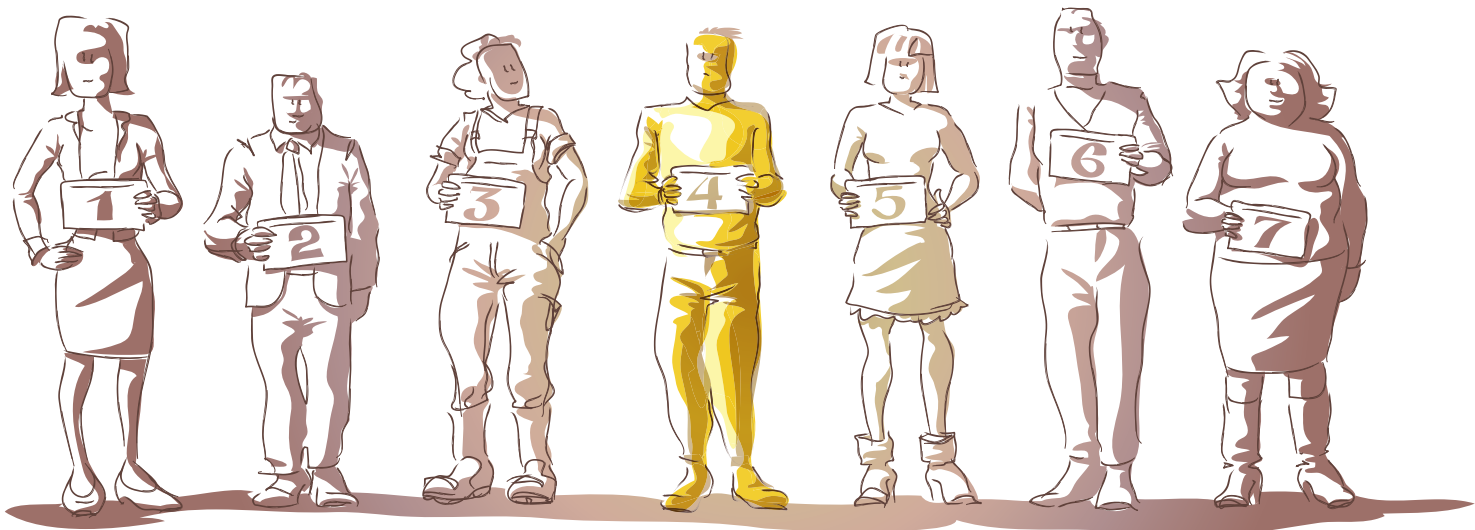




Avec le Guide SIMON
l'entreprise
devient accessible aux
étudiants autistes

Sommaire

- 3 Édito
- 5 Définitions
- 6 Évoluer dans un monde complexe
- 8 Travailler dans des environnements variés
- 10 Connaître les règles sociales
- 12 Se mettre à la place des autres
- 14 Comprendre et se comprendre
- 16 Travailler ensemble
- 18 Respecter les consignes et gérer les imprévus
- 20 Être sociable
- 22 Être organisé(e)
- 24 Savoir-faire
- 26 Être recruté(e)
- 28 Faire carrière
- 30 Le projet SIMON
- 31 Avec un Job coach, c'est plus facile
- 32 Témoignages
- 34 Nos partenaires
- 35 Qui sommes-nous ?

édito

La relation aux autres n'est jamais évidente...

**avec les personnes autistes,
elle est toujours
à construire !**

Depuis 2012, nous facilitons l'insertion professionnelle des étudiants autistes Asperger et de haut niveau de Haute-Normandie, en leur apportant un soutien individuel et en conseillant les entreprises. C'est une première en France où l'autisme reste un sujet méconnu du grand public. Élaboré en concertation avec les étudiants, les familles et les employeurs (privés et publics), le guide SIMON présente les situations de handicap que rencontrent le plus souvent les étudiants autistes en milieu professionnel et des éléments de réflexion pour y remédier afin de préparer sereinement l'embauche ou l'accueil en stage.

Jean-Jacques Malandain, Président de HANDISUP Haute-Normandie

99%

de la population mondiale est neurotypique
Et vous, êtes-vous
neurotypique ?

Difficile de le voir...



définitions

Neurotypique

Le terme neurotypique est utilisé pour désigner une personne qui ne présente pas de troubles autistiques, qui a un système neurologique typique. Il évite les connotations négatives des termes « normal » et « valide ».

Qu'est-ce que l'autisme ?

L'autisme affecte les fonctions cérébrales. Il n'est plus considéré comme une affection psychologique ni comme une maladie psychiatrique. Définir l'autisme n'est pas chose aisée car ce trouble peut revêtir différentes formes cliniques. Néanmoins, **il est caractérisé par des altérations qualitatives des interactions sociales**, des troubles de la communication et du langage, et des comportements répétitifs.

L'autisme ne peut être guéri, mais un accompagnement adéquat et un environnement adapté permettent d'améliorer nettement les relations sociales.

Qu'est-ce que le syndrome d'Asperger ?

Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau sont des formes d'autisme qui concernent des personnes d'intelligence normale ou supérieure à la moyenne, douées pour des savoirs très théoriques ou des domaines de technicité réputés difficiles.

**Il y a un continuum entre autiste et neurotypique ;
on parle d'ailleurs de «spectre autistique» pour évoquer ses différentes formes.**

Évoluer dans un monde complexe

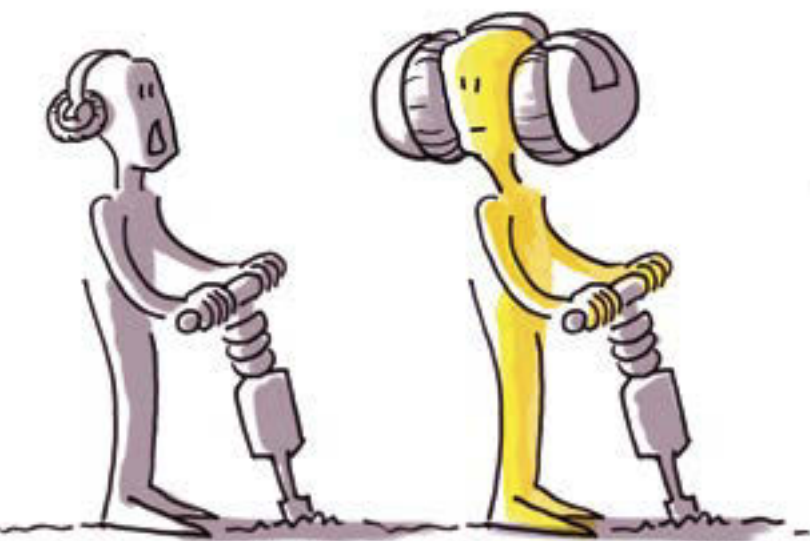


Les personnes autistes Asperger et de haut niveau peuvent s'adapter au milieu professionnel.

