérant qu'un faible niveau de soutien, la proportion de personnes qui occupent un emploi dépassait rarement 30 pour cent, et la majorité des emplois étaient peu qualifiés et mal rémunérés. Les recherches semblent indiquer que, parmi les personnes avec autisme dotées des plus grandes capacités, les résultats en termes d'indépendance et d'emploi sont probablement déterminés tout autant par les services auxquels ils ont accès en tant qu'adultes que par leurs capacités propres.¹⁰ L'absence de soutien pour faciliter la transition vers la vie adulte est encore plus marquée chez les adultes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien.

- **Les obstacles durant le processus de recrutement** : Obtenir un emploi peut s'avérer un parcours très difficile dans la mesure où les processus de recrutement généralement adoptés par les employeurs ne sont pas à la portée des personnes avec autisme. Pour les personnes avec autisme, les difficultés commencent avec l'envoi de candidatures et le processus de l'entretien d'embauche qui représentent un sérieux défi pour les personnes avec autisme, compte tenu de leurs difficultés de communication et d'interaction sociale. Même si une personne avec autisme est hautement qualifiée, elle aura plus tendance à accéder à un emploi qui se situe en-dessous de son niveau de qualification. Il n'est pas rare que des employeurs mettent fin aux contrats des adultes avec autisme pour des motifs de perte de productivité au travail en raison de leurs difficultés de communication, d'interaction sociale et de fonctionnement.
- **La discrimination dans le domaine de l'emploi** : Celle-ci peut se manifester à plusieurs stades du processus pour accéder à l'emploi et peut prendre une multitude de formes. La forme de discrimination la plus évidente qui affecte les personnes avec autisme est peut-être la discrimination que pratiquent les employeurs lors du processus de recrutement, que le candidat au poste aura par ailleurs beaucoup de mal à prouver.¹¹ Une personne avec autisme qui est victime de discrimination au travail ne comprendra pas nécessairement quand elle fait l'objet de discrimination, et ne connaîtra pas forcément ses droits ni comment les exercer. Une étude de cas juridiques menée aux États Unis, dans laquelle des personnes handicapées qui exerçaient un emploi affirmaient avoir fait l'objet de discrimination de la part de leurs employeurs, a révélé que les personnes avec autisme étaient moins susceptibles de déposer une plainte pour discrimination que les personnes ayant d'autres handicaps.¹²

LES POINTS FORTS DES PERSONNES AVEC AUTISME DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Malgré leurs difficultés dans certains domaines, les personnes avec autisme ont beaucoup à offrir au monde du travail et certaines de leurs caractéristiques associées à leur handicap peuvent parfois se révéler des atouts. Tout en les aidant à surmonter leurs difficultés, il est également important de reconnaître les points forts de chaque individu et d'exploiter leurs talents individuels.

Même si chaque personne avec autisme est unique, beaucoup présentent des caractéristiques^{13,14} et un niveau de compétences au-dessus de la moyenne dans des domaines bien spécifiques¹⁵, qui pourraient contribuer à la prospérité de l'organisation qui les emploie, notamment :

- **Un haut niveau de concentration et une grande capacité à exécuter des tâches répétitives** : les personnes avec autisme trouvent souvent une grande satisfaction à se concentrer sur l'exécution d'un travail minutieux, et ont tendance à persévérer dans leur tâche sans se laisser distraire, en portant une attention particulière aux détails.¹⁶
- **La fiabilité, un faible taux d'absentéisme et la loyauté** : les personnes avec autisme peuvent se montrer très consciencieuses et impliquées dans leur travail, et sont souvent ponctuelles, droites et honnêtes. Par exemple, le taux d'absentéisme chez les employés avec autisme est souvent inférieur à celui des autres employés.¹⁷
- **Une connaissance factuelle et détaillée, des compétences techniques et des intérêts pour les domaines spécialisés** : la tendance des personnes avec autisme à développer des intérêts dans un domaine spécialisé peut les conduire à acquérir une connaissance factuelle très pointue dans ce domaine.¹⁸ Elles peuvent également développer des compétences hautement spécialisées, en particulier dans les secteurs techniques, qui peuvent s'avérer très utiles en milieu professionnel, ainsi que des capacités de systématisation au-dessus de la moyenne, y compris la compréhension des systèmes et des modèles reposant sur des règles.¹⁹



Réapprovisionnement des rayons en Hongrie.

- **Une excellente tenue des bases de données et une mémoire remarquable** : les personnes avec autisme possèdent généralement de grandes capacités de mémorisation et sont souvent compétentes dans la bonne tenue des bases de données.
- **Capacités à résoudre les problèmes** : les personnes avec autisme ont tendance à préférer adopter une approche logique et structurée dans leur travail et pensent souvent d'une façon très visuelle. Elles prennent généralement beaucoup de plaisir à résoudre des problèmes et peuvent apporter des nouvelles idées et appréhender leur travail avec une approche inédite.²⁰

- **Fidélité** : les personnes avec autisme ont une préférence pour les tâches routinières, et une fois installées dans leur poste, elles y resteront souvent bien plus longtemps que d'autres collègues.²¹
- **Ingéniosité** : les personnes avec autisme peuvent avoir eu à trouver des solutions pour vaincre des difficultés et peuvent donc s'avérer être des personnes pleines de ressources.²²

Les personnes avec autisme peuvent être parfaitement appropriées pour certains postes qui ne conviennent pas à la majorité des gens, comme des fonctions qui requièrent l'exécution de tâches répétitives et des fonctions qui, de par leur nature même ou le lieu du travail, sont socialement isolées.²³

« 1. Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi [...].

2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire. »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

LES DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LES CONTEXTES INTERNATIONAUX, EUROPÉENS ET NATIONAUX

Nous disposons d'instruments aux niveaux international, européen et national qui protègent les droits des personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi.

Les personnes handicapées, y compris les personnes avec autisme, ont les mêmes droits que leurs concitoyens et ont droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à la pleine participation à la société. Ces principes sont inscrits dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées qui a été adoptée en décembre 2006. La Convention n'établit pas de nouveaux droits, mais réaffirme, renforce et actualise les droits énoncés dans d'autres instruments internationaux, et confirme que tous ces droits s'appliquent aux personnes handicapées.²⁴ Parmi les droits énoncés dans la Convention, les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi sont précisés à l'Article 27, qui est cité tout au long du présent rapport.

L'Union européenne a ratifié la Convention en 2010. Étant donné que l'Union européenne et les gouvernements nationaux se partagent la responsabilité de la politique dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, la responsabilité de la mise en œuvre de ces aspects de la Convention est une responsabilité également partagée.²⁵

Du côté de l'Union européenne, la Commission européenne propose les lois et assure leur mise en œuvre dans divers domaines, tels que l'emploi et la coordination des systèmes de sécurité sociale. Elle coordonne et contrôle les politiques nationales, elle encourage le partage des pratiques d'excellence dans les domaines de l'emploi, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et les pensions.

L'Union européenne a aussi le pouvoir de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou les origines ethniques, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.²⁶ Donc, en 2000, l'Union européenne a adopté la Directive-cadre pour l'emploi 2000/78/CE²⁷ qui appelle tous les États membres à adapter et à élaborer une législation nationale qui interdit toute discrimination directe ou indirecte à l'égard des personnes handicapées (entre autres) dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. La Directive s'applique notamment aux critères de sélection et aux conditions de recrutement, à l'orientation professionnelle, à l'accès à l'emploi et aux conditions de travail, y compris les conditions de rémunération. Plus encore, la directive affirme que des « aménagements raisonnables » doivent être apportés, ce qui signifie que les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins et dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées l'accès, la participation, l'avancement sur le marché du travail ainsi que des services de formation professionnelle, n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite à l'employeur. Si tous les États européens disposent désormais d'une telle législation, la directive a toutefois un impact limité dans sa pratique.²⁸

Autisme-Europe estime que le champ d'application couvert par la directive ne prévoit pas de recours adéquat pour la discrimination dont sont souvent victimes les personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi. De plus, en vertu de cette directive, un employeur peut justifier sa décision de ne pas engager une personne avec autisme simplement en invoquant le fait que les besoins de formation et les ajustements requis pour la personne avec autisme, en particulier pour une personne requérant un haut niveau de soutien, lui imposeraient une trop lourde charge. Autisme-Europe estime que la directive serait plus efficace avec un champ d'application plus large pour lutter contre la discrimination qui touche les personnes avec autisme.²⁹

Dans cette optique, l'Union européenne a proposé en 2008 une directive pour lutter contre les discriminations dans les autres domaines de la vie, en dehors de l'emploi. Cette directive est malheureusement restée en suspens dans le processus d'élaboration des politiques en raison d'un manque de consensus entre les membres du Conseil de l'Union européenne.³⁰ Quand bien même cette directive serait un instrument efficace pour protéger les droits des personnes avec autisme et pour prévenir la discrimination, ce n'est pas la seule question juridique et politique qui se pose aux personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi.

Au niveau national, la majorité des États membres de l'Union européenne ont signé et ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Le degré d'application de cette Convention dans les États membres est très variable à l'heure actuelle, en particulier en ce qui concerne l'Article 27 sur l'emploi. Afin de s'acquitter de leurs obligations d'assurer la mise en œuvre du droit d'accès au travail, de nombreux États membres doivent examiner et procéder à une évaluation critique de toutes les législations pertinentes en vigueur en vue d'apporter les modifications nécessaires.

Toutefois, la législation ne suffit pas. De fait, même lorsque la législation existe, la discrimination à l'encontre des personnes avec autisme et d'autres formes de handicap persiste, et les obstacles importants à leur participation au marché du travail sont toujours présents. Il est également impératif que les gouvernements adoptent des mesures positives, notamment la mise en place de stratégies nationales et régionales coordonnées qui favorisent l'accès à l'emploi des personnes handicapées, l'octroi de subsides pour financer des programmes d'aide à l'accès et au maintien en emploi des personnes handicapées, la mise en place d'incitations financières pour encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées, une aide financière pour encourager les employeurs à apporter des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées et la mise en œuvre efficace de systèmes de quotas qui obligent les employeurs à embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées.

Les stratégies nationales et régionales en faveur de l'emploi devraient être exhaustives et comporter tous les éléments qui sont nécessaires pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées, comme l'adaptation, l'éducation, la formation professionnelle, le conseil, les incitations financières pour encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées, des programmes et des services de soutien, le développement des compétences des professionnels du handicap, et la promotion de pratiques innovantes. Les stratégies devraient également être conçues afin de prendre en compte la diversité des handicaps. Dans cet esprit, des stratégies spécifiques en faveur de l'emploi des personnes avec autisme ont déjà été lancées dans certains pays.

Il est également indispensable que les gouvernements nationaux veillent à ce que les personnes handicapées bénéficient d'une protection sociale suffisante. Cela implique l'accès à des formes de soutien qui leur permettent de participer au marché du travail. Les systèmes de sécurité sociale mis en place en Europe dissuadent souvent les personnes handicapées de travailler, en supprimant les formes d'aides accordées par l'État, comme les assistances au transport et les

interventions aux soins médicaux une fois que la personne commence à travailler. Cette approche engendre un « piège des allocations » qui force les personnes handicapées à payer elles-mêmes les formes de soutien dont elles ont besoin ou à apprendre à vivre sans. Une personne qui doit payer elle-même ces formes de soutien risque de dépenser la totalité de son salaire pour assurer ses frais de subsistance de base et les formes de soutien dont elle a besoin, ne lui laissant que très peu, voire aucun, revenu additionnel pour assurer d'autres frais de subsistance. Cela peut donc décourager les personnes handicapées de travailler. Ces systèmes renforcent l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail, et ils doivent être réformés. Il faut que les systèmes de sécurité sociale en faveur des personnes handicapées fassent une distinction entre les allocations qui servent à couvrir les frais de subsistance de base et les autres formes de soutien comme l'assistance au transport et les soins médicaux. Si une personne perd la jouissance d'une allocation de subsistance de base du fait qu'elle travaille, elle ne devrait pas perdre pour autant le bénéfice d'autres formes de soutien. Les personnes handicapées devraient pouvoir accéder à l'emploi, tout en ayant la possibilité de bénéficier à nouveau d'une allocation de subsistance de base si nécessaire, sans crainte d'être pénalisées injustement.

Pour rendre les mesures adoptées par les gouvernements efficaces, il est également important de combattre la stigmatisation et les préjugés associés au handicap qui sont véhiculés parmi les employeurs, en démontrant le potentiel des personnes handicapées et en mobilisant les communautés locales dans des stratégies qui favorisent leur embauche.³¹ À cet égard, les autorités publiques doivent montrer l'exemple et adopter une approche inclusive et antidiscriminatoire en embauchant des personnes avec autisme et atteintes d'autres handicaps.



Répondre aux besoins en matière d'emploi et de soutien via une législation et des stratégies nationales

La Loi sur l'Autisme 2009 et la Stratégie de l'Autisme (Angleterre)

La Loi sur l'Autisme 2009 (Autism Act 2009) est la première loi portant sur un handicap spécifique en Angleterre. Elle a été créée pour répondre au manque de soutien et de compréhension de la part des autorités compétentes à l'égard des personnes avec autisme dans le pays.

Cette loi requérait que le gouvernement développe une stratégie afin de répondre aux besoins des adultes avec autisme, ainsi que des directives officielles à l'intention des autorités et des services locaux de soins de santé pour sa mise en œuvre. Dès lors, en 2010, la stratégie « Fulfilling and Rewarding Lives » (Stratégie pour des vies épanouies) a été créée pour garantir que les personnes avec autisme reçoivent le soutien nécessaire, de l'aide à domicile jusqu'à l'aide à l'emploi.



Le Parlement britannique a adopté l'Autisme Act en 2009, première loi spécifique au handicap en Angleterre.

La stratégie « Fulfilling and Rewarding Lives » comportait les priorités suivantes :

- une meilleure formation des professionnels de l'autisme de première ligne ;
- l'amélioration de l'accès au diagnostic et au soutien post-diagnostic ;
- le développement d'équipes de l'autisme locales chargées de fournir une évaluation et du soutien ;
- une meilleure planification et une meilleure gestion des services, notamment en impliquant les personnes avec autisme, leurs parents et les aidants dans les services de développement ;

- La mise en place de structures dirigeantes au niveau national, régional et local pour la fourniture de services.

Suite à la révision de la stratégie, en 2014, une nouvelle stratégie appelée « Think Autism » (Pensez Autisme) a été élaborée. Outre le fait que les obligations de la stratégie précédente subsistent, cette stratégie vise à renforcer la sensibilisation aux besoins des personnes avec autisme dans la société et à encourager les idées, les services ou les projets locaux innovants pouvant bénéficier aux personnes avec autisme et à améliorer la coordination entre les prestataires de services. Le gouvernement a également alloué £4,5 millions au Département de la Santé pour la mise en œuvre de la stratégie.

En savoir plus : www.autism.org.uk

Des opportunités d'emploi dans la fonction publique



La National Autistic Society et les Archives nationales (Royaume-Uni)

Les Archives nationales du Royaume-Uni fournissent désormais une formation et des opportunités d'emploi aux adultes avec autisme.

En collaboration avec la National Autistic Society, les Archives nationales recrutent et forment de nouveaux employés avec autisme. Les responsables ont eux reçu une formation pour s'assurer que les adaptations nécessaires sont faites afin de créer un environnement de travail inclusif permettant à leur personnel avec autisme de réaliser leur potentiel.

Les Archives nationales proposent également des stages aux personnes avec autisme pour leur donner l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle pertinente et de développer leurs compétences interpersonnelles et pour la vie quotidienne.

Les stages professionnels encadrés offrent la possibilité de mieux comprendre en quoi consiste l'archivage et de faire l'expérience pratique et concrète du travail d'équipe. En général, la durée du stage dans les services de documentation ne dépasse pas 2 semaines.

Le travail consiste à :

- retirer et ensuite remettre les documents originaux à leur place assignée ;
- utiliser les systèmes informatiques pour se connecter et tracer avec précision le mouvement des documents ;
- travailler dans un environnement de service clientèle ;
- apprendre comment conserver et préserver les documents ;
- apprendre le processus de transfert des documents ;
- travailler en tant que membre effectif d'une équipe.

En savoir plus : www.autism.org.uk/employmentservices



*The National Archives building
in London, United Kingdom.
Nick Cooper, CC-BY-SA 2.5*

PASSERELLES VERS L'EMPLOI

Il est clairement établi que les personnes avec autisme ont le droit à l'emploi. Pour exercer pleinement ce droit, la plupart des personnes avec autisme ont besoin d'une aide pour obtenir et maintenir un emploi. Cette section décrit les différentes approches et les structures qui sont proposées pour aider les personnes avec autisme à surmonter les difficultés qu'elles rencontrent et pour les aider à travailler de manière efficace dans des milieux de travail variés.