Voici comment vous pouvez les y aider...

Travailler dans des environnements variés

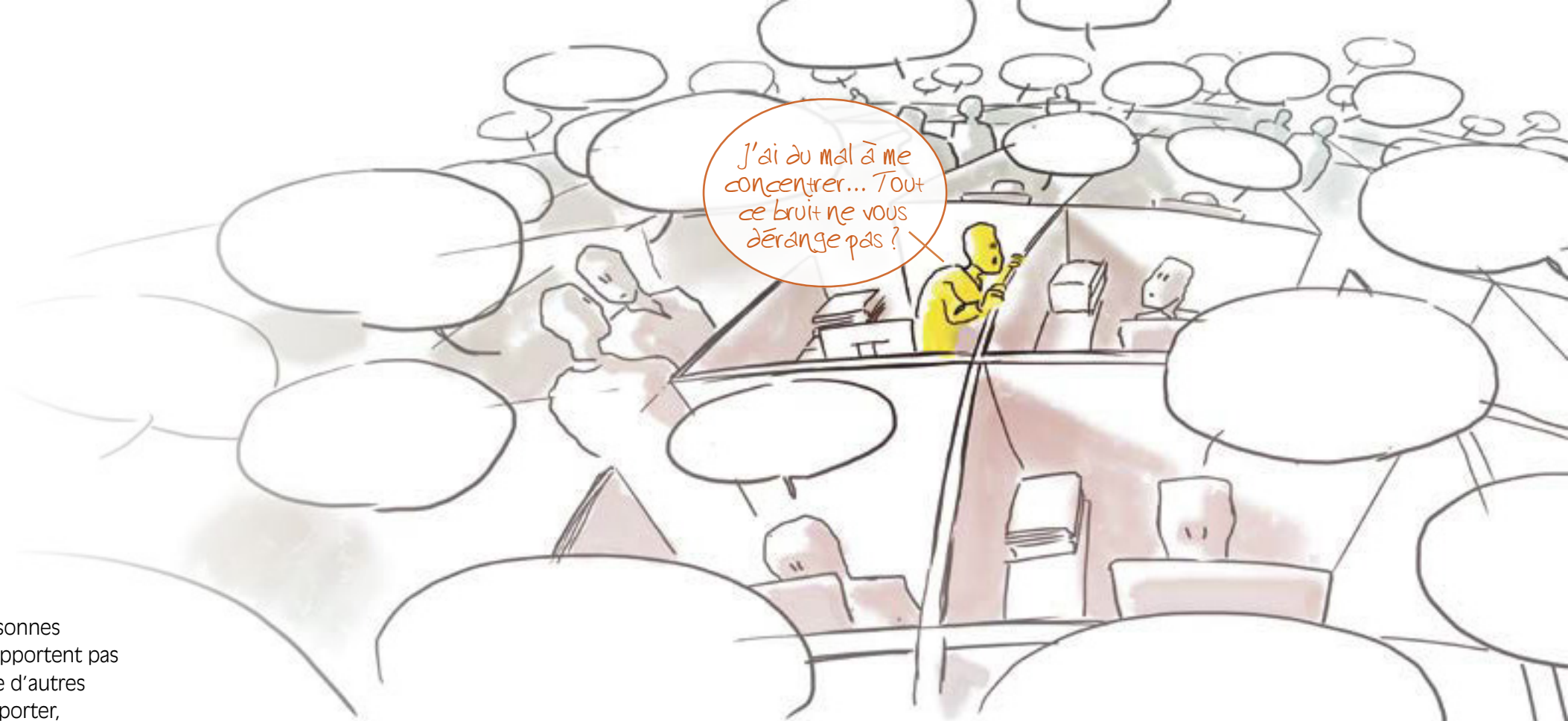
La sensibilité des personnes autistes est souvent hors norme (plus élevée ou plus faible) provoquant des réactions qui peuvent surprendre.



Certaines personnes autistes ne supportent pas des bruits que d'autres semblent supporter, reconnaissent des odeurs non perçues par les autres, sont gênées par des couleurs ou des éclairages particuliers... à tel point qu'elles fuient certains environnements et cherchent à s'isoler. Pour pallier ces difficultés, il existe bien souvent des aménagements simples et peu onéreux.

EXEMPLE

La sonnerie du téléphone occasionne souvent une gêne. Changer le niveau sonore ou passer en vibreur peut suffire.



J'ai du mal à me concentrer... Tout ce bruit ne vous dérange pas ?

CONSEIL

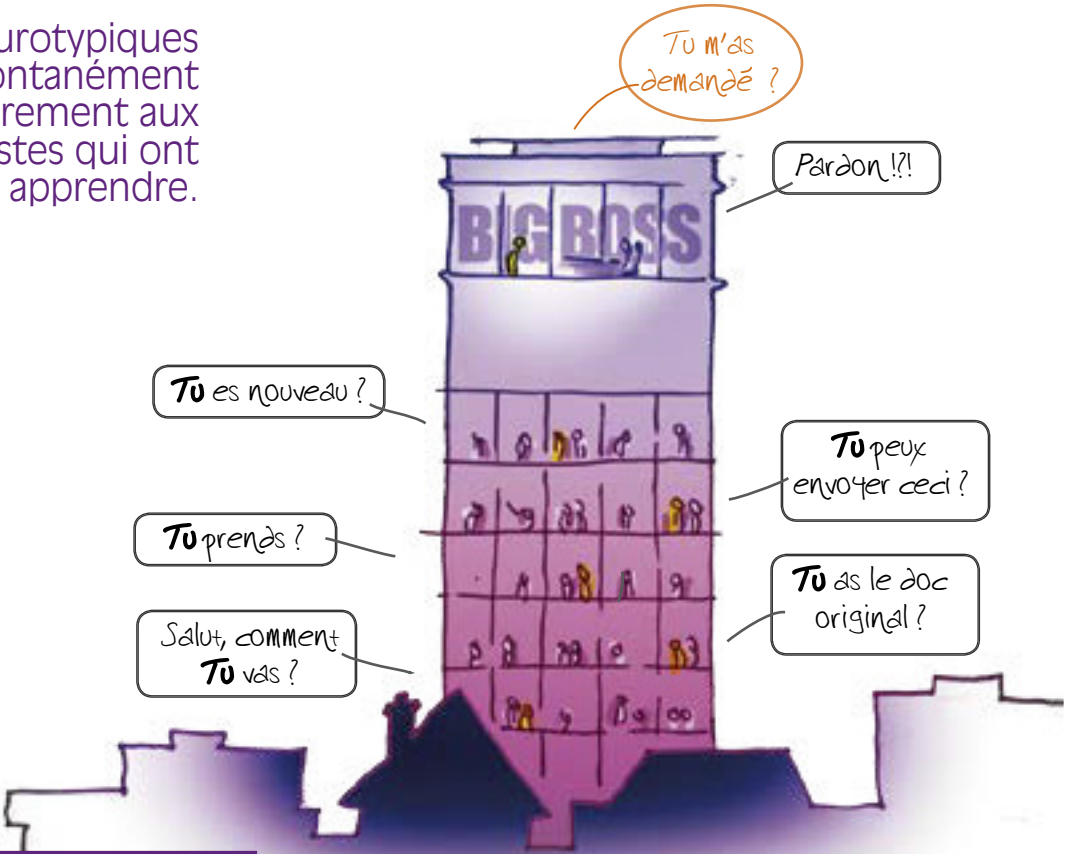
Pour aménager un poste de travail, il faut tenir compte de toutes les sources de nuisances possibles : néons, sonneries, odeurs...