Une planification individualisée et un soutien évolutif tout au long de la vie

Pour aider une personne avec autisme à participer à l'emploi, il faut commencer par planifier son éducation, sa formation et les diverses options en matière d'emploi. À l'âge adulte, de nombreuses personnes avec autisme, même celles qui ont terminé avec succès leurs études secondaires, sont confrontées à l'absence de formation supérieure adaptée et au manque de services de soutien, ce qui compromet considérablement leurs chances d'accéder à l'emploi et d'être intégrées dans la société.³² Il est important d'élaborer une planification des transitions à long terme pour les enfants avec autisme de sorte qu'une personne avec autisme puisse avoir les meilleures chances possibles d'atteindre pleinement son potentiel dans le futur.³³

La planification implique l'adaptation du soutien aux besoins de chaque individu, sur la base de ses motivations et de ses points forts, afin de trouver les meilleures options possibles en matière d'emploi. Une large gamme de possibilités peut être considérée, y compris les centres d'accueil de jour, les ateliers protégés, des programmes de soutien à l'emploi et l'emploi en milieu de travail ordinaire.

Pour assurer une planification individualisée, il faut veiller à ce que le personnel des organisations qui fournissent des services de planification pour faciliter la transition des personnes avec autisme vers l'emploi ait suffisamment de marge de manœuvre et d'autonomie dans son rôle, et qu'il dispose de structures budgétaires souples pour trouver les options qui répondent aux besoins de chaque individu avec autisme.³⁴

Les recherches ont montré qu'un emploi ne conduit pas nécessairement une personne avec autisme à une vie plus indépendante. Au-delà de l'emploi, il reste d'autres défis de taille à franchir avant qu'une personne avec autisme puisse vivre de manière autonome.³⁵ Afin de favoriser leur participation à la société, et au marché du travail, il est indispensable d'assurer l'accès à une vaste gamme d'aides (basées sur une connaissance actualisée de l'autisme) qui sont adaptées aux besoins des personnes avec autisme. Les personnes avec autisme auront probablement besoin d'une assistance pour développer toute une série de compétences qui sont essentielles à la vie et qui leur permettront de vivre en autonomie et renforceront leur capacité à travailler³⁶, telles que la gestion du budget, effectuer des transactions bancaires, le règlement des factures, les soins personnels et l'hygiène, les compétences en matière de nettoyage, de cuisine, d'entretien du ménage, l'utilisation des transports en commun, les compétences dans la gestion du temps, dans la résolution de problèmes, etc.

Tout comme il est nécessaire d'entreprendre la planification et les services de soutien bien avant que la personne avec autisme n'atteigne l'âge de travailler, il est tout aussi nécessaire de conti-

nuer à assurer une assistance durant l'emploi et après l'emploi. Il est particulièrement important de considérer les périodes de transition de la vie d'une personne. Cela ne se résume pas simplement aux périodes de passage de l'école aux études supérieures et ensuite à l'emploi, mais cela concerne également les transitions d'un emploi à un autre et la transition de l'emploi à la retraite. La plupart des personnes avec autisme requièrent une assistance dans divers domaines de la vie, selon les besoins de chacun, et ce soutien doit évoluer avec les changements qui marquent leur vie, et ceci tout au long de leur existence.

Une approche individualisée pour trouver un emploi adéquat pour les personnes avec autisme



Fondation Salva Vita (Hongrie)

La Fondation Salva Vita est la première organisation non lucrative de Hongrie à fournir un soutien spécialisé pour faciliter l'inclusion des personnes avec autisme sur le marché du travail.

La fondation a lancé un programme de soutien spécifique pour les personnes avec autisme en 2011, après avoir constaté que les services destinés aux personnes ayant un handicap mental ou des troubles de l'apprentissage ne répondaient pas à leur besoins de manière adéquate.

Le programme offre une approche flexible pour évaluer les besoins de soutien des personnes avec autisme et leur trouver un emploi adéquat. Le niveau d'assistance et les aménagements nécessaires pour chaque personne avec autisme sont évalués par une équipe multidisciplinaire, via un processus en trois phases :

- **l'interview** : questions générales sur les souhaits et les besoins des personnes avec autisme, sur leur histoire médicale, leur parcours d'éducation et leurs centres d'intérêts ;
- **l'évaluation des aptitudes générales** : aptitudes à la lecture, à l'écriture, aux mathématiques mais aussi pour l'interaction sociale, la gestion de temps et l'orientation dans l'espace.
- **période d'essai**: évaluation des capacités de la personne dans divers environnements de travail, notamment ses aptitudes pour les relations interpersonnelles et à communiquer. L'évaluation a lieu pendant maximum quatre heures à la fois et peut être répétée si nécessaire.

Trouver l'emploi idéal pour une personne avec autisme implique aussi de s'attaquer aux préjugés et à la stigmatisation contre les personnes avec autisme et la création d'un réseau d'employeurs potentiels. La fondation mène un travail de sensibilisation auprès des employeurs et les forme pour qu'ils puissent fournir un soutien adéquat en fonction des besoins de la personne avec autisme.

Depuis sa création, le programme a contribué à l'inclusion de 11 personnes avec autisme sur le marché du travail et 10 d'entre elles exercent toujours leur emploi.

En savoir plus : www.salvavita.hu/en/



La Fondation Salva Vita a aidé un jeune homme passionné de trains et aimant le nettoyage à obtenir un emploi en tant que nettoyeur de trams.

Les programmes d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle adaptés



En formation professionnelle dans un entrepôt en Hongrie.

L'éducation est un facteur clé pour accéder à l'emploi. Comme nous l'avons déjà indiqué dans ce présent rapport, les enfants et les adultes avec autisme sont encore trop souvent exclus des systèmes éducatifs. Il est dès lors indispensable que les gouvernements adoptent des politiques et des stratégies nationales qui assurent l'accès à l'éducation tout au long de la vie, depuis les structures d'accueil pour enfants en âge préscolaire jusqu'à l'éducation supérieure, y compris la formation professionnelle. Il faut également offrir aux personnes avec autisme des formations qui permettent de préserver et d'améliorer les capacités acquises dans les domaines de la communication, des interactions sociales et personnelles afin de compenser leurs difficultés dans ces domaines.

Certaines personnes avec autisme sont capables de réussir dans l'enseignement supérieur, même si elles ont recours à une assistance supplémentaire pour les aider à s'intégrer dans le milieu universitaire ou à gérer la vie universitaire. Elles requerront une aide par exemple pour gérer leur emploi du temps et la structure, pour s'orienter à l'université, pour élaborer des stratégies en vue de mieux gérer leur anxiété et pour les accompagner aux cours magistraux et aux sessions de travaux pratiques.

Pour les personnes avec autisme qui ne peuvent pas fréquenter l'université, les formations professionnelles s'avèrent d'excellentes filières pour acquérir des qualifications pertinentes pour l'emploi. L'enseignement professionnel et les formations qui sont offertes aux personnes avec autisme devraient adopter des méthodes d'enseignement et d'apprentissage fondées sur la preuve, s'adapter aux besoins de chacun, et offrir des cadres pédagogiques adaptés et des enseignants spécialement formés. L'enseignement professionnel pour les personnes avec autisme est souvent dispensé dans des organisations qui se spécialisent pour travailler avec les personnes avec autisme. Toutefois, dans certains pays, les institutions générales offrent à présent un accompagnement spécifique aux personnes avec autisme pour les aider à participer et à réussir leurs formations professionnelles parmi les autres étudiants.³⁷

Pour compenser leurs difficultés, les personnes avec autisme doivent également bénéficier d'une formation qui leur permette d'acquérir des compétences interpersonnelles nécessaires pour le monde du travail et des compétences pour la vie quotidienne et professionnelle. Cela peut inclure une aide pour acquérir les compétences adéquates en matière de communication et apprendre les comportements sociaux qui sont appropriés sur le lieu de travail, comme la manière de rédiger des e-mails, les sujets de conversation qui sont de circonstance dans un contexte professionnel, comment demander de l'aide et accepter la critique constructive.³⁸ Si la plupart des personnes acquièrent ces compétences simplement en étant dans le contexte, les personnes avec autisme ont plus de mal à apprendre ces compétences par elles-mêmes et auront besoin que celles-ci leur soient enseignées de manière explicite. Elles auront également besoin d'une assistance pour chercher un emploi, depuis la préparation du curriculum vitae, la recherche d'annonces d'emploi, l'envoi de candidatures et l'apprentissage des techniques spécifiques de l'entretien d'embauche, jusqu'à apprendre quelle tenue vestimentaire est appropriée pour les entretiens et sur le lieu de travail.

En outre, il convient de noter qu'un grand nombre d'adultes avec autisme n'ont été diagnostiqués que très tard au cours de leur vie (ou ne l'ont même jamais été), et n'ont pas eu les mêmes possibilités de développement grâce à l'éducation et la formation dont bénéficient les nombreux enfants qui sont diagnostiqués aujourd'hui. Toutefois, les adultes avec autisme sont capables de poursuivre leur apprentissage de manière permanente et peuvent acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur existence. L'emploi et les possibilités de formation doivent pouvoir répondre aux besoins et aux compétences des adultes avec autisme en prenant en compte leur diversité sur les plans de l'âge, de l'ethnicité, des compétences et des antécédents scolaires. Parmi les adultes avec autisme qui ont déjà exercé un emploi, beaucoup disent que leurs expériences de travail, qui n'étaient que de courte durée n'ont donc pas répondu à leurs besoins et se sont révélées en fin de compte assez négatives. Dans ces cas précis, les programmes spécifiques pour faciliter le retour au travail et le maintien dans l'emploi peuvent s'avérer nécessaires. Ces programmes devraient également inclure une évaluation des points forts, des compétences, des intérêts, des aspirations professionnelles, des défis et des besoins de reconversion et de soutien. Ils doivent être multidisciplinaires et fondés sur des preuves, et doivent prendre en compte les besoins individuels de chaque personne avec autisme.

Transformer les vies grâce à l'éducation et à la formation



Specialisterne (Islande)

En Islande, la participation à une formation professionnelle spécifique pousse des adultes avec autisme à changer le cours de leur vie.

Specialisterne est une organisation qui dispense des formations professionnelles et offre des opportunités d'emploi à des adultes avec autisme dans de nombreux pays à travers le monde.

En Islande, l'organisation a formé et inséré dans l'emploi une quarantaine de personnes avec autisme au cours des trois dernières années.

Le soutien de Specialisterne a aidé de nombreuses personnes avec autisme à changer le cours de leur vie en leur permettant de développer non seulement des compétences professionnelles mais aussi des aptitudes sociales.

Nous citerons l'exemple d'un homme de 35 ans qui a suivi une formation chez Specialisterne. C'était une personne socialement isolée qui avait peu d'hygiène personnelle. Son emploi du temps consistait à dormir durant la journée et à veiller toute la nuit, derrière son ordinateur.

La formation de Specialisterne priorise la nécessité, pour les personnes avec autisme, d'adopter un rythme de vie normal avant de les aider à trouver un emploi.

Sa participation à la formation a amené cet homme à adopter une routine quotidienne plus saine et à développer une meilleure hygiène personnelle. La formation lui a également permis de socialiser à la cafétéria et au fitness, mais aussi d'avoir de meilleures relations avec les membres de sa famille.

En savoir plus : www.specialisterne.is



Specialisterne en Islande offre une formation professionnelle aux adultes avec autisme pour les aider à trouver un emploi.

L'exploration de carrière et l'acquisition d'expériences de travail

Peut-être plus encore que les autres jeunes adultes qui cherchent à intégrer le marché du travail, les personnes avec autisme peuvent tirer grandement profit des expériences d'initiation sur le marché du travail tels que les programmes d'expériences professionnelles, les stages, les possibilités de découverte et d'observation en situation de travail, l'apprentissage, les emplois à temps partiel et le volontariat. Si elles sont structurées pour répondre aux besoins des personnes avec autisme, ces opportunités peuvent fournir des expériences très enrichissantes pour apprendre et adopter les comportements et les modes de communication qui sont requis dans les milieux de travail.³⁹ Ces expériences peuvent également donner l'occasion aux personnes avec autisme de participer à l'évaluation et au développement de leurs propres aptitudes, de leurs compétences et de leurs intérêts par rapport aux emplois potentiels avant leur transition vers le marché du travail.

Il peut donc s'avérer utile d'offrir à une personne avec autisme la possibilité de découvrir et de tester un emploi pendant une période limitée durant laquelle l'employeur potentiel et l'employé pourront tous deux vérifier si la personne convient ou non pour le poste.⁴⁰ Au Royaume-Uni, un programme, intitulé « Job Introduction Scheme (JIS) » (Programme d'insertion professionnelle), permet aux personnes handicapées de tester un travail pour voir s'il leur convient grâce à un financement du gouvernement qui assure le paiement du salaire de l'employé handicapé pendant les premières semaines.⁴¹



Acquérir des compétences en sensibilisant et de en valorisant la culture autistique

Le magazine en ligne Puoltaja (Finlande)



Bénévoles travaillant pour le magazine en ligne Puoltaja.

Puoltaja est un magazine en ligne créé en Finlande par des bénévoles avec autisme, pour la plupart atteints du syndrome d'Asperger.

L'Association Finlandaise de l'Autisme et du Syndrome d'Asperger a eu l'idée de créer *Puoltaja* en constatant que les personnes avec autisme étaient très actives sur les forums en ligne et dans les médias sociaux.

Puoltaja, qui signifie « défenseur », est publié quatre fois par an et est lu par environ 2000 lecteurs. L'objectif de ce magazine est de faire valoir la culture autistique, de sensibiliser l'opinion publique et les

médias autour de l'autisme et de faire entendre les prises de position et les opinions des personnes avec autisme.

Pour les bénévoles qui travaillent en tant qu'éditeurs, *Puoltaja* leur permet d'acquérir des compétences pratiques pertinentes sur le marché du travail.

En savoir plus : www.puoltaja.fi/

« j) Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général, »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Les réseaux

Trouver un emploi est un défi pour tout le monde. En particulier pour les personnes avec autisme, l'appui des relations personnelles des personnes avec autisme, de leurs proches, de leurs voisins et amis, et des organisations de soutien, s'avère souvent une stratégie plus efficace pour obtenir un emploi que celle qui consiste à répondre aux annonces d'emploi publiées sur le marché du travail général ou à faire du démarchage auprès des employeurs potentiels.⁴²

Les chances de créer des possibilités de stages utiles avec des perspectives d'emploi intéressantes pour une personne avec autisme, par le biais des contacts communautaires, seront plus grandes si la personne a réussi à établir au fil du temps des liens avec les personnes de sa communauté locale. Cela permet à la personne avec autisme de développer un niveau de confort dans sa relation avec les autres et vice versa. Ces relations peuvent se construire en entretenant des contacts réguliers avec les personnes rencontrées dans les commerces de proximité, les cafés et les centres de loisirs.

Coopérer avec les entreprises locales pour créer de l'emploi pour les personnes avec autisme



Autismo Andalucía (Espagne)

Dans le sud de l'Espagne, Autismo Andalucía collabore avec un large éventail d'entreprises locales en vue de créer des emplois qui correspondent aux capacités et aux intérêts individuels des personnes avec autisme.

Autismo Andalucía a créé un large réseau d'entreprises locales qui englobe à la fois des petites entreprises et des multinationales, afin de créer des opportunités pour l'inclusion des personnes avec autisme dans le monde du travail.

Le programme fournit un soutien individualisé aux personnes avec autisme, notamment des coaches professionnels spécialement formés, capables de les aider à développer les compétences requises pour leur emploi et de les soutenir lorsqu'ils doivent communiquer avec leur supérieur et leurs collègues. Le soutien diminue graduellement lorsque la présence du coach professionnel n'est plus nécessaire et que ce dernier peut être remplacé par d'autres types de soutien, comme les collègues capables de comprendre et de répondre aux besoins des personnes avec autisme sur le lieu de travail.

Le programme – le premier du genre dans le sud de l'Espagne – a été lancé en 2006. Depuis lors, il a permis d'aider 120 personnes avec autisme, âgées de 17 à 50 ans, et pour la plupart ayant un bas niveau de formation, à trouver un emploi. Le programme a contribué à la création d'une



Assistants techniques archivant des bandes vidéo.

centaine de contrats de travail et de 36 formations professionnelles dans les entreprises de la région. Les emplois sont très variés : commis de cuisine dans les restaurants, assistants en vente, agents de blanchisserie ou encore techniciens de surface, pour n'en citer que quelques-uns.

Les entreprises sont récompensées pour leur rôle actif en faveur de l'inclusion des personnes avec autisme dans la société et sont mises en lumière dans des campagnes médiatiques pour servir d'exemples à d'autres. Cette reconnaissance contribue à sensibiliser de nouvelles entreprises qui pourront, à leur tour, employer des personnes avec autisme.

En savoir plus : www.autismoandalucia.org

Le soutien des intervenants spécialisés dans la création de passerelles vers l'emploi

Même lorsqu'une personne avec autisme a achevé ses études et/ou des programmes de formation et a identifié la carrière qui correspond le mieux à ses compétences et ses aptitudes, dans la plupart des cas, la personne aura encore besoin d'un soutien pour l'aider à obtenir un emploi et à se maintenir dans l'emploi.

Du fait des difficultés sociales et de communication que rencontrent les personnes avec autisme (à des degrés divers), la plupart estime que les compétences sociales et de communication requises pour obtenir et maintenir un emploi représentent toujours un obstacle majeur. Le soutien d'intervenants, tels que des particuliers ou des organisations qui fournissent des services spécialisés d'aide à l'emploi pour les personnes avec autisme peut s'avérer très efficace pour les aider à surmonter ces obstacles.