Bien souvent ces aménagements améliorent aussi les conditions de travail de tous !

Connaître les règles sociales

Les neurotypiques connaissent spontanément les règles contrairement aux personnes autistes qui ont besoin de les apprendre.



TEMOIGNAGE

Un employeur a mis fin à ma période d'essai en me reprochant d'avoir tutoyé un directeur de service. Il m'a dit que j'aurais dû le vouvoyer. Pourtant tous mes collègues se tutoient entre eux. Comment puis-je savoir quand il faut tutoyer ou vouvoyer ?

Quentin

Parce que nos règles ne sont ni écrites, ni stables, les personnes autistes doivent les décrypter. C'est tout un apprentissage.



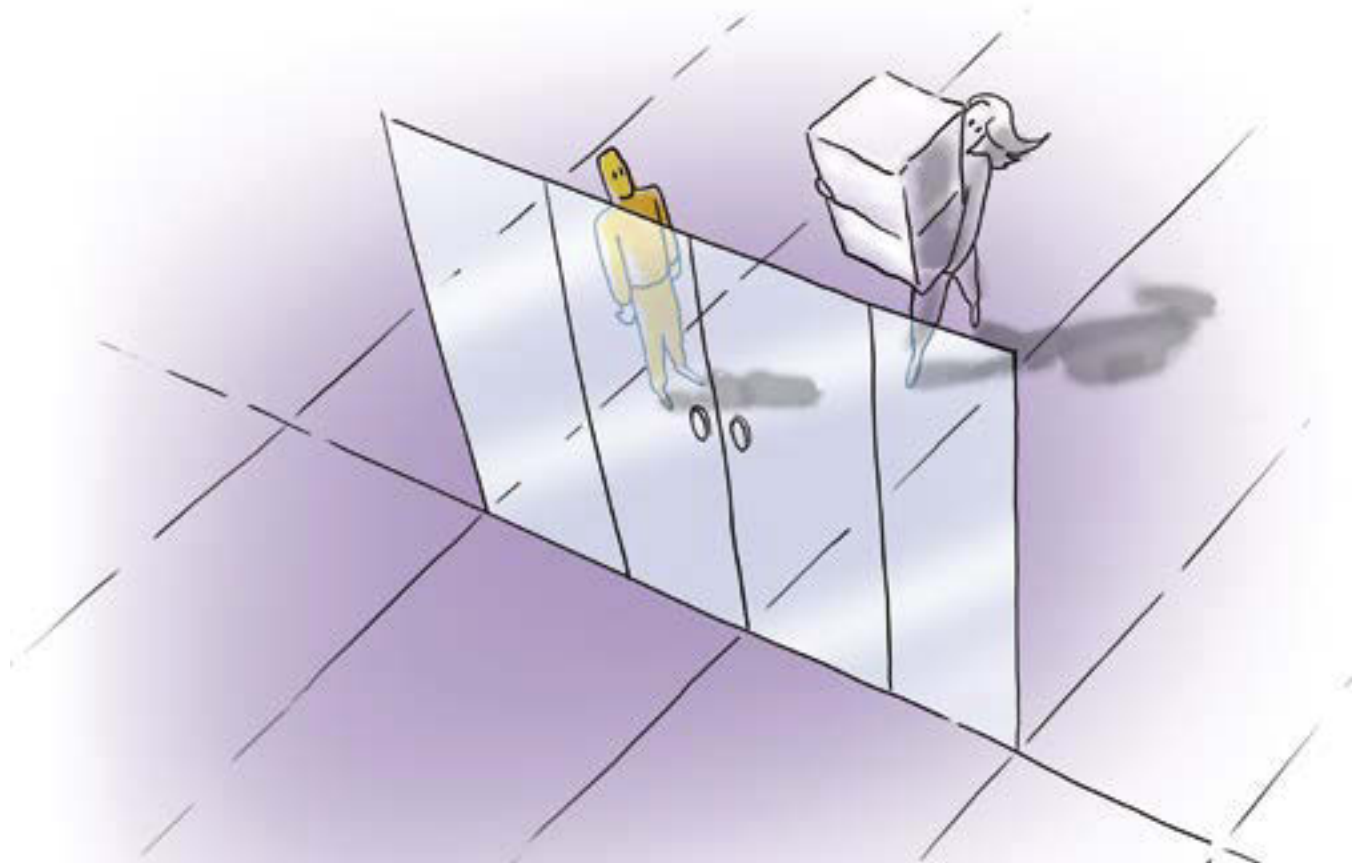
CONSEIL

Précisez les règles de politesse, indiquez les endroits où il faut faire preuve de discrétion, décrivez le fonctionnement hiérarchique, précisez les règles d'hygiène... même les informations qui vous paraissent évidentes. Par exemple, les endroits où il est interdit de manger.

EXEMPLE

Saluer en serrant la main ou en embrassant n'est pas dans les habitudes des personnes autistes, d'autant plus qu'elles apprécient peu les contacts physiques.

Se mettre à la place des autres



Quand vous voyez un collègue les bras chargés devant une porte fermée, que faites-vous ? Vous l'aidez !?...

Il est fort probable qu'un collègue autiste Asperger vous regarde sans réagir si vous ne lui demandez rien.

CONSEIL

Formulez clairement et verbalement vos demandes.



Tu es super ma chérie ?

Alors !!?
Tu en penses quoi ?

Ah non !
Ça ne vous va pas du tout !

Les neurotypiques attribuent des pensées aux autres et devinent ce qu'ils attendent. Les personnes autistes n'ont pas cette capacité, car elles ne prêtent pas d'intentions, bonnes ou mauvaises, aux autres.



Le travail ne sera pas perturbé par des conflits liés à des non-dits. La personne autiste ne tentera pas de faire passer des messages implicites, ni de manipuler les opinions !