Les intervenants assurent un lien entre la personne avec autisme et l'employeur ou les employeurs potentiels dans le but de combler les lacunes de communication et de compréhension. Les services de soutien pour permettre aux personnes avec autisme d'obtenir et maintenir un emploi sont un phénomène relativement récent, et on voit apparaître en Europe et dans le monde entier diverses approches pour fournir ce soutien, notamment :

- des organisations spécialisées dans le soutien à l'emploi pour les personnes avec autisme ;
- un personnel au sein des services généraux de soutien à l'emploi qui se spécialise dans le travail avec les personnes avec autisme ;
- un personnel au sein des organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme qui se spécialise pour aider les personnes avec autisme à obtenir et maintenir emploi.

Une approche commune pour aider les personnes avec autisme à obtenir et maintenir un emploi consiste à désigner des 'mentors professionnels' dont le rôle est d'assurer que le chercheur d'emploi ou l'employé atteint d'autisme reçoive le soutien dont il a besoin durant la plupart ou toutes les phases du processus d'emploi, depuis le recrutement jusqu'à la retraite ou la cessation d'emploi. Comme nous l'avons décrit plus haut, les mentors professionnels peuvent être des employés d'entreprises, des agents de services de soutien ou des employés d'organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme. Ces agents ont été spécialement formés pour comprendre les besoins communs et individuels des personnes avec autisme en matière d'emploi, et ils fournissent une aide considérable sur la base de leurs compétences et de leurs connaissances personnelles tout en faisant appel, le cas échéant, à d'autres ressources pour aider les personnes avec autisme.

Même si différentes approches peuvent se révéler efficaces dans divers contextes, les données factuelles issues de la recherche donnent à penser qu'une approche interdisciplinaire, où une équipe de professionnels et de personnes compétentes coopèrent pour aider une personne avec autisme à obtenir et maintenir un emploi, est une méthode particulièrement efficace. Cette équipe peut se composer de mentors professionnels, de dirigeants, d'ergothérapeutes, d'éducateurs spécialisés, de psychologues, des membres de la famille et d'autres personnes encore.⁴³ Les travaux de recherches démontrent également que les services d'aide à l'emploi spécialisés pour les personnes avec autisme peuvent aboutir à de meilleurs résultats d'embauche que les services d'aide à l'emploi plus généraux.⁴⁴

« e) Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi; »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Renforcement des capacités pour ceux qui soutiennent les personnes avec autisme dans l'emploi



Le Service de consultation et de formation pour l'emploi de la National Autistic Society (Royaume-Uni)

Au Royaume-Uni, on estime à 700 000 le nombre de personnes avec autisme et il existe un large éventail d'organismes de soutien à travers le pays. Par ailleurs, de plus en plus d'employeurs recrutent des personnes avec autisme.

Etant donné le nombre de personnes concernées par ce secteur en expansion, la National Autistic Society a développé une méthode pour aider les employeurs, les intermédiaires et les organismes de soutien aux personnes avec autisme à développer avec ces dernières des relations professionnelles constructives.



Coopération au sein du Service de consultation et de formation pour l'emploi de la National Autistic Society.

Le Service de consultation et de formation pour l'emploi de la National Autistic Society a pour objectif de renforcer les capacités en offrant des formations personnalisées aux managers et au personnel de grandes entreprises, aux ressources humaines et aux organisations de l'autisme.

La formation vise à renforcer leurs compétences et leurs connaissances dans le domaine de l'autisme et de l'emploi et couvre, entre autres, les thèmes suivants :

- sensibilisation à l'autisme ;
- recrutement et management des employés avec autisme ;
- accord avec les employeurs pour trouver des lieux de stage et des opportunités d'emploi pour les personnes avec autisme ;
- identification des ajustements raisonnables nécessaires pour les personnes avec autisme ;
- élaboration des stratégies de communication ;
- soutien aux personnes avec autisme lorsqu'elles révèlent leur handicap à leurs managers et à leurs collègues ;
- compréhension de la législation sur l'égalité ;
- accompagnement des personnes avec autisme sur leur lieu de travail ;
- recherche de financements adéquats pour soutenir les personnes avec autisme sur leur lieu de travail.

Le service adopte également une approche personnalisée en fonction des conditions de travail, des capacités et des besoins des travailleurs avec autisme de façon à garantir la durabilité de leur emploi.

En soutenant les organisations compétentes grâce à des formations de qualité et des services de consultation, les activités de la National Autistic Society à l'égard de l'emploi renforce leurs capacités dans tout le pays, leur permettant de travailler efficacement avec des personnes avec autisme.

Le service emploie sept membres du personnel et a déjà contribué à mieux faire connaître l'autisme à plus de 700 personnes dans leur environnement professionnel.

En savoir plus : www.autism.org.uk/supportedemployment

L'évaluation et le contrôle

Un aspect essentiel qu'il faut prendre en considération lorsqu'on aide une personne avec autisme à accéder à l'emploi est d'évaluer si le poste potentiel convient à la personne. Il est impératif que le poste soit en adéquation avec les intérêts, les motivations et les points forts de la personne.

Toutefois, l'adéquation parfaite entre les compétences de la personne et le poste ne doit pas être considérée comme une nécessité absolue. En effet, les personnes avec autisme peuvent acquérir des nouvelles compétences tout au long de leur vie. Une formation appropriée et un soutien adéquat peuvent combler les lacunes entre les exigences de la fonction et les compétences que la personne possède déjà.

Pour définir le niveau des aménagements requis pour la fonction, il faut procéder à une évaluation approfondie qui tient compte des exigences spécifiques de la fonction, notamment les aptitudes d'interaction sociale et comportementales qui sont requises, ainsi que de l'environnement général de travail, y compris l'aspect sensoriel.

Les employeurs potentiels et les collègues devraient être pleinement associés au processus d'évaluation. Il convient également de déterminer le degré de conscience de la personne sur ses

points forts et ses points faibles, et sur sa capacité à faire valoir ses besoins.⁴⁵ Si cela s'avère nécessaire, il y aura également lieu de consulter la famille, les amis ou le personnel aidant de la personne. L'évaluation doit être suivie par un processus de contrôle continu qui examine la façon dont la personne avec autisme répond aux différentes formes d'aide qu'elle reçoit et comment elle évolue dans son travail au fil du temps.⁴⁶

« a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ; »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Rendre le processus de recrutement accessible aux personnes avec autisme

Connaissant les difficultés qu'éprouvent les personnes avec autisme en matière de communication et d'interaction sociale, il est nécessaire de définir des mesures d'accompagnement qui leur permettront de participer à des processus tels que les entretiens d'embauche et les évaluations de performances.

Quelques simples adaptations à la phase de recrutement, comme décrites ci-dessous, suffisent pour rendre la procédure de sollicitation bien plus accessible aux personnes avec autisme :⁴⁷

- **les annonces d'emploi, les descriptions de postes et les qualités recherchées de la personne** : les compétences essentielles requises pour un poste doivent être étudiées avec attention et clairement formulées, en évitant le jargon dans les annonces, dans la description du poste et les qualités recherchées de la personne. Si le poste ne requiert pas nécessairement une excellente maîtrise de la communication, ce critère peut être omis, sachant qu'il pourrait dissuader une personne avec autisme de postuler.
- **les formulaires de candidature** : le formulaire de candidature peut inclure une section supplémentaire qui permet aux candidats avec autisme d'indiquer les formes d'adaptation dont elles auraient besoin durant la procédure de recrutement et sur le lieu de travail même, afin de lever les éventuelles barrières ou éliminer les inconvénients potentiels.
- **les entretiens** : les entretiens peuvent être une expérience stressante pour les personnes avec autisme. Les difficultés de communication, les troubles sensoriels et l'anxiété de rencontrer une personne inconnue dans un lieu qui ne leur est pas familier sont autant de défis considérables pour les personnes avec autisme. Les candidats interviewés devraient être préalablement informés sur les personnes qui assisteront à l'entretien (leur nom et l'intitulé de leur poste), le lieu exact de l'entretien et ce à quoi elles peuvent s'attendre durant l'entretien lui-même. Il faudrait demander aux candidats s'ils ont besoin que des aménage-



Développement de compétences en menuiserie avec une aide spécifique en Autriche.

ments soient apportés à la salle où se déroule l'entretien, comme modifier l'éclairage ou la disposition des sièges.

Voici quelques conseils pendant l'entretien :⁴⁸

- Il serait utile de permettre à une personne avec autisme de préparer un exposé à l'avance ou de savoir préalablement quelles questions seront abordées pendant l'entretien.⁴⁹
- Un entretien concis, avec des questions claires et directes et des demandes d'exemples concrets, le tout assorti d'une proposition d'essai ou de test, peut s'avérer une excellente façon pour tester les potentialités et les compétences de l'employé.
- Eviter les tournures imagées et le langage abstrait, car de nombreuses personnes avec autisme ont une interprétation littérale du langage.
- Les questions hypothétiques ou abstraites comme « Où vous voyez-vous dans dix ans ? » sont des questions difficiles pour les personnes avec autisme, parce qu'elles ont souvent du mal à se projeter dans le futur.
- Les questions ouvertes sont également problématiques, compte tenu qu'une personne avec autisme aura souvent des difficultés à déterminer ce qu'il y a à dire de ses expériences, et dans quelle mesure il est intéressant d'en parler.
- Le candidat avec autisme pourrait être autorisé à se faire accompagner d'une personne qui pourra reformuler les questions afin de les rendre plus compréhensibles.
- Les candidats pourront également disposer de temps additionnel pour effectuer les épreuves écrites, qui devraient être courtes et concises.
- Les candidats pourraient également avoir la possibilité de montrer des exemples de leurs expériences de travail précédentes ou de démontrer leurs aptitudes pratiques.

« b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ; »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Le soutien au travail

Un soutien continu est généralement indispensable pour permettre à une personne avec autisme de maintenir son emploi. Le type et le niveau de soutien requis dépendront des besoins de la personne, mais ils peuvent comprendre les mesures suivantes :

- **La nature de la fonction** : L'ajustement de la description des tâches et des responsabilités en fonction des capacités et des forces et/ou la réaffectation des tâches entre les différents employés sont des mesures très utiles pour permettre à un employé avec autisme d'exploiter au mieux ses capacités dans un travail bien spécifique. Ce n'est pas une situation particulière, dans la mesure où les employeurs redistribuent fréquemment les tâches parmi les

employés selon les points forts et les points faibles de chacun. Un degré élevé de structure, de prévisibilité et de routine pourra aider la personne avec autisme à exceller dans sa fonction, sans pour autant que le rôle en question soit fastidieux ou ennuyeux.⁵⁰

- **Les heures de travail** : Au début de leur engagement, les personnes avec autisme peuvent se sentir dépassées par un emploi à plein temps. Débuter par un emploi à temps partiel et augmenter graduellement les heures de travail peut s'avérer une approche efficace pour aider l'employé avec autisme à s'adapter à son nouveau rôle et son nouvel environnement.⁵¹ De la même manière, une personne avec autisme aura du mal à gérer des temps libres non définis (par exemple, les temps de pause). Une bonne tactique serait de réduire les temps libres ou de fournir des activités constructives pour la personne avec autisme durant ces moments libres.

- **La communication sur le lieu de travail** : Comme les personnes avec autisme ont des difficultés de communication et d'interaction sociale, avant d'apporter des aménagements au lieu de travail, il est important que les employeurs identifient, comprennent et connaissent les comportements et les pratiques de communication usuelles du lieu de travail pour ensuite les expliquer aux employés avec autisme et/ou envisager d'adapter les pratiques afin de répondre aux besoins des employés avec autisme.⁵² Une autre façon d'aider les personnes avec autisme à communiquer plus efficacement sera de leur donner suffisamment de temps pour répondre à toute communication verbale. On peut également utiliser divers scénarios pour expliquer et apprendre à la personne avec autisme comment communiquer efficacement dans des situations variées.⁵³ Il est évident que les conseils relatifs à l'usage d'un langage clair et direct (décrits dans la section portant sur les entretiens d'embauche) s'appliquent également lorsque la personne a été embauchée.



Travailler dans de petites équipes pour éviter le stress en France.



Travail à la cantine au Royaume-Uni.

- **L'environnement du poste de travail** : Celui-ci devrait être serein, structuré, conforme, sûr, fiable, convivial, souple, confortable et prévisible. Les adaptations d'un environnement de travail peuvent inclure des aménagements au niveau de l'intensité du bruit, de la lumière, de l'encombrement et de la fréquence des passages, les adaptations peuvent également consister à aménager le nombre d'interruptions durant le temps de travail.⁵⁴
- **La sensibilisation sur le lieu de travail** : Il peut s'avérer particulièrement utile d'organiser des formations générales et spécifiques de sensibilisation à l'autisme, adressées aux autres membres du personnel qui travaillent avec le(s) employé(s) avec autisme afin de les informer sur les difficultés que les employés avec autisme connaissent et pour leur apprendre comment les soutenir. Cette initiative doit naturellement recevoir le consentement de la ou des personnes avec autisme concernée(s). De plus amples informations à ce sujet figurent dans ce rapport sous la section intitulée « Diriger professionnellement une personne avec autisme ».
- **Les aidants naturels/mentors** : Identifier d'autres personnes de soutien tels que des superviseurs, des collègues, des spécialistes de l'emploi, des membres de la famille ou des amis qui pourront offrir leur aide de diverses manières pour faire en sorte que les per-

sonnes avec autisme puissent accomplir correctement leur travail, comme assurer une assistance au transport entre le domicile et le lieu de travail, et leur expliquer et rappeler les tâches qui doivent être accomplies. Un membre du personnel peut agir en tant que tuteur, en apportant son aide pour faire face à tout problème qui se poserait et en plaidant leur cause si nécessaire. Cette personne pourra développer ses compétences à un degré plus élevé que ses collègues en travaillant aux côtés de la personne avec autisme et pourra apporter son soutien en ‘traduisant’ les communications dans un langage plus facile à comprendre par la personne avec autisme, par exemple.⁵⁵ Cette stratégie de soutien peut s’avérer très rentable, et favorise de surcroît l’intégration professionnelle. Dès lors que les aidants naturels constituent la principale forme d’aide qui est offerte à une personne avec autisme, il est important d’assurer que les collègues concernés sont conscients et acceptent ce rôle, qu’ils comprennent quels sont les besoins des personnes avec autisme, qu’ils savent comment les aider et qu’ils puissent eux aussi bénéficier d’un soutien pour assumer ce rôle s’ils en ont besoin. Tout conflit d’intérêts potentiel entre la personne avec autisme et leurs aidants naturels doit être relevé et évité.

- **Les organisations de soutien externes** : On peut avoir recours à l’assistance d’organisations spécialisées dans les services d’encadrement professionnel, les conseils en emploi, et toutes les formes d’aide à l’emploi, générales et spécifiques, pour les personnes avec autisme. Certaines bonnes pratiques en matière d’aide à l’emploi prévoient d’accroître la disponibilité des auxiliaires de soutien (via la possibilité de les joindre par téléphone portable par exemple) après les heures ouvrables et d’identifier et de former une seconde personne auxiliaire de soutien qui prendra le relais lorsque l’auxiliaire de soutien principal est indisponible.⁵⁶
- **Les technologies d’assistance** : Les outils tels que les Assistants numériques personnels (PAD), les programmes de messagerie électronique et d’autres logiciels offrent des fonctionnalités de planification quotidienne et de gestion des tâches qui peuvent aider la personne avec autisme à mieux gérer son temps au travail et à respecter les délais. Un employé avec autisme appréciera également les formes alternatives de communication, tels que la messagerie électronique, la messagerie instantanée ou les logiciels de communication par pictogrammes. De même, les bouchons d’oreilles, les casques spéciaux antibruit ou les machines filtrantes de bruit de fond aideront une personne avec autisme à masquer tous les sons et nuisances susceptibles de la perturber.⁵⁷
- **L’assistance organisationnelle** : L’utilisation de fiches d’instructions, de fiches récapitulatives, d’étiquettes et de carnets de notes peut s’avérer une technique de travail efficace qui aidera les personnes avec autisme à tenir leur calendrier à jour et à respecter les délais.⁵⁸

« i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ; »

« k) Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l’emploi et de retour à l’emploi pour les personnes handicapées. »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

■ **La gestion du stress et de l'anxiété** : Prévoir des temps de pause réguliers ou réserver un espace spécifique pour l'employé avec autisme ou encore définir une activité que la personne avec autisme pourra effectuer pour évacuer le stress et l'anxiété qui pourrait l'envahir sur son lieu de travail est une stratégie d'adaptation qui sera certainement également très efficace.⁵⁹ Une personne avec autisme pourrait également bénéficier de techniques de relaxation, de gestion de l'émotion et de l'anxiété sur le lieu de travail.⁶⁰

■ **La régularité et la flexibilité du soutien** : Les besoins de soutien des employés avec autisme sont susceptibles d'évoluer avec le temps. Leurs besoins d'assistance seront probablement plus importants dans les moments de changement organisationnel (nouveau personnel, nouveaux directeurs, déménagement vers un nouveau lieu de travail, lors des périodes de stress, respect des délais, etc.). Les directeurs et les organisations intermédiaires de soutien doivent être prêts et suffisamment flexibles pour pouvoir répondre rapidement à ces changements de besoins.⁶¹ Il est nécessaire de s'assurer que les structures de soutien mises en place pour accompagner les personnes avec autisme ne se démantèlent pas durant les périodes de surcharge de travail et de délais à respecter, les moments de stress et les moments où l'entreprise dans son ensemble est particulièrement sous pression pour atteindre ses principaux objectifs.⁶²



Emballer des cadeaux en République tchèque.