Comprendre et se comprendre



Il a le bras long

Ça doit gêner ? C'est un handicap ? C'est héréditaire ou suite à un accident ?



Il me casse les pieds

Ça doit faire mal ! C'est pour vous empêcher de marcher ? Sans anesthésie ?



Vous avez une langue de vipère

Vous faites du mal aux serpents ? La greffe a pris ? Ça porte bonheur ?



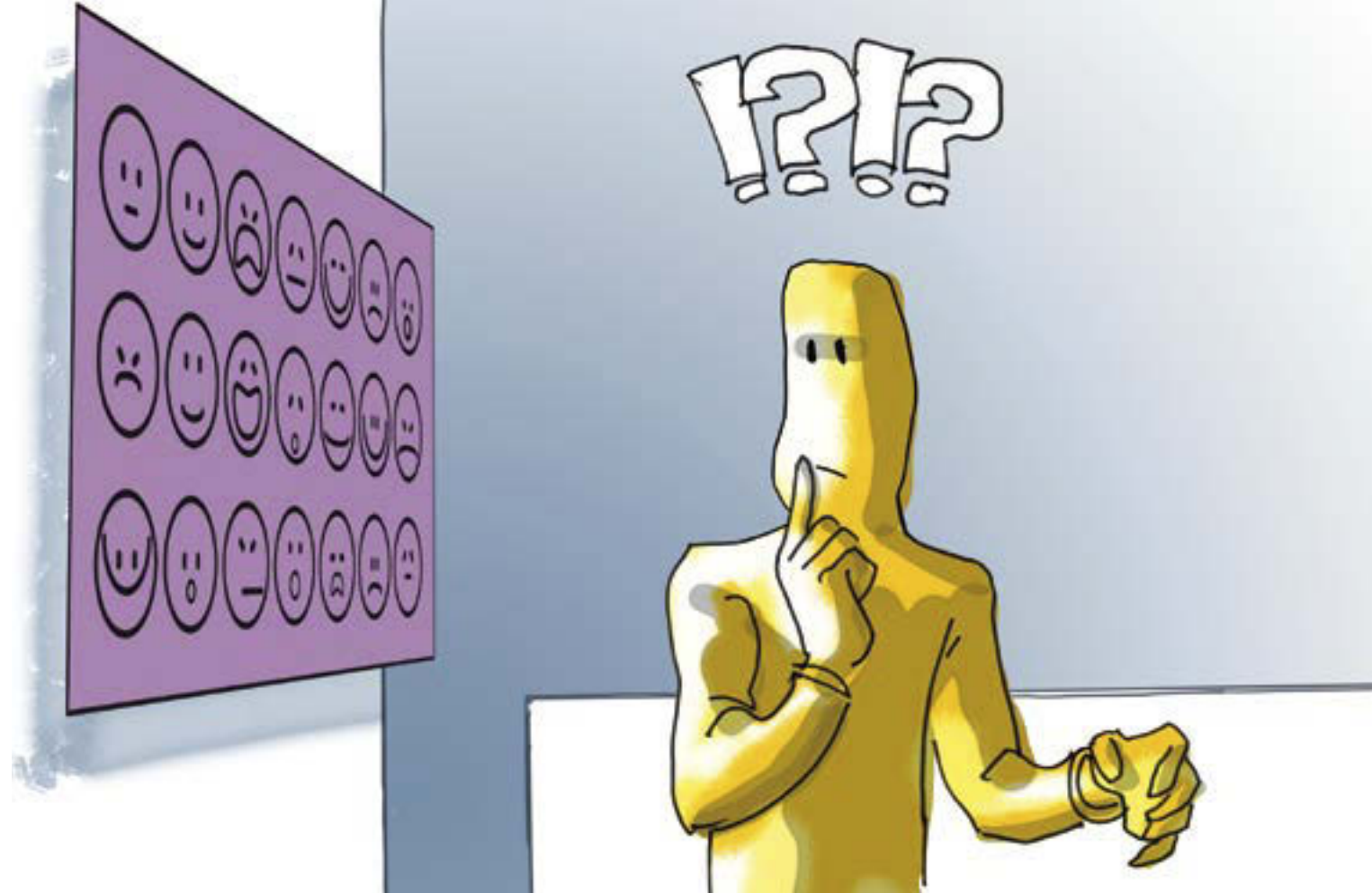
Tu donnes le feu vert

Il fume ? Avec quel type de gaz ? C'est écologique ?

Les formes d'expression figurées sont difficilement compréhensibles pour les personnes autistes car elles retiennent plus facilement le sens premier et littéral d'un propos.

POSEZ TOUJOURS VOS QUESTIONS SOUS LA FORME D'UNE INTERROGATION. NE COMPTEZ PAS SUR L'INTONATION DE VOTRE VOIX, SEULE LA FORME GRAMMATICALE SERA PRISE EN COMPTE. PLUTÔT QUE « TU AS FINI DE RÉDIGER TON RAPPORT ? » DITES « AS-TU FINI DE RÉDIGER TON RAPPORT ? »

CONSEIL



Les personnes autistes ont des difficultés à regarder les autres dans les yeux et à comprendre les expressions du visage. Ils perdent ainsi beaucoup d'informations et peuvent faire des erreurs d'interprétation.

EXEMPLE

Un bras en l'air peut signifier la colère, la joie, la déception mais pour une personne autiste, c'est un bras en l'air. Si on lui a appris que ce bras en l'air signifie la colère, alors pour lui tous les bras en l'air signifieront la colère. Ceci peut provoquer des quiproquos entre collègues. « Celui-là pleure. Est-il triste ? Joyeux ? Ému ? Vient-il de rire ? A-t-il mal ? Ce sont des larmes qui coulent. Je ne sais pas comment l'interpréter. »

Travailler ensemble



Pour travailler en équipe, nous devons savoir qui fait quoi, quand, comment... C'est d'autant plus vrai pour les personnes autistes qui ont besoin d'un environnement très structuré dans l'espace et dans le temps.

Les personnes autistes peuvent avoir des idées pertinentes sur un sujet mais elles ne savent ni comment, ni quand, ni avec qui les partager.

EXEMPLE

Quand un collègue reste silencieux dans une réunion, ce n'est pas forcément parce qu'il n'a rien à dire. Il se peut qu'il attende tout simplement qu'on lui demande de s'exprimer sur le sujet.

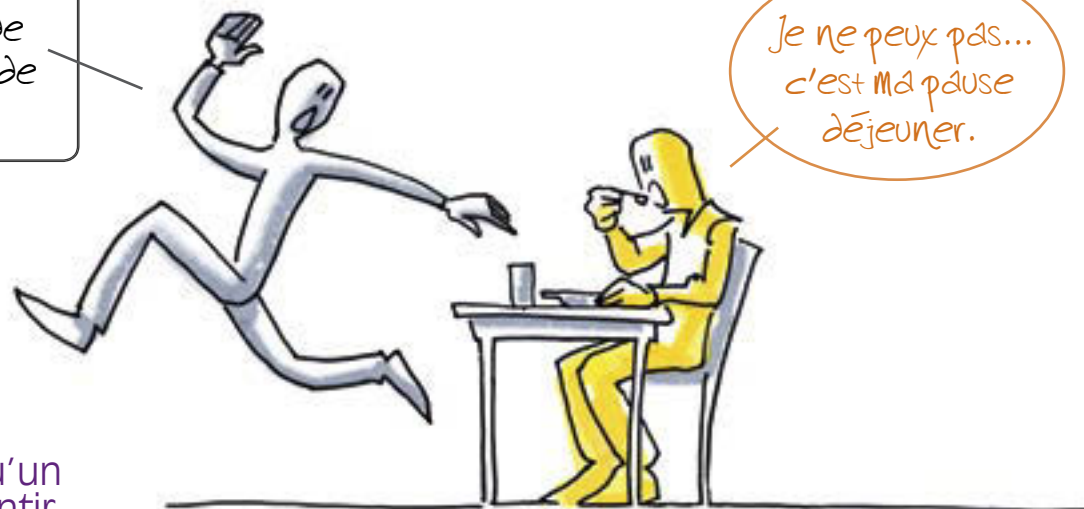
CONSEIL

Donnez toujours les consignes par écrit, confiez des tâches précises avec un plan de travail défini (contenu et délais) et identifiez les priorités.



Respecter les consignes et gérer les imprévus

Viens !!!
Y'a le boss qui
nous demande
nos périodes de
vacances.



Imaginez quelqu'un
qui ne sait pas mentir,
qui décrit la réalité
sans s'adapter à son
interlocuteur, qui
n'hésite pas à vous
signaler vos erreurs
sans ménagement
devant votre supérieur
hiérarchique...

Les personnes autistes ont besoin d'évoluer dans un monde structuré. De ce fait, les règlements et les procédures constituent des repères auxquels elles sont très attachées et qu'elles respectent coûte que coûte. En revanche, elles peuvent faire preuve d'une certaine rigidité et d'un manque de créativité face à l'imprévu.

EXEMPLE

Si vous indiquez qu'une réunion de travail va durer une heure, ne soyez pas surpris de voir votre collègue autiste sortir sans prévenir dès l'heure écoulée.



Les horaires, les consignes de sécurité seront respectés scrupuleusement. Les procédés industriels, le fichier clients, le secret médical, le secret défense... tout ce qui aura été décrit comme confidentiel ne sortira pas de l'entreprise !

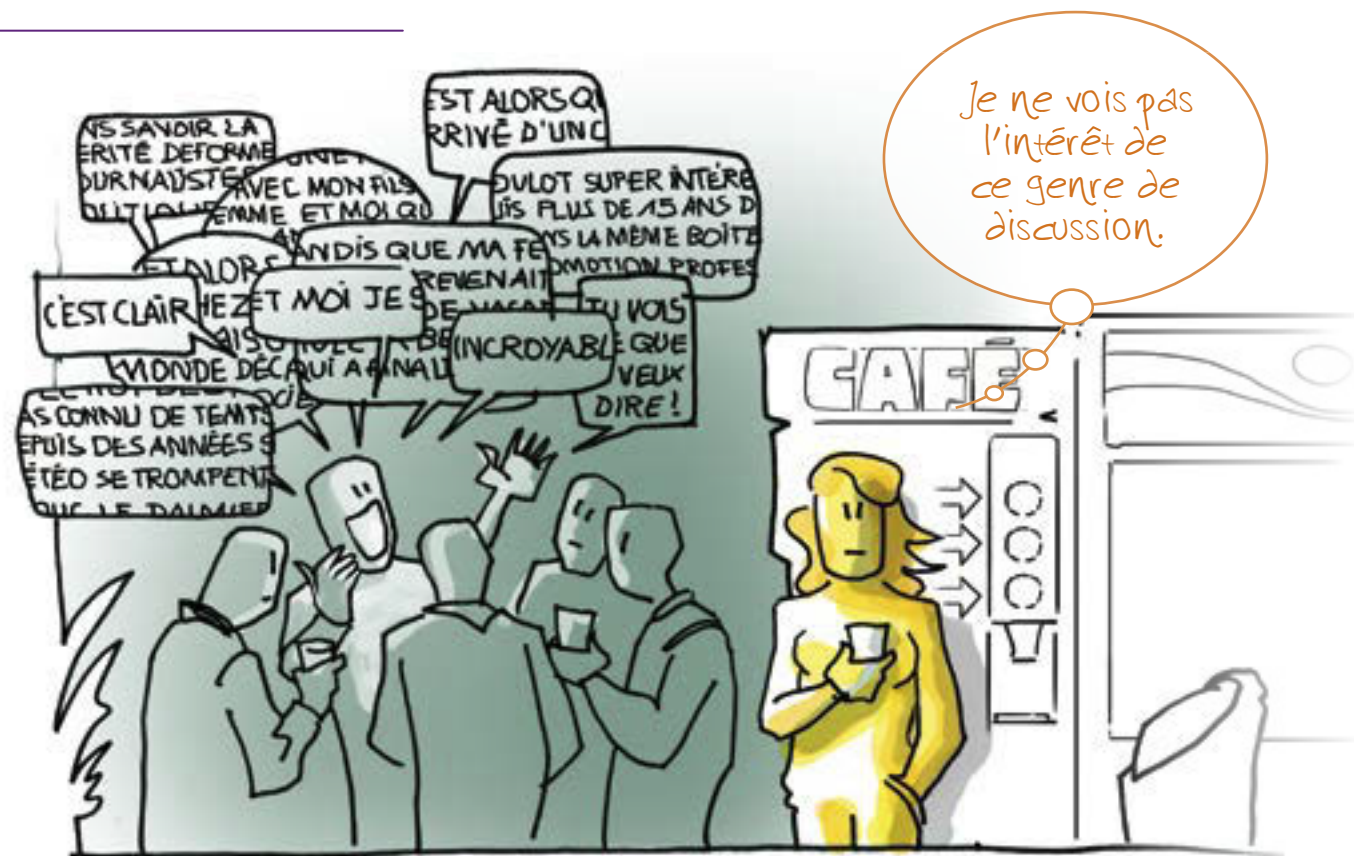
La franchise ne fait pas toujours bon ménage avec les impératifs professionnels. Les personnes autistes, trop directes, l'apprennent à leurs dépens.