■ **La santé et la sécurité au travail** : En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, il sera souvent nécessaire de donner aux personnes avec autisme un complément d'informations et de directives afin de s'assurer qu'elles ont bien compris les procédures de sécurité et qu'elles les suivent.

Collaborer avec une organisation externe pour intégrer des personnes avec autisme en entreprise



L'Oréal (Italie)

Depuis 2011, L'Oréal Italie participe à un projet de formation et d'emploi pour les personnes avec autisme.

Le projet vise à former dans l'entreprise des adultes avec autisme âgés entre 30 et 35 ans, avec la possibilité d'être embauchés par la suite.

Pour identifier les personnes avec autisme susceptibles de participer au projet, L'Oréal collabore avec la Fondation TEDA, une fondation pour l'autisme.

Les activités proposées aux personnes avec autisme comportent des tâches telles que la gestion de bases de données, la mise à jour des dossiers, l'encodage et l'archivage, le conditionnement des cosmétiques, le contrôle de qualité et de sécurité, etc. L'entreprise s'efforce de faire correspondre les activités aux intérêts et aux capacités des personnes avec autisme et vise à ce qu'elles soient capables d'effectuer les tâches en respectant les standards de l'entreprise.

Dans la cadre du projet, L'Oréal a développé une formation à l'intention des employés avec autisme, des managers et des membres du personnel. Certaines personnes parmi les membres du personnel ont été spécifiquement désignées pour exercer le rôle de coach auprès des stagiaires et des employés avec autisme. Ceux-ci reçoivent également le soutien d'un coach externe (un coach externe est disponible pour trois employés avec autisme).

Au début, les personnes avec autisme travaillent à temps partiel pour éviter le surmenage. Le niveau de soutien diminue au fur-et-à-mesure qu'elles deviennent plus compétentes dans leur travail.

Les questions sensorielles sur le lieu de travail sont considérées en fonction des besoins de chacun et des méthodes de communication visuelles sont utilisées pour expliquer clairement les concepts et les procédures aux personnes avec autisme.

Les autres employés de L'Oréal reçoivent également du matériel d'information et de formation concernant l'autisme et le projet.

L'Oréal a adopté une politique interne pour garantir qu'au moins deux pour cent de ses postes sont occupés par des personnes handicapées.

En savoir plus : www.loreal.com/diversities/our-main-actions/italy.aspx

Diriger professionnellement une personne avec autisme

Le soutien avisé et les instructions adéquates des responsables constituent un facteur déterminant du succès d'un emploi, tant pour l'employé avec autisme que pour l'employeur lui-même.

Il est particulièrement important d'assurer une communication efficace. Il faut donner à l'employé avec autisme des instructions claires et précises sur la manière d'accomplir chacune des tâches, depuis le début jusqu'à la fin. Il peut être opportun de fournir des instructions écrites et visuelles, mais aussi de donner des directives orales, et d'informer clairement l'employé de ce qu'on attend de lui (et les conséquences si les attentes ne sont pas satisfaites). Les directeurs doivent vérifier si leurs instructions ont bien été comprises. Sachant que les personnes avec autisme sont souvent perfectionnistes, il est conseillé d'expliquer ce qui est considéré comme une réussite afin d'éviter tout sentiment de frustration chez la personne. En plus d'expliquer les tâches et les réalisations, il est également utile que les responsables expliquent les politiques et/ou les attentes à l'égard des codes de conduite du personnel et des normes de comportements à respecter sur le lieu de travail. Les responsables devraient également expliquer à l'avance un quelconque changement apporté à la routine et introduire progressivement les nouvelles interactions et les changements dans l'environnement susceptibles de poser problème.

Lorsque l'on engage une personne avec autisme, comme lorsqu'on engage toute autre personne, il faut s'attendre à voir apparaître des difficultés au travail, qu'il faudra essayer de résoudre. Ces problèmes peuvent concerner le respect des horaires, la concentration, l'accomplissement des tâches, une faible productivité, les difficultés de communication, l'anxiété, les difficultés à gérer les changements, les comportements sociaux inappropriés, le manque d'hygiène et autres. Il est impératif que le responsable et les collègues concernés participent activement à la résolution des

problèmes. Il existe plusieurs méthodes efficaces pour résoudre ces problèmes comme organiser une formation de sensibilisation à l'autisme, améliorer les connaissances des autres membres du personnel sur les difficultés spécifiques que rencontrent les personnes avec autisme et adapter les procédures du lieu de travail pour s'ajuster aux capacités de la personne.⁶³ Une excellente façon pour évaluer et améliorer le travail, la conduite générale et l'intégration de la personne avec autisme serait de tenir régulièrement des réunions individuelles avec la personne avec autisme afin de faire le point et recueillir son avis.

Les difficultés sur le lieu de travail ne sont pas uniquement le résultat de difficultés inhérentes à la personne avec autisme. Des situations d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail sont d'autres problèmes auxquels les personnes avec autisme doivent souvent faire face. La meilleure façon pour résoudre ce problème est de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher toute tentative d'intimidation ou de harcèlement. Ce processus peut commencer par assurer une meilleure prise de conscience des responsables et des collègues sur la question de l'autisme et sur la vulnérabilité des employés atteints d'autisme face à des situations d'intimidation ou de harcèlement. Pour créer un environnement de travail positif, il faut s'assurer que les responsables et les collègues ont pleinement connaissance des difficultés spécifiques et/ou des comportements de chaque employé avec autisme, et qu'ils sachent comment interagir avec eux. Une autre bonne technique pour encourager le respect et éviter tout sentiment de frustration parmi les membres du personnel est d'encourager le personnel à demander de l'aide à leurs responsables ou aux autres collègues compétents en cas de difficultés avec une personne avec autisme et de l'inciter à toujours chercher à comprendre la personne avec autisme. Si elles veulent demander réparation, les personnes avec autisme auront probablement besoin d'aide pour comprendre leurs droits, exprimer leurs doléances et pour participer au processus de résolution du problème. Les adultes avec autisme font souvent observer que leurs préoccupations ne sont pas suffisamment prises au sérieux par ceux qui sont en mesure de les aider à régler ces problèmes. Il est également impératif que les personnes responsables du traitement des griefs au travail aient connaissance des difficultés spécifiques de l'employé avec autisme et qu'elles les prennent en considération durant les processus de traitement des griefs.

Lorsque des possibilités d'avancement de carrière se présentent, les personnes avec autisme auront sans doute besoin d'encouragement et d'un soutien supplémentaire. Il peut s'agir d'un soutien dans le cadre des discussions et des négociations relatives à leur nouveau rôle et à leurs nouvelles responsabilités, ou d'adaptation raisonnable pour répondre à leurs besoins au cours de la transition vers leur nouvelle fonction. De par la nature même de l'autisme, de nombreuses personnes avec autisme préfèrent éviter les changements de routine et/ou de leur environnement physique, susceptibles de provoquer un stress extrême. Tout en respectant cet aspect, il ne faudrait toutefois pas éviter les possibilités d'avancement de carrière sur cette base. Il faudrait plutôt veiller à assurer un soutien adéquat au cours du processus d'avancement de carrière.



Travail dans un entrepôt en Hongrie.

Les responsables et les personnes qui agissent comme mentors ou conseillers professionnels, ou qui encadrent sous diverses formes les personnes avec autisme au travail devraient aussi pouvoir bénéficier d'un soutien pour tenir ce rôle. Ce soutien pourrait consister en une formation ou être assuré par des organisations d'aide externes chez qui ils pourraient demander des conseils et recevoir une certaine reconnaissance de leurs efforts.

Les compétences pour défendre leurs droits dans le monde du travail



Préparer le café et assister les enseignants dans une école au Danemark.

Si les personnes avec autisme ont besoin d'aide pour accéder à l'emploi et se maintenir dans l'emploi, elles ont également besoin de compétences pour défendre leurs droits. Dans la mesure du possible, les personnes avec autisme devraient bénéficier d'une formation pour leur permettre de développer les compétences nécessaires pour défendre leurs droits et leurs besoins dans le contexte professionnel.

L'idéal serait qu'elles reçoivent une formation sur leurs droits le plus tôt possible. Plus tôt on apprendra à une personne avec autisme à défendre ses droits, plus elle aura l'occasion d'exercer et de renforcer ces compétences qui favoriseront son émancipation pendant toute son existence.

Les personnes avec autisme ont des capacités diverses, néanmoins, elles devraient toutes avoir la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour défendre leurs droits, en fonction de leurs capacités.

Pour défendre ses droits il faut d'abord se connaître soi-même. Une personne qui a une meilleure compréhension de sa situation personnelle, de ses difficultés et de ses propres besoins en matière de soutien et d'aménagements raisonnables sera plus en mesure d'exprimer ses besoins.

Pour une personne avec autisme, défendre ses droits professionnels implique :⁶⁴

- connaître ses droits et ses responsabilités ;
- expliquer ses propres besoins et/ou son handicap à l'aide de mots, d'images ou de gestes ;
- si possible, identifier les obstacles et les difficultés qui se posent ;
- demander de l'aide en cas de besoin ;
- parler en son nom propre (plutôt qu'être représenté par une autre personne) ;
- utiliser les ressources et les aides qui sont disponibles ;
- négocier avec les autres ;
- décider s'il y a lieu de divulguer le diagnostic de l'autisme, à quel moment, dans quelle mesure et à qui.

Les personnes avec autisme doivent recevoir des informations et/ou une formation adaptée pour les aider à comprendre leurs droits, à reconnaître les violations de ces derniers et à acquérir des compétences nécessaires pour les défendre.⁶⁵ Les personnes avec autisme ont souvent besoin de soutien pour exercer leurs droits syndicaux, comme une aide pour comprendre leurs droits dans certaines circonstances et participer à des processus liés aux droits du travail et à l'adhésion à un syndicat.

« c) Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ; »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Les groupes d'entraide par les pairs et les réseaux professionnels

Tout comme un soutien individuel est nécessaire pour permettre à chaque personne avec autisme d'obtenir et de se maintenir dans l'emploi, le soutien d'un groupe de pairs peut s'avérer également opportun.

Beaucoup d'adultes avec autisme vivent dans l'isolement social, sans avoir de contacts amicaux ou sociaux avec d'autres adultes avec qui ils pourraient nouer des relations. L'emploi peut certainement les aider à compenser cet isolement, comme il peut tout aussi bien renforcer le sentiment d'isolement lorsqu'une personne avec autisme se sent régulièrement incapable de participer aux activités sociales ou aux événements qui sont organisés sur le lieu de travail de la même façon que ses autres collègues.

Les groupes de discussion et d'entraide pour les adultes atteints d'autisme peuvent représenter des occasions régulières pour partager les expériences, les préoccupations et les stratégies en vue de surmonter les difficultés qui se présentent au travail.⁶⁶ Si ces groupes d'entraide sont encadrés par un professionnel compétent, ils pourront également offrir des services de consultation et d'orientation professionnelle.

En outre, les réseaux de soutien professionnel peuvent avoir un impact bénéfique également pour les formateurs professionnels, les responsables et les collègues qui soutiennent une personne avec autisme au travail. En effet, l'intégration professionnelle des personnes avec autisme est un domaine de connaissance qui évolue et ces groupes peuvent représenter une opportunité de développement professionnel.⁶⁷

Un tel groupe a désormais vu le jour à l'échelle internationale, lorsqu'un groupe de 19 représentants issus de diverses organisations dans le monde qui emploient des personnes avec autisme s'est réuni récemment en Belgique et a formé une alliance. Leur réseau vise à partager les connaissances et à servir de plateforme pour faciliter le réseautage entre les professionnels impliqués dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes avec autisme. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur ce réseau en contactant Passwerk : www.passwerk.be.



Consultants informatiques en Allemagne.



Fabrication d'accessoires en cuir en Espagne.

Une diversité d'approches pour une diversité de besoins

Cette section présente certaines tendances émergentes en matière d'approches et de structures d'aide à l'emploi pour les personnes avec autisme, en indiquant les circonstances où elles peuvent se révéler les plus efficaces.

Les aides à l'emploi

L'insertion professionnelle des personnes avec autisme dans le monde du travail ordinaire nécessite souvent la mise en place de diverses formes de soutien, comme cela a été évo-

qué dans les sections précédentes de ce rapport. Malgré la variété des besoins des personnes avec autisme, on peut considérer que toutes les formes d'aide à l'emploi devraient comporter trois éléments essentiels : un emploi rémunéré, un environnement de travail intégré et une assistance continue.⁶⁸ Plusieurs chercheurs ont établi davantage de distinctions entre les approches les plus courantes, comme décrit ci-dessous. Il serait intéressant de les examiner au moment d'identifier les structures et les aides susceptibles d'être les plus appropriées pour chaque personne en fonction des circonstances.^{69,70}

Placement d'une personne en milieu de travail ordinaire

Cette approche implique que la personne avec autisme bénéficie du soutien d'un intervenant (comme un mentor professionnel qui travaille au sein d'une organisation extérieure qui assiste les personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi) pour lui permettre d'accéder à l'emploi en milieu de travail ordinaire. L'employé bénéficie de l'assistance individuelle et continue de l'intervenant qui l'aide à développer les compétences requises pour exercer son

rôle de manière adéquate et qui définit les structures de soutien au sein de son environnement de travail. Dès que la personne avec autisme possède les compétences requises pour exercer son rôle de manière indépendante, l'aide du mentor professionnel se réduit à des consultations périodiques ou à un soutien par téléphone pour veiller à ce que la personne avec autisme puisse maintenir son emploi. Cette approche vise à rendre la personne la plus autonome possible dans le cadre de sa fonction, l'assistance sera réduite au minimum, mais ne sera cependant jamais complètement enlevée. Cette approche s'applique pour les personnes avec autisme qui sont capables de travailler en milieu de travail ordinaire avec une assistance limitée.



Travail de nettoyage dans un McDonalds en Espagne.

Un groupe de travail spécifique de l'autisme

Cette approche prévoit qu'un petit groupe de personnes avec autisme travaille ensemble avec l'assistance continue d'un mentor professionnel. Ils reçoivent tout d'abord une formation en groupe qui est adaptée à leurs besoins. Les employés avec autisme ont la possibilité de travailler de manière indépendante ou en groupe pour assurer l'exécution de tâches particulières, en étant encadrés par le mentor professionnel qui assure un soutien continu, selon les besoins. Un groupe de travail spécifique avec des personnes avec autisme peut exister en milieu de travail ordinaire. Il permet aux employés avec autisme d'interagir avec des collègues neurotypiques (sans autisme) et rassemble en même temps les employés avec autisme de par leurs rôles spécifiques et/ou en raison de leurs besoins comparables de soutien. Le groupe peut être établi dans un bureau spacieux, ou il peut s'agir d'un groupe mobile qui travaille sur des projets qui s'exécutent sur différents lieux, comme l'aménagement paysager, l'entretien des terrains ou le nettoyage. Cette approche permet d'assurer un plus haut niveau de surveillance et de soutien pour les employés avec autisme puisque la présence du mentor professionnel est permanente.⁷² Les groupes de travail pour les personnes avec autisme peuvent s'avérer efficaces pour les personnes qui requièrent un soutien continu pour pouvoir exécuter efficacement leurs tâches en milieu de travail. Les structures de groupe de travail mobile s'adressent plus à des personnes capables de gérer les changements réguliers de lieu et d'environnement de travail.⁷³

Un soutien individuel dans un contexte multinational

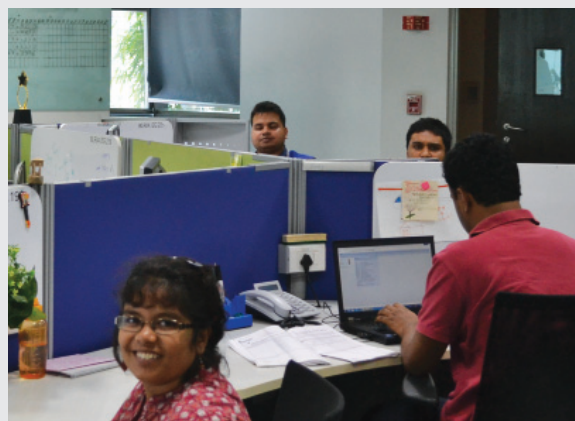


Specialisterne et SAP (dans plusieurs pays)

L'organisation danoise Specialisterne aborde la question de l'inclusion et du soutien aux personnes avec autisme sur les lieux de travail à travers le monde en adoptant diverses approches.

Fondée en 2004 par le père d'un jeune homme avec autisme, Specialisterne est un pionnier dans l'emploi des personnes avec autisme et poursuit le projet ambitieux de créer un million d'emplois pour les personnes avec autisme à travers le monde.