CONSEIL

Listez et communiquez par écrit toutes les procédures à suivre et tous les interdits. Essayez d'envisager toutes les situations possibles, même les plus improbables, pour ne jamais laisser un problème sans solution.

Être sociable



Les temps de convivialité, d'échanges, de partage, sont à prendre en considération tout autant que l'aménagement du poste de travail. Les personnes autistes sont déconcertées par ces temps libres.

CONSEIL

N'hésitez pas à expliquer les usages dans l'entreprise en matière de pause et de prise des repas car la dimension sociale de ces temps n'est pas perçue par les personnes autistes.



EXEMPLE

Certains autistes ont des comportements alimentaires peu ordinaires : manger des frites à chaque repas, ne pas manger d'aliments d'une certaine couleur, ne pas supporter les odeurs de cuisine...

Être organisé(e)

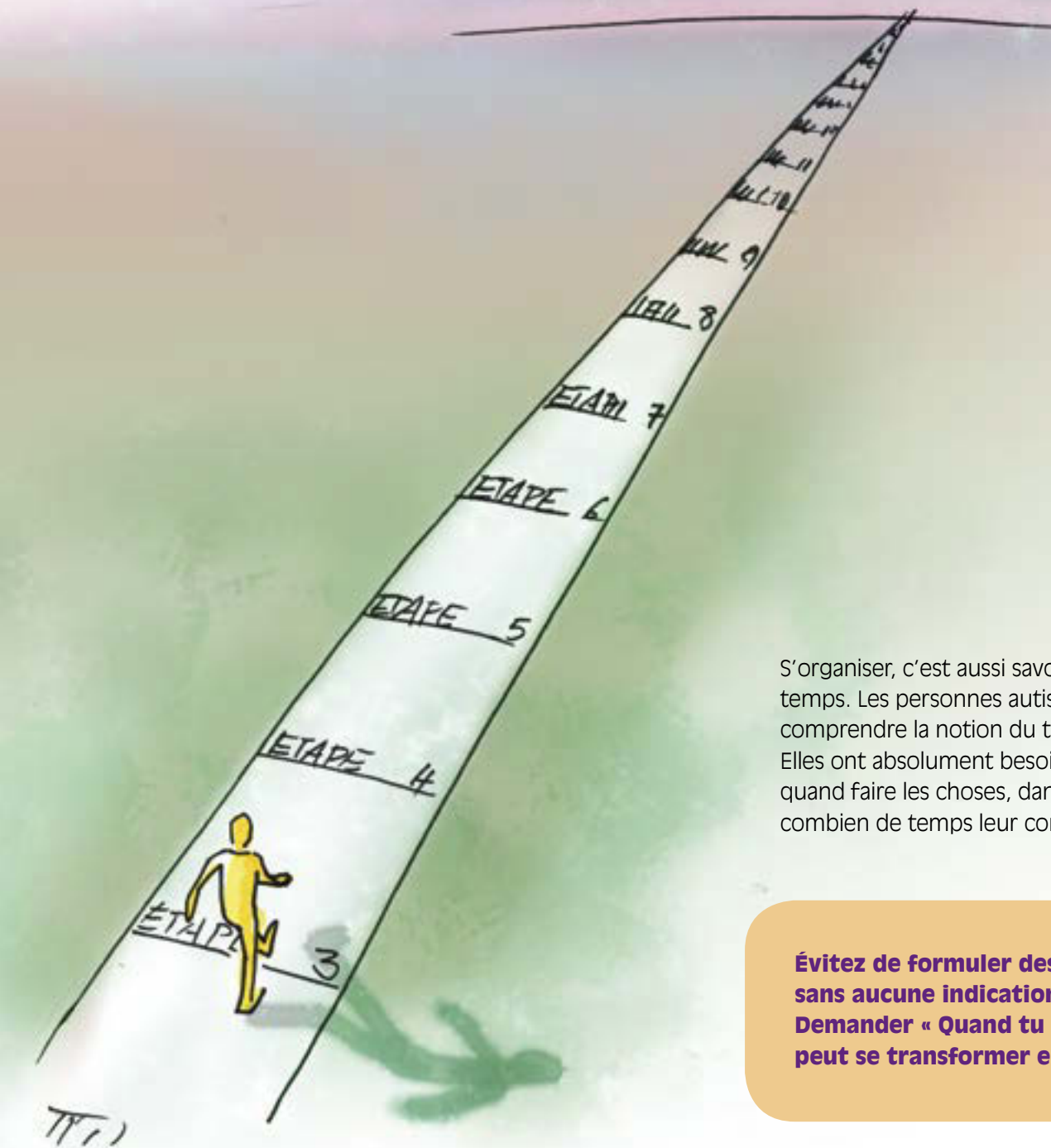
CONSEIL

Pour expliquer une mission à un collègue autiste, tout comme en cuisine, vous devez indiquer tous les ingrédients, les séquences et les ustensiles. À force de répéter les tâches, le rappel des consignes deviendra peu à peu inutile.



Chaque entreprise, chaque service, chaque équipe, a sa propre organisation. Il est nécessaire de suivre certains protocoles, d'adopter des comportements définis par la hiérarchie, de tenir compte des exigences des clients ou des supérieurs hiérarchiques et

de respecter les délais. Comme tous les salariés, les personnes autistes respectent parfaitement cette organisation à condition qu'elle leur soit décrite. Leur apprentissage peut être plus long car tout doit leur être précisé dans les moindres détails.



S'organiser, c'est aussi savoir gérer son temps. Les personnes autistes ont du mal à comprendre la notion du temps qui passe. Elles ont absolument besoin de savoir quand faire les choses, dans quel ordre et combien de temps leur consacrer.

CONSEIL

Évitez de formuler des demandes sans aucune indication de temps. Demander « Quand tu pourras ! » peut se transformer en jamais !

Savoir-faire



Dans plusieurs pays, des entreprises d'informatique recrutent essentiellement des personnes autistes Asperger et de haut niveau pour leurs compétences particulières dans le test de logiciels et d'autres tâches telles que la mise au point de manuels pour les utilisateurs, le nettoyage de données...



Les personnes autistes ont autant de compétences que les neurotypiques. Seule leur manière de travailler diffère.