Aujourd'hui, l'organisation opère dans une douzaine de pays et a déjà permis à plusieurs centaines de personnes avec autisme de décrocher un emploi, la majorité d'entre elles travaillant pour Specialisterne même.



Des salariés avec autisme de SAP en Inde reçoivent un soutien individuel

Specialisterne offre une formation à des adultes avec autisme couvrant tous les aspects de l'emploi, des compétences professionnelles aux aptitudes sociales. En travaillant avec chaque personne de façon individuelle, le personnel spécialisé identifie les forces, les intérêts et les préférences de chacun ainsi que leurs besoins de soutien et d'encadrement et les aménagements nécessaires du lieu de travail.

Après avoir terminé leur formation avec succès, les candidats accèdent au type d'emploi leur correspondant le mieux dans le domaine des technologies de l'information, par exemple effectuer des tests de logiciels, de la programmation et de l'encodage. La plupart des postes pour les personnes avec autisme sont créés au sein de Specialisterne tandis que d'autres le sont au sein d'entreprises partenaires.

Specialisterne a collaboré avec des multinationales telles que Nokia, Deloitte, Cisco, Microsoft et Oracle et collabore désormais avec le géant des logiciels SAP en vue de créer de nouvelles opportunités d'emploi pour les personnes avec autisme.

Specialisterne recrute et forme des candidats pour travailler au sein de SAP. Jusqu'à présent, SAP emploie des personnes avec autisme en Allemagne, en Irlande et en Inde sous contrat permanent pour effectuer des tests de logiciels ou des tâches similaires.

Chez SAP, chaque employé avec autisme est d'abord soutenu par les experts en autisme de Specialisterne et par une personne de référence au sein de son équipe (appelée « buddy »). Plus tard, des membres du personnel de SAP, spécialement formés à cet effet, rempliront le rôle de coaches professionnels en cas de difficultés.

Une formation est aussi dispensée aux managers et aux autres employés pour les aider à interagir avec leurs collègues avec autisme et à les soutenir dans leur travail.

Le succès de ce programme rencontré jusqu'à présent a incité SAP à augmenter à environ un pour cent le pourcentage de ses employés avec autisme d'ici 2020.

En savoir plus : www.specialisterne.com
www.sap-tv.com/video/#/13436/autism-at-work



Un groupe de travail mobile teste les portillons d'accès des stations de métro

Passwerk (Belgique)



Des employés de Passwerk en déplacement, testant des portillons d'accès dans les stations de métro.

L'entreprise belge Passwerk emploie une quarantaine de personnes avec autisme pour effectuer des tests de logiciels et participer à des projets de tests de qualité, à la fois dans les bureaux de l'entreprise et sur les lieux des différents projets.

L'entreprise, créée en 2008, a été conçue en fonction des atouts et des besoins des personnes avec autisme. Passwerk dispose d'un coach professionnel pour 8 employés avec autisme. Les coaches professionnels collaborent étroitement avec les employés avec autisme, ils leur fournissent une formation continue et un soutien spécifique en fonction de leurs besoins individuels.

Si une grande part du travail est effectuée dans les bureaux de Passwerk à Anvers, certains projets nécessitent le déplacement d'une équipe mobile sur les lieux concernés.

En 2011, par exemple, des membres du personnel de Passwerk ont réalisé un projet pour la société de transports publics bruxellois qui consistait à tester les logiciels et les puces électroniques pour les portillons d'accès des métros à Bruxelles.

Le personnel avec autisme de Passwerk une fois recruté, participe tout d'abord à une formation afin de développer des compétences techniques et sociales. Les personnes ayant réussi la formation initiale et la phase d'évaluation obtiennent un emploi dans l'entreprise et reçoivent des formations complémentaires, dispensées par des spécialistes en tests de logiciels. Aucune expérience préalable, ni qualification officielle ne sont requises. Néanmoins, les employés de Passwerk ont un niveau intellectuel dans ou au-dessus de la moyenne.

Les actionnaires de l'entreprise reçoivent un nombre limité de dividendes, le reste des bénéfices est utilisé pour faire connaître les atouts liés à l'emploi des personnes avec autisme ou pour financer d'autres projets de soutien à l'autisme.

En savoir plus : www.passwerk.be

Intégration dans un contexte de petite entreprise

Dans cette approche, un petit nombre d'employés avec autisme travaillent aux côtés de collègues neurotypiques dans un contexte de petite entreprise. Les besoins des employés avec autisme sont intégrés dans les processus de l'entreprise et peuvent même être à l'origine de la création de l'entreprise. Une organisation intermédiaire peut être impliquée ou peut même lancer des entreprises qui adoptent cette approche. Dans tous les cas, la direction de l'entreprise a généralement une bonne connaissance des besoins des personnes avec autisme en matière de soutien et sait comment travailler avec des employés atteints d'autisme. La petite taille et le caractère personnel de ces entreprises permettent d'assurer un plus haut niveau de surveillance et de soutien pour les employés avec

autisme. Cette approche peut également aider les personnes avec autisme à se sentir plus à l'aise parmi les employeurs et les collègues bienveillants et solidaires, qui les connaissent et les comprennent, et qui favorisent considérablement leur inclusion sociale.⁷⁴ Cette approche peut s'adresser à un large éventail d'entreprises (par exemple, les boulangeries, la préparation de repas, les imprimeries, les magasins de jardinage ou les serres) et peut également convenir pour une de nombreuses personnes avec autisme. Comme l'entreprise est de petite taille, la pertinence de cette approche est largement déterminée par la nature même de l'entreprise, l'environnement de travail et le personnel.

Une petite entreprise née de la passion et du savoir-faire d'un jeune homme avec autisme



Green Bridge Growers (Etats-Unis)

Green Bridge Growers, une petite entreprise américaine, a été créée pour fournir de l'emploi à un jeune homme avec autisme, passionné par l'agriculture biologique, dont il est devenu spécialiste.

Après avoir terminé ses études supérieures, Chris Tidmarsh a décroché un emploi en tant que chercheur dans le domaine de l'environnement, mais ses difficultés dans les interactions sociales ont constitué un obstacle majeur à sa réussite dans un poste classique. Malgré ses efforts d'autoreprésentation, Chris a fini par perdre son emploi au bout de quelques mois.

Réalisant que le chômage était prépondérant chez les adultes avec autisme – même chez ceux ayant obtenu un diplôme universitaire – la mère de Chris, Jan Pilarski, s'est mise en quête de solutions.

Au terme de deux années de recherche, Chris et Jan ont fondé Green Bridge Growers, une petite entreprise cultivant des légumes biologiques en aquaponie, c'est-à-dire selon un système où poissons et végétaux croissent en par symbiose.

Selon eux, l'aquaponie n'est pas seulement un choix judicieux adaptés aux compétences de Chris, elle peut aussi convenir à tous les adultes avec autisme car c'est une méthode nécessitant des aptitudes telles que le sens du détail, la précision et le goût pour les tâches répétitives.

L'entreprise emploie Chris mais aussi d'autres personnes avec autisme pour la production de légumes biologiques qui seront vendus sur les marchés locaux.

Forte de son succès, l'entreprise a décidé de franchir une nouvelle étape : la création de serres aquaponiques commerciales.

La croissance de l'entreprise a été partiellement financée par une campagne de micro-financement (crowdfunding en anglais) menée sur Internet en vue de collecter des fonds.

Chaque serre que construit Green Bridge Growers crée de l'emploi pour 5 adultes avec autisme et peut produire jusqu'à plus de 20000 kg de légumes par an.

En savoir plus : www.greenbridgegrowers.org



L'aquaponie est une méthode de culture où poissons et plantes croissent en symbiose.

Ce ne sont que quelques-unes des approches et structures de soutien à l'emploi pour les personnes avec autisme en Europe et dans le monde. Il existe sans nul doute un nombre infini de possibilités, et la plupart des initiatives en faveur de l'emploi des personnes avec autisme ne suivent pas un modèle bien précis et sont en réalité plus souvent structurées en combinant plusieurs approches mentionnées ci-dessus.

Si on les compare aux autres, les approches de soutien à l'emploi que proposent les services d'intermédiaires pour aider les personnes avec autisme à obtenir et maintenir un emploi ont toutefois une chose en commun : leur impact positif pour les personnes avec autisme qui en bénéficient a été démontré.

Plusieurs études ont révélé que les approches validées dans le soutien à l'emploi des personnes avec autisme sont très efficaces dans la mesure où elles leur permettent d'obtenir et maintenir des emplois qui sont adaptés à leurs compétences et à leurs capacités.^{75,76}

Des recherches ont également indiqué que plus les services de soutien à l'emploi étaient spécialisés, meilleures étaient les chances de succès pour les personnes avec autisme. Une étude menée en 1997 au Royaume-Uni a comparé les résultats en matière d'emploi pour les clients d'un programme de soutien à l'emploi spécifiquement conçu pour les personnes avec autisme par rapport aux résultats obtenus pour un groupe témoin très comparables qui n'avait accès qu'à des services généraux dans le domaine de l'emploi pour les personnes handicapées. L'étude a révélé que le programme d'aide à l'emploi aboutissait à de bien meilleurs taux d'emploi chez ses clients que dans le groupe témoin. Une autre conclusion importante était que les types d'emploi obtenus (principalement dans les travaux administratifs et l'informatique) étaient bien plus appropriés au niveau de compétences intellectuelles et d'instruction des clients que dans le cas du groupe témoin⁷⁷. Cela s'explique surtout par le fait que le personnel des services généraux d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées n'avait ni les connaissances suffisantes sur les besoins spécifiques des personnes avec autisme ni les compétences et les ressources requises pour répondre à ces besoins.⁷⁸

D'autres résultats positifs, non liés à l'emploi, ont été également signalés pour les personnes avec autisme qui sont assistées par un programme de soutien à l'emploi. Une étude menée au Royaume-Uni et en Espagne, en 2007, a révélé que les programmes de soutien à l'emploi contribuaient à améliorer les fonctions cognitives des adultes avec autisme. L'étude a comparé les résultats des tests qui mesuraient le fonctionnement exécutif sur une tâche sans lien avec le travail entre un groupe de personnes avec autisme qui étaient encadrées par un programme de soutien à l'emploi et un groupe de personnes avec autisme sans emploi. L'étude a révélé que le groupe qui était dans le programme de soutien à l'emploi a atteint de meilleurs scores aux tests de mémoire, de stratégie, de planification, et dans les tâches de résolution de problèmes après avoir exercé une activité professionnelle pendant 30 mois, alors que les résultats du groupe des personnes sans emploi n'ont montré aucune évolution au cours du temps.⁷⁹

Les recherches ont démontré qu'au sein du spectre de personnes avec autisme, celles qui requièrent un niveau moyen ou faible de soutien sont celles qui bénéficient le plus des programmes de soutien à l'emploi.⁸⁰ Plusieurs études indiquent également que les résultats des programmes de soutien à l'emploi semblent meilleurs que ceux des ateliers protégés ou autres services de jour, en termes de gains financiers, d'une meilleure intégration sociale et de la satisfaction du travailleur et d'une meilleure estime de soi.^{81,82}

La recherche démontre que le soutien à l'emploi fonctionne



L'initiative Prospects (Royaume-Uni)

La recherche menée dans le cadre d'une initiative pour l'emploi au Royaume-Uni montre que les personnes avec autisme qui bénéficient d'un soutien spécifique ont 2,5 fois plus de chances de décrocher et de conserver un emploi adéquat et satisfaisant que celles ne recevant pas d'aide spécialisée.

Une étude pilote de deux ans, dans le cadre de l'initiative « Prospects »⁸³, a permis de comparer les résultats en terme d'emploi entre deux groupes de personnes avec autisme : le premier groupe avait reçu un soutien spécifiquement conçu pour répondre aux besoins des adultes avec autisme dans le cadre de l'initiative Prospects, tandis que le second groupe avait bénéficié d'un programme de soutien général pour personnes handicapées.



Tri du courrier à Glasgow, Ecosse, dans le cadre de l'initiative Prospects.

L'étude a révélé que 63 pour cent du groupe qui avaient reçu un soutien spécifique avaient décroché un emploi correspondant à leurs capacités intellectuelles et à leur niveau d'éducation contre 25 pour cent seulement dans le groupe n'ayant pas reçu de soutien spécifique.

Forte de son succès, l'initiative a été développée dans d'autres lieux au Royaume-Uni. Une étude⁸⁴ de suivi menée pendant 8 ans a montré que la proportion des participants ayant décroché un emploi avait atteint les 67 pour cent et que la majorité d'entre eux avaient obtenu un contrat permanent. Les salaires moyens ont également augmenté depuis le début de l'initiative. La plupart des postes obtenus étaient administratifs ou techniques, cependant les participants ayant des capacités intellectuelles plus faibles ou des troubles sévères du langage ou de l'interaction sociale ont également trouvé des postes adaptés à leurs facultés. Tous les participants à l'initiative ont affiché un taux de satisfaction élevé.

Les managers estiment que le soutien fourni par l'initiative Prospects a été un facteur déterminant pour aider leurs employés avec autisme à mener à bien leur travail, ainsi que le révèle l'étude de suivi. Presque tous les managers considèrent que l'initiative les a aidés à résoudre les problèmes survenus et constatent qu'ils ont, eux aussi, tiré profit de leur collaboration avec des personnes avec autisme. Voici quelques-unes de leurs impressions : « Cela a amélioré ma capacité de gestion d'une façon générale » ; « Souvent, j'applique les techniques enseignées par le consultant Prospects pour l'emploi aux autres membres de mon équipe » ; « J'ai l'impression que c'est une réussite et j'aimerais retenter l'expérience » ; « Le consultant pour l'emploi a développé un manuel sur la façon d'effectuer les tâches. Nous l'avons adapté et nous nous en servons pour tous les nouveaux employés. »

Prospects était une initiative de la National Autistic Society du Royaume-Uni, financée par le ministère du Travail et des Retraites.

Les ateliers protégés et les centres d'accueil de jour

Les ateliers protégés ne sont certes pas un concept nouveau, et ils ont suscité par ailleurs et à juste titre de nombreuses controverses au cours des dernières décennies. Dans certains cas, ils restent toutefois une structure appropriée pour favoriser l'emploi des personnes avec autisme requérant un haut niveau de soutien.

Le terme 'ateliers protégés' fait communément référence à une organisation ou à un environnement qui emploie des personnes handicapées séparément des autres.⁸⁵ Ces ateliers s'adressent en général à des personnes handicapées qui exercent un métier manuel. Ils peuvent avoir plusieurs formes, comme des centres d'accueil de jour où les personnes handicapées participent à des programmes d'ergothérapie axés sur la production de biens et de services à des fins non lucratives, ou des centres où les personnes handicapées exercent des activités pour lesquelles elles reçoivent un revenu.



Développement de compétences en République tchèque..



Soigner le bétail dans une ferme en Italie.



Développer des compétences en menuiserie en Autriche.

Les critiques formulées à l'encontre des ateliers protégés portent surtout sur la ségrégation et l'exploitation des personnes handicapées et sur la négation de leurs droits fondamentaux, comme ce fut le cas dans certains ateliers. On peut citer l'exemple des ateliers où les personnes handicapées exercent un métier qui est en dessous de leurs capacités, pour une paie inférieure au salaire minimum, à la faveur des organisations qui exploitent leur force de travail et qui leur offrent peu, sinon aucune possibilité pour développer les compétences nécessaires pour intégrer le marché de l'emploi ordinaire.⁸⁶ Les personnes avec autisme qui travaillent dans les ateliers protégés ont souvent vécu en institutions, et leur occupation dans les ateliers protégés n'émane pas toujours du libre choix de la personne ou des membres de la famille.⁸⁷ Clairement, ces pratiques ne peuvent, en aucun cas, être considérées comme acceptables.

Lorsque l'on se penche sur les options d'emploi susceptibles d'être appropriées pour le vaste spectre des personnes avec autisme, il convient de prendre en considération les principes de la Convention des Nations Unies relative aux personnes handicapées.

L'Article 27 de la Convention déclare que les personnes handicapées ont « le droit de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion, et accessibles aux personnes handicapées ». Même s'il est vrai que cet Article qui traite spécifiquement de l'emploi insiste sur le droit à l'emploi sur le marché du travail ouvert, qui est un droit important pour la majorité des personnes handicapées, il ne faut pour autant pas l'interpréter dans le sens où il s'oppose aux ateliers protégés comme solution alternative pour ceux qui, pour des raisons valables, ne peuvent pas, ou ne veulent pas, travailler en milieu de travail ordinaire. L'Article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées doit être compris dans le contexte global de la Convention, qui met l'accent sur « Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité » (Article 3.d), « Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes » (Article 3.a), et déclare « Aucune des dispositions de la

Garantir une source de revenu minimum pour les personnes avec autisme dans un milieu de travail adapté



ESAT Les Colombages (France)

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) « Les Colombages » offre un emploi rémunéré à des adultes avec autisme dans un environnement de travail protégé, qui correspond à leurs besoins.

L'organisation gère 5 ateliers où les employés avec autisme produisent des biens et services. Ces derniers sont vendus au public, notamment dans le magasin de l'ESAT qui emploie aussi des personnes avec autisme.