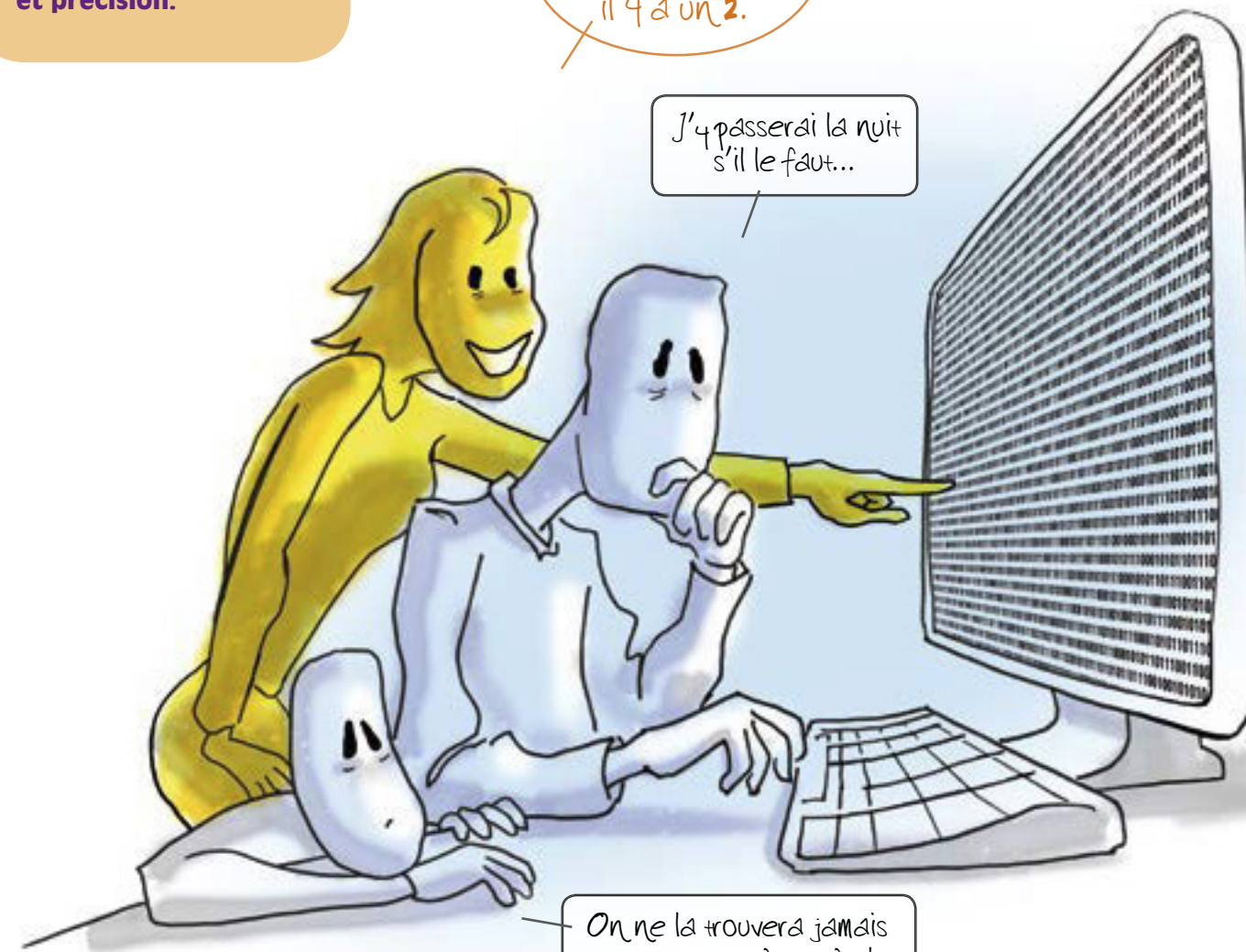
Plutôt rationnelles et analytiques, les personnes autistes ont le souci exacerbé du détail. Leur capacité de concentration peut être plus grande et sur des temps plus longs que celle des neurotypiques. Ces compétences sont très utiles dans de nombreux métiers.

CONSEIL

N'hésitez pas à leur confier des tâches réclamant méticulosité et précision.

Tiens, c'est marrant... là il y a un 2.

J'y passerai la nuit s'il le faut...



On ne la trouvera jamais cette erreur de code !

Être recruté(e)

Les processus de recrutement peuvent exclure les personnes autistes.

Qu'est-ce qui vous amène ?



TEMOIGNAGE

J'avais vu une offre de testeur sur internet. Quand j'ai voulu postuler on m'a demandé ma motivation. J'ai répondu que je voulais tester le logiciel. Je n'ai jamais eu de réponse.

Jérémy

L'exercice de l'entretien d'embauche, en tant que tel, s'apparente à un jeu théâtral dont ils ne peuvent être acteurs, puisqu'ils ne comprennent ni ce qu'on attend d'eux, ni le pourquoi d'une telle mise en scène. Quant aux recruteurs, ils attendent du candidat qu'il réponde à leur idéal. Dans ces conditions, l'entretien s'avère souvent stérile.

Qu'est-ce qui vous intéresse ?

Quelle est votre principale motivation ?

Ce travail.

Ce travail.

Ce travail.



Que voulez-vous faire dans la vie ?

Par ailleurs, le candidat autiste aura beaucoup de mal à convaincre puisqu'il ne regarde pas facilement dans les yeux, peine à serrer la main, ne sait pas vanter ses qualités professionnelles, ni se présenter avantageusement...

CONSEIL

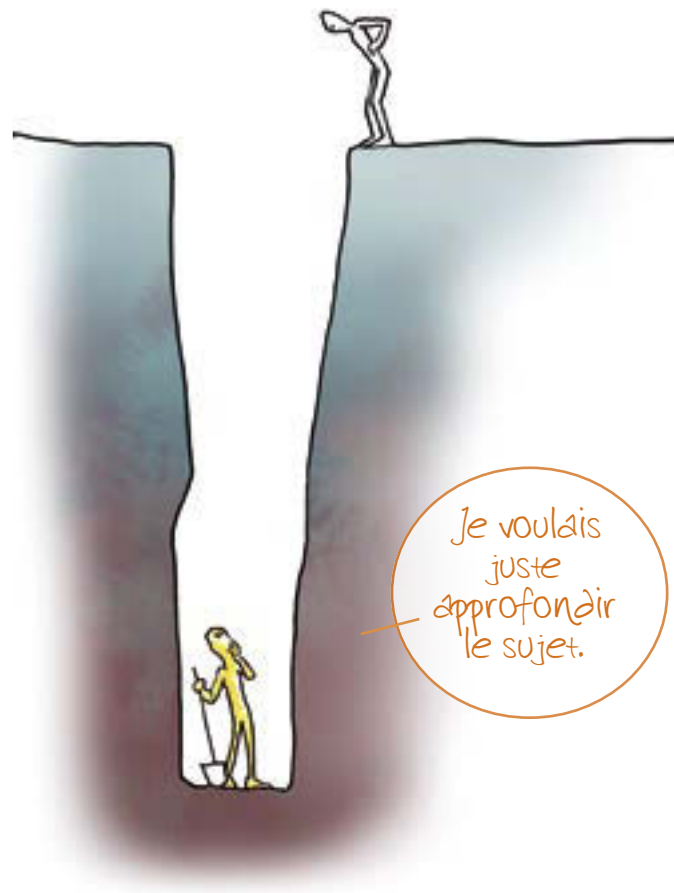
Plutôt que de recourir aux entretiens, il est préférable d'organiser une mise en situation sur le poste envisagé, par exemple sous la forme d'un stage.