Les ateliers proposent les activités suivantes :

- le bois – restauration de meubles ;
- le conditionnement – tri, comptage, expédition de courriers, etc ;
- les espaces verts – tonte du gazon, taille de haies et d'arbustes ;
- la fabrication de cadres – pour la décoration, la publicité et les expositions ;
- la restauration – préparation des repas pour l'ESAT Les Colombages et services connexes.

Les personnes avec autisme perçoivent un salaire et développent continuellement des compétences pratiques dans les divers ateliers, selon leurs capacités et leurs choix.

Chaque employé est payé sur la base de l'égalité avec les autres et leurs salaires sont partiellement financés par l'Etat en vue de leur garantir un revenu minimum.

Les employés bénéficient de conditions de travail adaptées à leurs besoins, ils travaillent en petites équipes et ont la possibilité de prendre autant de pauses que nécessaire afin d'éviter le stress.

Même si l'ESAT Les Colombages offre ses services au public, son objectif n'est pas la rentabilité. Le bien-être des personnes avec autisme constitue sa priorité. Ainsi le personnel accompagnant porte une attention particulière aux besoins individuels de chaque personne. L'accent est mis sur le développement des compétences sociales et professionnelles et les employés ne sont pas sanctionnés s'ils ne sont pas très productifs.

L'ESAT Les Colombages est géré par d'AFG-Autisme (Association française de gestion de services et établissements pour personnes autistes), une association créée par des parents de personnes avec autisme.

En savoir plus : www.afg-web.fr



Restauration de meubles à l'ESAT les Colombages.

présente Convention ne porte atteinte aux dispositions plus favorables à l'exercice des droits des personnes handicapées.» (Article 4).

Les difficultés que rencontrent les personnes avec autisme tout au long de l'existence, en particulier les personnes requérant un haut niveau de soutien, peuvent les conduire à rencontrer des difficultés extrêmes lorsqu'elles tentent de participer à l'emploi sur le marché du travail ordinaire, peu importe leur niveau d'instruction, leur formation ou les expériences de travail qu'elles puissent avoir, et ceci, même lorsque des aménagements raisonnables sont effectués.

Sur le marché du travail ordinaire, les besoins de l'organisation déterminent le travail à exécuter, les offres d'emplois et les rôles spécifiques qui sont disponibles. Certes, des aménagements raisonnables peuvent être effectués pour les personnes handicapées dans ces circonstances. Toutefois, pour ce qui concerne les personnes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien, on ne peut raisonnablement pas attendre de la plupart des employeurs qu'ils puissent répondre à leur besoin de soutien très élevé. Pour de nombreux adultes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien, les environnements de travail sur le marché du travail ordinaire demeureront probablement trop pénibles, parce que ces personnes ont besoin d'un soutien plus important que ce cadre peut raisonnablement leur fournir. Le fait d'exposer une personne à des situations susceptibles de provoquer un stress intense ou de la mettre dans un état d'épuisement total, sans prévoir un soutien adéquat, peut être considéré comme une pratique dangereuse pour la personne, voire même abusive, sachant que cette situation peut être évitée.

Pour les adultes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien, les ateliers protégés peuvent être une solution alternative qui, non seulement, répond à leurs besoins, mais considère également leurs besoins comme la priorité absolue de l'organisation. Les ateliers protégés peuvent offrir aux adultes avec autisme un environnement sûr, serein, stable et prévisible qui assure un soutien à tout moment, selon les besoins de chacun, et qui propose des activités qui sont adaptées en fonction des capacités individuelles. Ils peuvent fournir des possibilités d'éducation et de formation pour acquérir les connaissances pratiques nécessaire en milieu de travail, en utilisant les méthodes et un rythme qui sont adaptés aux besoins de chaque personne avec autisme. Ils peuvent offrir un environnement qui permet aux personnes avec autisme de développer les compétences requises pour intégrer le marché du travail général.

Dans certains ateliers protégés, les personnes avec autisme produisent des biens et des services qui sont vendus au public. Elles reçoivent un salaire à la mesure de leur travail et équivalent aux salaires des autres travailleurs qui effectuent les mêmes genres de travaux. S'ils prévoient des programmes de réhabilitation, d'éducation et de formation adaptés, ces ateliers peuvent servir de tremplin vers un emploi futur sur le marché du travail général, en fonction des capacités et des préférences de chacun.

D'autres types d'ateliers protégés (également appelés 'centres d'accueil de jour') existent surtout pour fournir des activités de réadaptation quotidiennes à des personnes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien. Même si ces centres n'exigent pas que les personnes avec autisme travaillent, dans le contexte d'adaptation, les activités qu'ils proposent peuvent inclure des occupations productives comme les travaux artisanaux et autres activités manuelles. Même s'ils sont essentiellement financés par les gouvernements et la collecte de fonds, certains ateliers vendent les produits fabriqués par les personnes avec autisme afin de réunir des fonds pour soutenir les organisations sans but lucratif qui leur permettent de fonctionner, en réinvestissant l'argent collecté dans le développement continu de l'atelier, dans l'intérêt des personnes avec autisme. L'existence de ces ateliers ne dépend pas financièrement du rendement productif des personnes avec autisme qu'elles encadrent.

Si les ateliers protégés fonctionnent en dehors du marché du travail général, cela ne signifie pas pour autant qu'ils empêchent les personnes avec autisme d'interagir avec la société au sens plus général. Bien au contraire, les ateliers protégés peuvent fournir un environnement social où les personnes avec autisme peuvent communiquer avec un public plus large, même si c'est souvent pour des périodes limitées, par exemple, par le biais des boutiques et des magasins affiliés aux ateliers où les produits fabriqués par les personnes avec autisme sont aussi vendus par les personnes avec autisme, ou par le biais de contacts avec les clients qui établissent un contrat avec l'atelier pour produire des biens. Certaines personnes avec autisme, en particulier celles qui requièrent un haut niveau de soutien, ressentiront l'interaction avec des personnes inconnues comme une expérience particulièrement stressante et préféreront limiter ce genre d'expérience génératrice de stress. De manière générale, les ateliers adaptent la fréquence des contacts avec l'extérieur selon les préférences de chacun. Tout comme pour un grand nombre d'autres emplois en milieu de travail ordinaire qui n'engendrent pas forcément beaucoup d'interactions avec le grand public, l'interaction sociale peut également provenir de l'interaction avec la communauté locale. Les ateliers protégés qui prônent les droits et les besoins des personnes avec autisme favorisent souvent les liens avec la communauté locale pour encourager activement l'inclusion des personnes avec autisme qu'ils encadrent, en organisant des sorties régulières dans les magasins, dans les centres sportifs, et en participant aux activités communautaires.

Les ateliers protégés peuvent constituer des solutions d'emploi pour les personnes avec autisme qui requièrent un haut niveau de soutien, pour qui le marché du travail général ne peut répondre à leurs besoins, et pour qui un environnement protégé et plus adapté est plus en mesure de leur fournir le soutien dont elles ont besoin. Ils peuvent constituer une alternative viable au milieu du travail général si et seulement s'ils accordent la priorité aux droits et à la complexité des besoins de soutien des personnes qu'ils accueillent. Dans la mesure du possible, ils doivent garantir la transition des personnes avec autisme vers le marché du travail général. Certes, au même titre que les autres organisations qui visent à répondre aux besoins des personnes avec autisme, les ateliers protégés doivent s'efforcer de s'améliorer constamment compte tenu de l'évolution des connaissances dans le domaine de l'autisme et l'emploi, et de l'émergence de nouvelles connaissances.

Plus d'informations sur les ateliers protégés en relation avec la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est disponible à ce lien:

<http://www.autismeurope.org/publications/rights-and-autism-2/>

Une approche progressive vers l'emploi



Rainman's Home (Autriche)

Depuis plus de 20 ans, un centre de jour autrichien – appelé Rainman's Home – aide des adultes avec autisme à développer des compétences cognitives et professionnelles.

Rainman's Home apporte une aide quotidienne à une quarantaine d'adultes avec autisme sur deux sites à Vienne.

Les participants sont répartis en trois groupes correspondant aux trois modules du programme d'éducation et de formation dispensés par le centre.



Travail du bois chez Rainman's Home.

Le premier module (« de base ») porte sur les aptitudes de base à communiquer et sur les aptitudes à la vie quotidienne, comme la cuisine.

Le deuxième module se concentre sur la formation cognitive avec des tâches informatiques, le nettoyage des lieux de travail, la sérigraphie, le travail du bois et de l'argile, des activités extérieures et sociales, des activités sportives et musicales.

Le troisième module s'adresse aux personnes ayant un degré d'autonomie plus élevé. Il leur permet approfondir leur autonomie et les forme au travail du bois, à la céramique, aux tâches ménagères et au jardinage.

Tous les modules du programme comportent des méthodes thérapeutiques encourageant le développement des compétences cognitives et professionnelles. Ce programme, dont l'objectif est de préparer progressivement les participants à l'emploi, est fondé sur la conviction que la transition d'un environnement relativement protégé, par exemple les centres de jour, vers le « vrai monde du travail » doit se faire progressivement.

Le centre est né à l'initiative d'un groupe de parents soucieux de créer des activités de jour et des opportunités d'éducation et d'emploi pour leurs enfants avec autisme ayant fini l'école. A cette époque, de tels services n'existaient pas encore.

En savoir plus : www.rainman.at



Du travail sur mesure pour les personnes requérant un haut niveau de soutien

TERLAB (Espagne)



Recyclage de papier chez TERLAB.

Les adultes avec autisme requérant un haut niveau de soutien peuvent éprouver de grandes difficultés à trouver un emploi adéquat. TERLAB, un atelier protégé situé près de Barcelone, Espagne, leur offre la possibilité de prendre à part à des activités utiles dans le domaine de l'agriculture, du jardinage et du recyclage de papier.

La plupart des adultes qui arrivent chez TERLAB ont des compétences très limitées. Le personnel de TERLAB évalue attentivement les capacités cognitives et fonctionnelles de chaque arrivant avant d'établir un programme thérapeutique personnalisé en fonction de leurs besoins et de définir des tâches individuelles en fonction de leurs capacités.

A ce jour, 42 adultes travaillent chez TERLAB. Du personnel spécialisé travaille avec chaque participant pour améliorer leurs aptitudes à interagir et à communiquer avec les autres, résoudre leurs problèmes comportementaux, encourager leur autonomie, améliorer leurs compétences professionnelles, leur condition physique et leur participation dans la communauté. Tant les programmes thérapeutiques que des tâches individuelles contribuent à l'obtention de ces résultats.

Le personnel se compose de médecins, psychiatres, psychologues, enseignants, éducateurs et d'ergothérapeutes.

L'atelier, le terrain agricole et les serres de TERLAB se situent dans le centre de La Garriga (près de Barcelone). Leur objectif est de promouvoir l'inclusion sociale des participants dans la communauté locale.

TERLAB est une initiative sans but lucratif de l'association Autisme La Garriga.

En savoir plus : www.autisme.com

Les structures autogérées

Une autre approche qui peut favoriser l'emploi des personnes avec autisme est que les personnes avec autisme définissent elles-mêmes leur propre structure et les conditions de leur emploi. Il peut s'agir d'une personne ou d'un groupe de personnes avec autisme qui démarrent une activité indépendante ou qui créent leur propre entreprise ou une autre organisation autogérée telle que des organisations à but non lucratif ou les coopératives.

Cette approche peut permettre aux personnes avec autisme de surmonter les difficultés qu'elles rencontrent pour trouver un emploi et travailler dans le milieu du travail ordinaire. Cette formule peut s'avérer une solution alternative stimulante face aux frustrations et aux défis qui se posent aux personnes avec autisme qui essaient de s'intégrer. Les personnes qui optent pour développer de telles structures peuvent acquérir plus d'autonomie pour prendre les décisions qui les concernent. Lorsque l'on examine les droits des personnes avec autisme dans le domaine de l'emploi, il est important de reconnaître le droit des personnes avec autisme à prendre des décisions concernant leur emploi, tel que le souligne l'Article 3 de la Convention des Nations Unies relative aux personnes handicapées « Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes ». Il s'agit d'un principe général de la Convention. Bien qu'ayant le droit d'accéder à l'emploi en milieu de travail général, en n'étant pas séparés du reste de la communauté, certains adultes avec autisme peuvent préférer travailler seuls ou dans un cadre qui rassemble aussi d'autres personnes avec autisme. À l'image de beaucoup d'autres personnes qui recherchent des environnements de travail où ils se sentent à l'aise, une personne avec autisme se sentira peut-être plus sereine, responsable et productive si elle travaille seule ou en groupe avec d'autres personnes avec autisme.

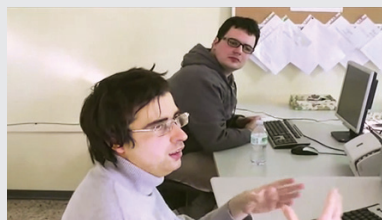
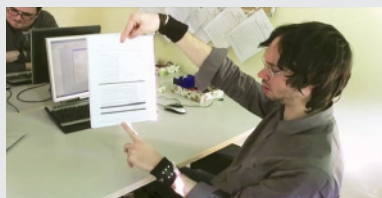
Dans les structures autogérées, les personnes avec autisme auront probablement toujours besoin de diverses formes de soutien. Néanmoins, elles se trouvent dans une situation qui leur permet de choisir quels types de soutien elles désirent recevoir, de qui et à quel moment. Cette assistance peut consister par exemple en une aide pour accomplir les tâches d'organisation, tels que la mise en place de la structure autogérée et l'établissement des routines de travail, une aide pour assurer les activités sociales et de communication, telles que la recherche de clients et l'interaction avec les clients. Compte tenu de la précarité économique de la majeure partie des adultes avec autisme, une aide financière sera probablement également requise pour assurer la création d'une activité indépendante.

Les structures autogérées qui favorisent l'emploi des personnes avec autisme seront plus efficaces si elles impliquent des personnes avec autisme dotées d'un niveau d'intelligence relativement élevé, qui ont une bonne connaissance de leurs difficultés et de leurs propres besoins, et d'assez bonnes compétences organisationnelles.



Créer son propre emploi via une coopérative autogérée

Laboratorio di Esplorazione Multimediale (Italie)



Des membres du personnel de la coopérative discutent de leur travail.

En Italie, un groupe d'adultes avec autisme qui ne parvenaient pas à trouver un travail satisfaisant et adapté sur le marché libre du travail ont créé une coopérative au sein de laquelle ils collaborent.

Basée à Milan, Laboratorio di Esplorazione Multimediale (Laboratoire de recherche en multimédias) offre un large éventail de services qui englobent : conception de sites web, conception graphique, ainsi que traduction.

La coopérative a été créée en 2007 à la suite d'un échange d'e-mails entre des personnes atteintes du syndrome d'Asperger qui se sont rendu compte de leur difficulté commune à trouver un emploi satisfaisant en dépit de leurs compétences techniques et professionnelles.

La coopérative a aussi traduit en italien des livres sur le syndrome d'Asperger qu'elle a ensuite publiés. Elle a aussi mené à bien un projet visant à former un petit groupe de personnes avec autisme en archivage digital.

Outre l'aspect professionnel, la coopérative organise également des activités sociales et culturelles pour les personnes avec autisme.

En savoir plus : www.lem.coop

Autres options

L'emploi des personnes avec autisme devrait être ajusté, ou adapté, aux besoins de chaque individu en rapport avec leur handicap. Il existe par conséquent autant d'approches, et de structures, possibles dans le domaine de l'emploi des personnes avec autisme qu'il existe d'individus avec autisme.

Avec le temps, on voit apparaître de plus en plus d'approches et de structures qui favorisent l'emploi des personnes avec autisme, et qui, en outre, peuvent s'avérer utiles dans la mesure où elles servent d'études de cas pour l'analyse et le développement continu des connaissances dans ce domaine.

« f) Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise; »

– Article 27, Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Emploi et inclusion dans la communauté : une différente approche



Godega4Autism (Italie)

Dans la province italienne de Vénétie, un petit village qui a pour but d'offrir des logements et de l'emploi à des adultes avec autisme est en train de voir le jour.

Le village appelé Godega4Autism est un projet d'entreprise sociale en pleine évolution. A ce stade, il se compose d'un bâtiment avec une salle à manger, une cuisine et un espace de travail ainsi que d'un terrain agricole et d'une serre.

Depuis janvier 2014, deux adultes avec autisme y exercent un emploi. L'un d'eux requiert un haut degré de soutien. Les employés sont encadrés par un superviseur et un éducateur ABA. Dès lors, l'éducation continue et le développement de compétences font partie intégrante de leur travail.



L'équipe Godega4Autism avec l'un de ses « hug bikes »

Les activités professionnelles développées jusqu'ici comprennent l'assemblage de « hug bikes » (bicyclettes tandem conçues pour permettre à une personne avec autisme de rouler à vélo en toute sécurité, avec l'aide d'un autre cycliste), le recyclage des bouchons en liège et des projets ponctuels pour des organisations locales, notamment l'emballage et l'étiquetage de bouteilles de vin.

Pour tout nouveau travail, les tâches et les procédés sont expliqués dans les moindres détails aux employés avec autisme. Des instructions leur sont aussi données sous forme visuelle.

En raison des activités sociales et professionnelles développées par le village et de sa localisation rurale, les résidents de Godega4Autism ont la possibilité d'interagir et de jouer un rôle significatif au sein de la communauté locale.

Le village a été conçu dans le cadre du projet de la Fondation Oltre il Labirinto Onlus, une organisation sans but lucratif. Godega4Autism aspire à devenir financièrement pérenne grâce à ses activités professionnelles et de collecte de fonds.

En savoir plus : www.oltrelabirinto.it / www.hugbike.it

Plaidoyer en faveur des aides à l'emploi pour les personnes avec autisme

Les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme et les autres aidants des personnes avec autisme peuvent jouer un rôle majeur dans la création d'opportunités d'emploi grâce à des actions de sensibilisation à tous les niveaux – depuis la sensibilisation aux droits des individus à l'accès à l'emploi, à la sensibilisation des employeurs et des instances gouvernementales.⁸⁸

Comme nous l'avons déjà mentionné dans ce rapport, la sensibilisation de l'opinion publique à l'autisme, aux possibilités, aux difficultés et aux compétences des personnes avec autisme est un élément clé du processus qui permet de les rendre visibles et favorise leur participation dans le marché du travail. Il est également important de célébrer et de promouvoir les organisations qui emploient des personnes avec autisme, tout en insistant sur le fait qu'embaucher des personnes avec autisme n'est pas un acte de charité, mais peut relever d'une décision de politique commerciale où tout le monde est gagnant, l'entreprise comme l'individu. Promouvoir l'embauche des personnes avec autisme auprès des entreprises locales, par le biais des médias par exemple, peut inspirer d'autres entreprises à suivre leur exemple. Les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme devraient adopter une démarche proactive avec les médias par des communiqués de presse ou des contacts personnels.

Une autre stratégie qui peut s'avérer efficace pour les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme est de favoriser le réseautage et de se solidariser avec les employeurs et les entreprises qui emploient déjà des personnes avec autisme afin de promouvoir les avantages de cette démarche auprès d'autres acteurs qui pourraient faire la même chose. Le réseautage permet également aux différentes parties prenantes d'échanger leurs opinions et leurs expertises en vue d'améliorer les pratiques en matière d'emploi pour les personnes avec autisme.

Les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme peuvent également organiser des événements publics ou des réunions sur le thème de l'autisme et l'emploi, auxquels seront conviés des participants concernés qui sont en mesure de faire une différence, comme les employeurs, les autorités gouvernementales, les médias, les organisations non gouvernementales, les philanthropes, les personnes avec autisme et leurs familles. Ces événements doivent transmettre un message positif et inspirant sur la façon dont on peut faire la différence, en instaurant un esprit de collaboration avec les participants en vue d'atteindre des objectifs réels et mesurables en matière d'emploi pour les personnes avec autisme.

Dans ce processus, il est également indispensable d'informer les responsables gouvernementaux compétents sur la question de l'autisme, sur la nécessité de créer des possibilités d'emploi pour tous et sur les méthodes qui permettent de les concrétiser. Les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme devraient instaurer une collaboration plus étroite avec les représentants gouvernementaux compétents, qui peut se réaliser par la création d'un groupe de travail ou d'un groupe d'étude pour produire des résultats en matière d'emploi pour les personnes avec autisme, en visant des résultats mesurables pour augmenter l'emploi des personnes avec autisme.

L'embauche de personnes avec autisme dans les organisations pour les personnes handicapées

L'embauche de personnes avec autisme dans les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme ou dans les autres organisations du handicap est une excellente façon de donner l'exemple et de contribuer à sensibiliser à leurs compétences. En outre, les organisations qui travaillent dans le domaine de l'autisme sont bien placées pour encourager l'innovation et concevoir des modèles efficaces pour encourager l'embauche des personnes avec autisme.

Rassembler les acteurs concernés pour favoriser l'emploi



Projet Together We Can Manage d'APLA (République Tchèque)

Le projet Together We Can Manage est en train d'évaluer les approches pour l'emploi des personnes avec autisme en Europe en vue de développer un modèle efficace pour la République tchèque.

Le projet rassemble des organisations travaillant avec les personnes avec autisme et d'autres groupes comparables pour évaluer les approches de l'emploi dans différents pays.



Réunion entre les parties prenantes dans le cadre du projet We Can Manage.

Le projet implique aussi d'autres parties prenantes clés, notamment des personnes avec autisme, des politiciens, des représentants du gouvernement et des employeurs qui coopèrent pour développer une proposition de politique pour la création d'initiatives de soutien à l'emploi pour les personnes avec autisme en République tchèque. La proposition politique sera présentée aux décideurs politiques et aux législateurs en vue de son adoption et de sa mise en œuvre.

Dans le cadre du projet, des ateliers et des sessions de formation sur l'emploi des personnes avec autisme sont régulièrement organisées avec les parties prenantes.

Le projet Together We Can Manage est une initiative de l'APLA, une organisation de représentation et de soutien des personnes

En savoir plus : www.twcm.cz

Changer les comportements et combattre la stigmatisation



Kuwait Center for Autism (Koweït)

Les bonnes pratiques sur l'emploi des personnes avec autisme n'apparaissent pas seulement en Europe. Actuellement, le Kuwait Center for Autism (Centre Koweïtien de l'Autisme) emploie quatre adultes avec autisme dans ses propres services.

Les quatre membres du personnel avec autisme travaillent comme bibliothécaires ou assistants de cours pour les étudiants avec autisme qui suivent une formation pour apprendre la géographie et les sciences sociales, développer leurs compétences professionnelles dans les domaines de la menuiserie ainsi que des aptitudes pour la vie quotidienne.



Un assistant d'éducation avec les étudiants.

C'est grâce au programme de formation professionnelle du Centre Koweïtien de l'Autisme que le personnel a pu développer des capacités leur permettant d'exercer leur travail.

Le programme de formation professionnelle été lancé en 2000 dans le but d'aider les personnes avec autisme à se préparer à la vie professionnelle et à trouver un emploi qui leur convient. Le programme a déjà permis de former de nombreux jeunes avec autisme. A l'heure actuelle, 120 jeunes y participent, avec l'objectif de commencer à travailler en 2015.

Le personnel du centre collabore avec des entreprises et d'autres organisations au Koweït afin de trouver un emploi adapté pour les jeunes avec autisme qui ont terminé leur formation.

Les employés avec autisme du Centre servent d'exemple aux étudiants et montrent aux employeurs potentiels que les personnes avec autisme peuvent travailler efficacement. Ils constituent des exemples à suivre et permettent de sensibiliser et de lutter contre la stigmatisation associée à l'autisme.

Le Centre Koweïtien de l'Autisme a été créé en 1998. Il est le premier centre de l'autisme établi dans la région du Moyen-Orient. Sa mission principale est de sensibiliser à l'autisme et d'offrir une série de services éducatifs fondés sur la preuve.

En savoir plus : www.autism2014.net/KuwaitCenterForAutismActivities.aspx



Une formation pour les professionnels donnée par des personnes avec autisme

Le projet « Ask Autism » de la National Autistic Society (Royaume-Uni)



La formation en ligne "Ask" de la National Autistic Society est dispensée par des personnes avec autisme.avec autisme.

Ask Autism est un service de formation de la National Autistic Society pour le développement professionnel. Conçu et donné par des personnes avec autisme elles-mêmes, Ask Autism permet aux professionnels et autres acteurs concernés de découvrir l'autisme « de l'intérieur » et la manière dont les personnes avec autisme souhaiteraient être comprises et soutenues.

Le principe d'Ask Autism est en ligne avec la Stratégie de l'Autisme du Royaume-Uni, « Fulfilling and Rewarding Lives Strategy » (« Stratégie pour des vies épanouies ») qui recommande que le développement de services et de formations se fasse en partenariat avec des personnes avec autisme.

Le langage utilisé par Ask Autism reflète la terminologie retenue par les personnes avec autisme et d'autres personnes impliquées dans le projet.

En savoir plus : www.autism.org.uk

LES COÛTS ET LES BÉNÉFICES DE L'INVESTISSEMENT PUBLIC DANS LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI POUR LES PERSONNES AVEC AUTISME

Lorsqu'on analyse les coûts et les bénéfices des initiatives menées pour aider les personnes avec autisme à obtenir et maintenir un emploi, il est utile de réfléchir d'abord aux coûts du chômage.

Une étude récente menée au Royaume-Uni a estimé entre 0.8 million et 1,23 million de livres sterling le coût des aides fournies à une personne avec autisme tout au long de son existence, selon le niveau des besoins de soutien requis.⁸⁹ Une étude similaire réalisée aux États-Unis a estimé que les coûts engagés par personne avec autisme au cours de son existence s'élevaient à 3.2 millions de dollars US.⁹⁰ Cette étude a également révélé que les services de soins pour adultes représentent la plus grande part de coûts directs sur la durée de vie d'une personne avec autisme.⁹¹ La majorité de ces adultes – entre 76⁹² et 90^{93,94} pour cent – sont sans emploi. S'il est difficile de réellement quantifier les différences de coûts sur la durée de vie entre une personne avec autisme qui exerce un emploi et celle sans emploi, ces chiffres montrent clairement que les coûts pour l'assistance aux adultes avec autisme sans emploi sont très élevés.

Les coûts du chômage ne se limitent pas aux coûts pour l'assistance aux adultes avec autisme sans emploi. En effet, lorsque les adultes avec autisme qui ont terminé leurs études secondaires, voire supérieures, n'arrivent pas à obtenir et maintenir un emploi qui est approprié à leur niveau de compétences, ou ne trouvent pas d'emploi du tout, les coûts qui ont été engagés pour assurer leur éducation peuvent, en quelque sorte, être considérés comme perdus. De plus, les coûts pour l'assistance aux personnes avec autisme sans emploi peuvent également comprendre les coûts liés au traitement des problèmes de santé mentale secondaires qui résultent du chômage ou de l'exclusion sociale.

Les adultes avec autisme qui exercent un emploi sont non seulement capables de subvenir à leurs propres besoins (ou tout au moins en partie), mais sont également en mesure de contribuer directement à la société grâce à leur travail et à leurs contributions fiscales. Lorsqu'une personne avec autisme exerce un emploi, les avantages économiques sont évidents : une moins grande dépendance aux services de soutien assurés par le gouvernement et une plus grande contribution aux impôts.^{95,96}

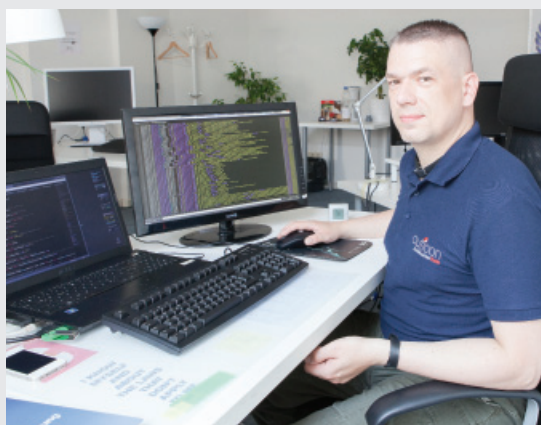
Bien évidemment, les aides qui sont fournies aux personnes avec autisme pour obtenir et maintenir un emploi nécessitent des investissements publics. Les décideurs politiques doivent prendre en considération les bénéfices financiers, et sociaux, de cet investissement. Les études ont montré que les coûts initiaux pour établir des modèles efficaces de programmes d'aide à l'emploi pour les personnes avec autisme dans les contextes locaux s'avèrent souvent assez élevés. Pour autant, ces coûts peuvent être réduits sur le long terme, au fur et à mesure que ces programmes

efficaces se développent et se reproduisent, et qu'ils gagnent encore en efficacité.⁹⁷ Des études menées précédemment aux États-Unis ont montré qu'il fallait compter environ cinq années de développement avant que le coût des services d'aide à l'emploi par personne avec autisme n'atteigne un niveau minimum ou même négatif.⁹⁸ Même s'il est peu réaliste de penser que tous les services d'aide à l'emploi puissent recouvrer leurs frais, globalement, les avantages financiers des aides qui sont apportées aux personnes avec autisme en matière d'emploi dépassent largement les coûts.



Des allocations sociales à une vie plus indépendantes grâce au travail

Auticon (Allemagne)



Consultant Auticon au travail.

Une entreprise allemande spécialisée dans le domaine informatique aide des adultes avec autisme à se prendre en charge et à mener une vie plus indépendante grâce à l'emploi.

Auticon a été fondée en 2011 par le père d'un enfant avec autisme, dans le but de fournir de l'emploi aux personnes avec autisme dans le secteur des technologies de l'information (TI). L'entreprise recrute, forme et emploie des personnes avec autisme en tant que consultants de projets TI pour des clients externes.

Le personnel avec autisme d'Auticon travaille avec le soutien nécessaire, notamment des coaches professionnels.

Les coaches professionnels d'Auticon et les autres membres du personnel garantissent la pérennité de l'entreprise en assurant la gestion du personnel, de la communication et de l'aspect clientèle.

Après quelques années seulement, l'entreprise compte déjà 49 employés, dont 26 avec autisme. Auticon aspire à atteindre le ratio d'un coach professionnel pour 8 employés avec autisme.

L'entreprise améliore considérablement la vie de ses employés avec autisme en leur donnant la capacité de gagner leurs propres revenus et de mener une vie plus indépendante comme c'est le cas d'un employé d'Auticon qui, avant d'obtenir un emploi dans l'entreprise, dépendait d'allocations sociales et avait besoin de l'assistance de deux travailleurs sociaux. Après 6 mois, son emploi lui a permis de subvenir à ses besoins financiers et de développer des compétences lui permettant de vivre sans l'assistance des travailleurs sociaux.

Auticon est déjà présent dans six villes allemandes et envisage de s'étendre davantage.

En savoir plus : www.auticon.de

DÉVELOPPEMENT FUTUR DE SOLUTIONS POUR L'EMPLOI

La question de l'autisme et l'emploi est un domaine de savoir et de pratique relativement nouveau, qui reste encore à explorer davantage. Les matières à développer dans un avenir proche pourraient comprendre le renforcement des connaissances par la recherche et le partage des pratiques exemplaires, ainsi que la mise en relation des chercheurs d'emploi avec autisme avec des employeurs potentiels.

Améliorer les connaissances par la recherche

À l'heure actuelle, les recherches sur le thème de l'autisme et l'emploi sont encore limitées. Des recherches de haute qualité académique sont requises pour créer une base de connaissances fondées sur la preuve dans ce domaine. Elles pourraient comprendre une recherche sur les approches et les pratiques pour l'emploi des personnes avec autisme, en mettant l'accent sur les résultats positifs pour les personnes avec autisme.⁹⁹ Il faut mesurer les résultats à la fois de manière quantitative et qualitative. Ceux-ci ne doivent pas uniquement comprendre les résultats en matière d'emploi, mais également l'impact sur d'autres aspects, comme la qualité de la vie, le niveau d'instruction, l'inclusion sociale.¹⁰⁰

Les recherches doivent évidemment prendre en considération la grande diversité des personnes avec autisme, et viser à identifier les pratiques efficaces et les interventions qui pourraient servir comme base pour élaborer des lignes directrices ou des manuels que d'autres pourront utiliser lorsqu'ils développeront des services pour favoriser l'emploi des personnes avec autisme.¹⁰¹

Il faut également que les recherches futures examinent les résultats sur une longue période plutôt qu'à un moment donné.¹⁰² Les études longitudinales seraient une méthode efficace pour évaluer l'impact durable des stratégies d'intervention qui sont adoptées pour aider les personnes avec autisme à accéder à l'emploi et pour éclairer la mise en place de services de soutien économiques et efficaces.¹⁰³

Partager les bonnes pratiques et encourager le réseautage

Pour ceux qui travaillent dans le domaine de l'emploi pour les personnes avec autisme, et les personnes avec autisme elles-mêmes, il serait très bénéfique de pouvoir partager informations et expériences. On a vu par exemple la création d'un nouveau et novateur réseau international d'organisations qui sont axées spécifiquement sur l'embauche des personnes avec autisme.¹⁰⁴ Les représentants d'organisations de soutien à l'emploi pour les personnes avec autisme, issus de six pays du monde, se sont réunis en Belgique, en 2014, pour échanger des informations et discuter du développement de nouveaux services, des méthodologies, des modèles, des programmes de formation et des meilleures pratiques, et tisser un réseau pour créer des opportunités d'affaires. Ce réseau, comme d'autres du genre, peut s'avérer un excellent moyen pour développer et partager les connaissances dans ce domaine.

Mettre en connexion les chercheurs d'emploi avec autisme et les employeurs potentiels

Deux nouveaux sites internet de publication d'annonces d'emploi spécifiques pour les personnes avec autisme et les professionnels qui travaillent avec les personnes avec autisme ont récemment été mis en ligne au Royaume-Uni (www.autismjobs.org) et aux États-Unis (www.autismjob-board.com). Ces sites Web peuvent devenir des ressources très précieuses pour les personnes avec autisme, et leurs aidants, pour leur recherche d'emploi et pour entrer en contact avec des employeurs qui recherchent des employés avec autisme.

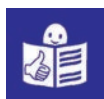
CONCLUSION

L'accès à l'emploi est un droit fondamental, qui est inscrit dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Pourtant, la grande majorité des personnes avec autisme sont sans emploi. Si elles sont sans emploi, ce n'est pas uniquement à cause de leurs difficultés de communication et d'interaction sociale, mais aussi à cause de l'absence d'accès à l'éducation, à la formation et au soutien, et du fait de la stigmatisation et de la discrimination dont elles font souvent l'objet.

Le nombre croissant de personnes avec autisme et la diversité de leurs compétences et de leurs besoins en matière d'emploi constituent un défi majeur pour les gouvernements nationaux et les employeurs de l'Europe entière. Dans ce présent rapport, nous avons souligné un large éventail d'initiatives que les entreprises, les gouvernements et d'autres organisations ont adoptées pour relever ce défi. Ces initiatives mettent les personnes avec autisme en relation avec les emplois qui répondent à leurs aptitudes et leurs capacités, et leur assurent le soutien dont elles ont besoin pour réussir dans leur emploi. Toutes ces initiatives démontrent que les personnes avec autisme peuvent avoir des capacités exceptionnelles et prouvent qu'embaucher une personne avec autisme peut être une décision mutuellement bénéfique.

Le soutien aux personnes avec autisme pour obtenir et maintenir un emploi nécessite des investissements publics dans l'élaboration de programmes pédagogiques, de formation et d'aides à l'emploi, et dans des initiatives de sensibilisation. Comme le démontre ce rapport, ces investissements ne profitent pas uniquement aux personnes avec autisme, mais également aux organisations qui les emploient et à l'ensemble de la société.

Vu le grand nombre d'adultes avec autisme qui souhaitent et sont capables d'exercer un emploi, les initiatives qui encouragent l'emploi des personnes avec autisme rencontrent du succès partout en Europe et dans le monde. Avec des investissements supplémentaires, les possibilités d'inclusion des personnes avec autisme dans toute leur diversité dans la société par le biais de l'emploi sont infinies.



Version facile à lire du rapport sur l'autisme et l'emploi

Les personnes avec autisme sont capables de travailler.

Certains pensent :

- que les personnes avec autisme ne sont pas capables de travailler ;
- que c'est trop difficile de travailler avec les personnes avec autisme.

C'est faux.

Nous parlons de discrimination quand une personne n'offre pas l'emploi à une personne avec autisme parce qu'elle pense cela.

Les personnes avec autisme ont des difficultés de communication et d'interaction sociale.

Ces difficultés rendent certaines parties de leur travail plus difficiles pour elles.

Les personnes avec autisme ont besoin d'une aide pour faire les parties de leur tâche plus difficiles.

Les personnes avec autisme ont le droit d'avoir un soutien au travail.

Ce droit est inscrit dans la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées.

Quand les personnes avec autisme ont un emploi, elles sont payées.

Elles peuvent utiliser l'argent :

- pour payer les choses dont elles ont besoin ;
- pour vivre une vie plus indépendante.

Quand les personnes avec autisme ont un emploi, elles se sentent plus intégrées dans la société.

Dans beaucoup de pays, les personnes avec autisme reçoivent un soutien pour les aider à accéder à l'emploi.

Ce soutien comprend :

- aider les personnes avec autisme :
 - à faire des plans
 - à se préparer en vue du travail qu'ils veulent exercer dans le futur.
- aider les personnes avec autisme à comprendre :
 - leurs points forts
 - leurs difficultés
 - leurs besoins
- fournir aux personnes avec autisme l'éducation et les formations qui sont adaptées pour elles ;
- aider les personnes avec autisme d'acquérir des expériences de travail ;
- aider les personnes avec autisme à postuler pour des emplois et à participer aux entretiens d'embauche ;
- aider les personnes avec autisme à savoir comment parler aux autres personnes au travail ;
- aider les autres personnes au travail à comprendre les personnes avec autisme ;
- aider les personnes avec autisme à défendre leurs droits au travail ;
- offrir aux personnes avec autisme les services d'accompagnement d'une personne.

La personne d'assistance pourra les aider au travail si nécessaire.

Ce soutien n'est pas disponible partout aujourd'hui.

Plus de soutien est nécessaire pour assurer que toutes les personnes avec autisme puissent accéder à l'emploi.

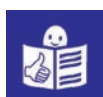
Autisme-Europe a publié ce rapport pour aider chacun à comprendre les droits des personnes avec autisme en matière d'emploi.

Les personnes avec autisme et les organisations qui encadrent les personnes avec autisme peuvent utiliser ce rapport pour parler aux employeurs et aux politiciens sur :

- ce qui rend certaines parties du travail plus difficiles à exécuter pour les personnes avec autisme ;
- les droits des personnes avec autisme ;
- le soutien dont les personnes avec autisme ont besoin pour accéder à l'emploi ;
- les bénéfices qu'on peut tirer en donnant un emploi aux personnes avec autisme.

Autisme-Europe est une organisation qui s'emploie à :

- protéger les droits des personnes avec autisme et leurs familles ;
- partager les informations sur les meilleures façons de soutenir les personnes avec autisme ;
- informer les gens sur l'autisme ;
- changer les lois en Europe pour que les personnes avec autisme puissent avoir une vie meilleure.



Cette information répond aux règles européennes pour rendre une information facile à lire et à comprendre.
Elle est destinée aux personnes avec un handicap intellectuel.
Vous trouverez plus d'informations sur www.inclusion-europe.com/etr

Références à la Convention et extraits apparaissant tout au long du rapport :

United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Internet] <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150> [Accessed 21 May 2014].

- i Buescher AVS, Zuleyha C, Knapp M & Mandell SJ (2014) 'Costs of Autism Spectrum Disorders in the United Kingdom and the United States'. *JAMA Pediatrics*, 168(8), pp.721-728.
- ii European Commission (2014). *Unemployment statistics* [Internet] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics [Accessed 19 September 2014].
- iii The National Autistic Society (2013). *The undiscovered workforce*. [Internet] <http://www.autism.org.uk/get-involved/campaign-for-change/learn-more/our-campaigns/current-campaigns/the-undiscovered-workforce/about-the-campaign.aspx>. [Accessed 19 September 2014].
- iv Autism Speaks (2013). *Jumpstarting Work for Our Young Adults*. [Internet] <http://www.autismspeaks.org/blog/2013/12/06/jumpstarting-work-our-young-adults> [Accessed 19 September 2014].
- v Specialisterne (2013). *Autism as an advantage*. [Internet] Available at: <http://ie.specialisterne.com/2013/06/06/autism-as-an-advantage/>. [Accessed 19 September 2014].
- vi Autism-Europe (2009). *Persons with Autism Spectrum Disorders: Identification, Understanding, Intervention*. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/files/persons-with-autism-spectrum-disorders-identification-understanding-intervention.pdf> [Accessed 21 May 2014].
- vii Ibid, iii.
- viii Ibid, iv.
- ix Ibid, v.
- x Redman, S. et al (2009). *Don't Write Me Off*. London: The National Autistic Society.
- 1 World Health Organisation (2010), *International Classification of Diseases (ICD 10)*. [Internet] <http://www.who.int/classifications/icd/en/GRNBOOK.pdf> [Accessed 19 September 2014].
- 2 The National Autistic Society Northern Ireland, The Department for Employment and Learning, The Equality Commission for Northern Ireland & Employers for Disability NI (2011). *Employing people with autism: a brief guide for employers*. London: The National Autistic Society. [Internet] <http://www.disabilityaction.org/fs/doc/publications/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers-external-publication.pdf> [Accessed 21 May 2014].
- 3 Hill EL (2004). 'Executive dysfunction in autism', *Trends in Cognitive Sciences*, 8, pp.26-32.
- 4 O'Reilly Arthur (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva: International Labour Organisation. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf. [Accessed 19 September 2014].
- 5 Ibid, x.
- 6 Hendricks D (2010). 'Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, pp.125-134.
- 7 Baird, G et al (2006). 'Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP)', *The Lancet*, 368(9531), pp.210-215.
- 8 Council of Europe. *Resolution CM/ResChS (2014)2. Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Adopted by the Committee of Ministers on 5 February 2014 at the 1190th meeting of the Ministers' Deputies* [Internet] <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM>. [Accessed 19 September 2014].
- 9 White SW, Ollendick TH & Bray BC (2011). 'College students on the autism spectrum: Prevalence and associated problems', *Autism*, 15(6), p.684.
- 10 Howlin P, Alcock J & Burkin C (2005). 'An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome', *Autism*, December, pp.533-549.
- 11 Van Wieren TA, Reid CA & McMahon B (2008). 'Workplace discrimination and autism spectrum disorders: the National EEOC Americans with Disabilities Act Research project', *Work*, 31, pp.301.
- 12 Ibid, p.304.
- 13 Jordan M & Kurtz A (2008) *Supporting Individuals with Autism Spectrum Disorders: Quality Employment Practices*, 25, Boston, Massachusetts: Institute for Community Inclusion University of Massachusetts. [Internet] http://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=266. [Accessed 19 September 2014].
- 14 Ibid, 6, p.126.
- 15 Ibid, 2.
- 16 Department of Work and Pensions, The National Autistic Society (2011). *Untapped Talent: A guide to employing people with Autism* London: The National Autistic Society. <http://www.autism.org.uk/~media/nas/documents/get-involved/campaign%20for%20change/undiscovered%20workforce/untapped%20talent%20-%20english.ashx> [Accessed 19 September 2014].

- 17 Ibid.
- 18 Ibid.
- 19 Ibid.
- 20 Ibid.
- 21 Ibid.
- 22 Ibid.
- 23 Ibid, 6, p.126.
- 24 United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Internet] <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150> [Accessed 21 May 2014].
- 25 European Union. *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, 13 December 2007, 2008/C 115/01. Article 5. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf [Accessed 21 May 2014].
- 26 European Union. *Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and certain related acts*, 97/C 340/01. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf [Accessed 21 September 2014].
- 27 European Union. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. [Internet] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> [Accessed 21 September 2014].
- 28 European Disability Forum (2010). *Analysis of the practical impact of the Employment Directive on persons with disabilities in employment* [Internet] http://cms.horus.be/files/99909/MediaArchive/Employment%20Directive%20report_November%202010_final.doc [Accessed 21 May 2014].
- 29 Autism-Europe (2006). *Autism and Employment. A position paper on discrimination in employment of persons suffering from autism or another complex dependency needs disability*. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/files/positionpapereng.pdf> [Accessed 21 September 2014].
- 30 The European Parliament's Intergroup on LGBT rights (2013). *Press conference: EU anti-discrimination law still stalled after 5 years, MEPs regret*. [Internet] <http://www.lgbt-ep.eu/parliamentary-work/press-conference-eu-anti-discrimination-law-still-stalled-after-5-years-meps-regret/> [Accessed 21 September 2014].
- 31 Zaidi A, Zólyomi E and Shima I (2008). *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*. European Centre, Policy Brief February (I) 2008. [Internet] http://unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/The_Labour_Market_Situation_of_PwDs_in_EU_25_Member_States_-_Feb_2008.pdf [Accessed 21 May 2014].
- 32 Shattuck P, Narendorf S, Cooper B, Sterzing, P, Wagner M, Lounds-Taylor JT (2012). 'Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder', *Pediatrics*, 10 (1542), pp.2011-2864.
- 33 Ibid, 11, p.306.
- 34 Melda K (2013). 'From sheltered workshops to inclusive work opportunities', *Autism Advocate*, 63(3), pp.24-26.
- 35 Migliore A, Butterworth J & Zalewska A (2014). 'Trends in Vocational Rehabilitation Services and Outcomes of Youth with Autism: 2006-2010', *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 57, p.81.
- 36 Ibid, 6, p.131.
- 37 Dalferth M (2010). 'Employment and inclusion of persons with ASD', *LINK*, 53, pp.10-12. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/files/link-autism-53-en.pdf> [Accessed 21 July 2014].
- 38 Autism Speaks Family Services (2013). *Employment Tool Kit*, p.11. [Internet] <http://www.autismspeaks.org/family-services/tool-kits/employment> [Accessed 21 July 2014].
- 39 Ibid, 11, p.306.
- 40 Ibid, 13.
- 41 Ibid, 2.
- 42 Kugler R & Thomas C (2007). *Quality Employment Services: Where Research and Practice Meet*. Mass Works, 5/2007. [Internet] https://www.communityinclusion.org/pdf/mw5_f.pdf [Accessed 19 September 14].
- 43 Capo L (2001). 'Autism, employment, and the role of occupational therapy', *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 16(3), IOS Press: United States, p.204.
- 44 Howlin P & Mawhood L (1999). 'The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome', *Autism*, 3(3), pp.229-254.
- 45 Gassner D (2013). 'The connection process', *Autism Advocate*, 63(3), pp.40-42.
- 46 Ibid, 13.
- 47 Ibid, 2.
- 48 Ibid, 38.

- 49 Ibid, 44, p.248.
- 50 Ibid, 13.
- 51 Ibid, 44 p.248.
- 52 Ibid, 11, p.306.
- 53 Ibid, 13.
- 54 Ibid, 6, p.130.
- 55 Ibid, 13.
- 56 Ibid, 10, p.543.
- 57 Ibid, 13.
- 58 Ibid, 6, p.130.
- 59 Ibid, 6, p.130.
- 60 Ibid, 13.
- 61 Ibid, 44, p.248.
- 62 Richards J (2009). 'A labour process analysis of the exclusion of adults with Asperger syndrome from the workplace' [Paper presented to the 27th International Labor Process Conference, Edinburgh, April 6–8].
- 63 Ibid, 10, p.545.
- 64 Ibid, 38, p.4.
- 65 Ibid, 11, p.306.
- 66 Ibid, 6, p.131.
- 67 Ibid, 44, p.248.
- 68 Garcia-Villamizar D & Hughes C (2007). 'Supported employment improves cognitive performance in adults with autism', *Journal of Intellectual disability Research*, 51(2), p.143.
- 69 Ibid, 43, pp.203–204.
- 70 Larson Holmes D (2013), 'When the school bus stops coming: The employment dilemma for adults with autism', *Autism Advocate*, 63(3), pp.18–21.
- 71 Ibid, 43, pp.203–204.
- 72 Ibid, 43, pp.203–204.
- 73 Ibid, 43, pp.203–204.
- 74 Ibid, 43, pp.203–204.
- 75 Ibid, 10, pp.533–549.
- 76 Ibid, 6, p.126.
- 77 Ibid, 10, p.535.
- 78 Ibid, 44, p.251.
- 79 Ibid, 68, pp.142–150.
- 80 Ibid, 68, pp.142–150.
- 81 Ibid, 10, pp.533–549.
- 82 Ibid, 6, p.126.
- 83 Ibid, 44, p.251.
- 84 Ibid, 10, p.546.
- 85 United States Department of Labor, Wage and Hour Division (2011). *Field Operations Handbook* (Chapter 64, Glossary), [Internet] <http://www.dol.gov/whd/FOH/ch64/64k00.htm> [Accessed 21 July 2014].
- 86 Migliore A (2014). 'Sheltered workshops', *International Encyclopaedia of Rehabilitation*, [Internet] <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> [Accessed July 21, 2014].
- 87 Gladstone K (2013). 'In the land of 'pennies per hour'', *Autism Advocate*, 63(3), pp.28–31.
- 88 Lazlo Mihari J (2013). 'Advocacy 101: Enabling people on the autism spectrum to achieve the American dream', *Autism Advocate*, 63(3).
- 89 Knapp M, Romeo R & Beecham J (2009). 'Economic cost of autism in the UK', *Autism*, 13, pp.317–336.
- 90 Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 161, April, p.343.
- 91 Ibid.

- ⁹² Ibid, iii.
- ⁹³ Ibid, iv.
- ⁹⁴ Ibid, v.
- ⁹⁵ Ibid, 6, p.131.
- ⁹⁶ Ibid, 10, p.533.
- ⁹⁷ Ibid, 10, p.541.
- ⁹⁸ Ibid, 44, p.248.
- ⁹⁹ Ibid, 10, p.535.
- ¹⁰⁰ Lounds-Taylor J, Mc Pheeters ML, Sather NA, Dove D, Veenstra-VanderWeele J & Warren Z (2012). 'A systematic review of vocational interventions for young adults with autism spectrum disorders', *Pediatrics*, 130, p.536.
- ¹⁰¹ Ibid.
- ¹⁰² Ibid, 10, p.535.
- ¹⁰³ Ibid, 6, p.131.
- ¹⁰⁴ Passwerk (2014), 'Internationale uitwisseling over de tewerkstelling van mensen met ASS in de VS en Europa', [Internet] <http://www.passwerk.be/nl/internationale-uitwisseling-over-de-tewerkstelling-van-mensen-met-ass-de-vs-en-europa> [Accessed July 21, 2014].

NOTES



Autisme-Europe

Rue Montoyer 39, B-1000, Brussels, Belgique

Tel: +32 2 675 75 05

Fax: +32 2 675 72 70

Adresse électronique : secretariat@autismeurope.org

Site Internet : www.autismeurope.org