Faire carrière

Les personnes autistes ont des motivations individuelles encore méconnues des entreprises.

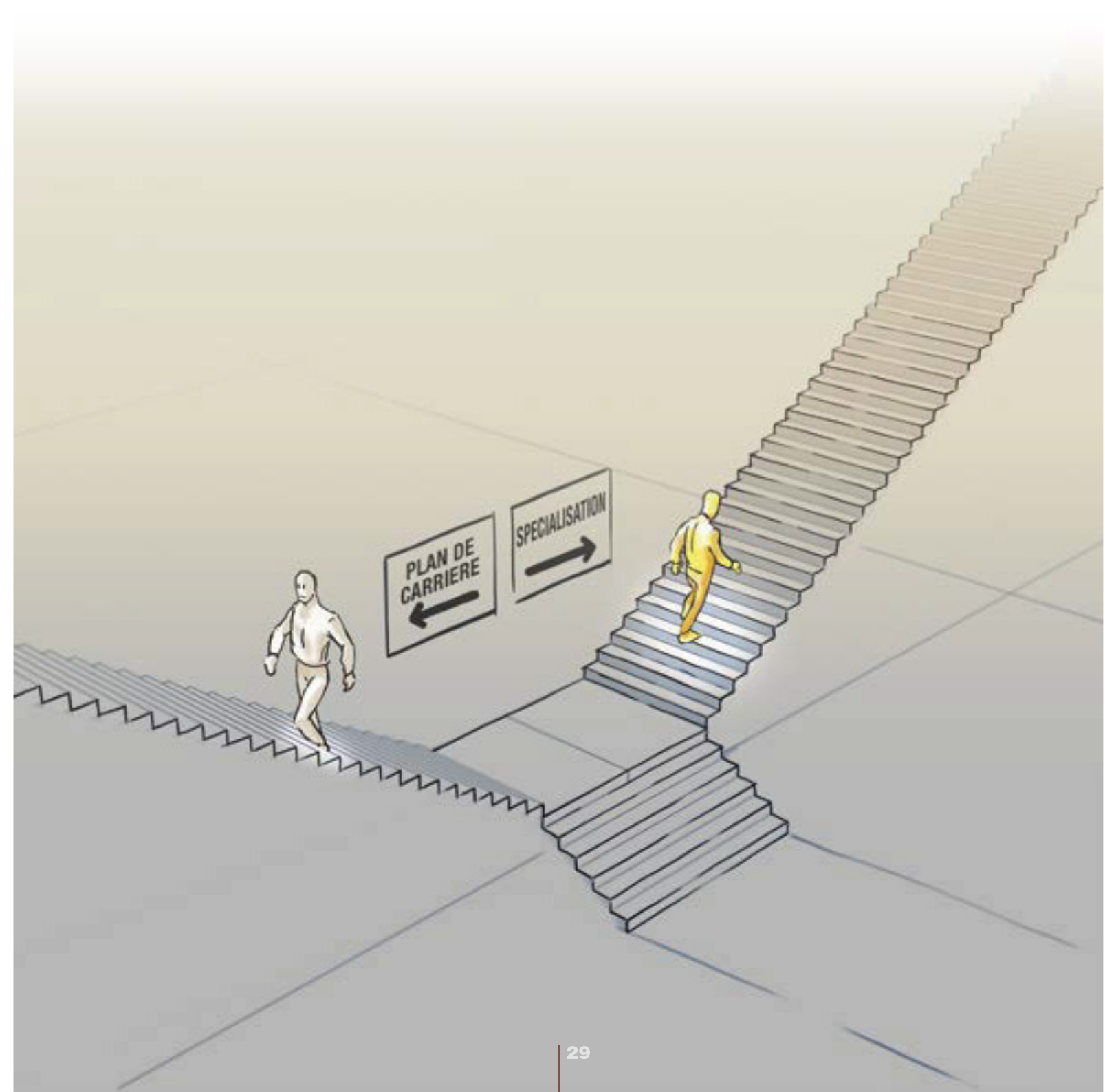


Fidèles à leur entreprise, les personnes autistes deviennent de véritables experts souvent indispensables.



Le management d'entreprise repose sur le plan de carrière, la prise de responsabilités et la mobilité. Si cette évolution permet en général aux salarié(e)s de rester motivé(e)s et de maintenir une satisfaction au travail, cette théorie ne se vérifie pas pour les personnes autistes.

Le changement n'est pas un facteur de motivation. Les personnes autistes préfèrent devenir spécialistes dans leur domaine.



SIMON signifie **S**olution **I**nnovante
à **M**ettre en **O**uvre **N**ationalement,
et c'est aussi le prénom du premier
étudiant autiste suivi par HANDISUP.

Le **PROJET SIMON** : une première en France !

Depuis 2012, HANDISUP facilite l'insertion professionnelle des jeunes autistes Asperger et de haut niveau en proposant un accompagnement individuel sur le modèle du « **Job coach** » qui a fait ses preuves à l'étranger.

Véritable interface entre tous les intervenants, notre Job coach intervient en Haute-Normandie pour conseiller les entreprises lors de l'accueil en stage ou d'une embauche. Il accompagne les jeunes autistes et apporte son expertise pour :

- **analyser les besoins**
- **proposer des aménagements du poste de travail**
- **sensibiliser et guider les équipes**

Très présent à la prise de poste, il intervient ponctuellement ensuite.

Avec un Job coach, c'est plus facile pour tous

Le Job coach m'apporte un plus dans la vie quotidienne (gestion du stress, relation aux autres). Il m'aide aussi pour l'insertion professionnelle et facilite mon accueil. C'est une passerelle entre l'entreprise et moi.

Quentin, étudiant

Sans le soutien et l'intervention du Job coach, tant auprès des tuteurs industriels qu'auprès de notre équipe pédagogique, nous n'aurions pas passé tous les obstacles qui riment avec stage et études supérieures. Ce travail conjoint a changé notre regard sur l'autisme et nous a permis de diplômer notre étudiant comme tous les autres en passant par l'étape du stage de 10 semaines en entreprise.

Nathalie HAGUE-PENNERON,
Enseignante Université de Rouen

Pour notre fille, il n'est pas évident d'oser demander de l'aide quand cela est nécessaire, encore moins d'interpréter les codes des recruteurs qui lui sont étrangers. Le Job coach, en décryptant les messages implicites et en suggérant de bonnes attitudes, joue un rôle essentiel.

Florence, mère d'étudiant

Le Job coach nous a apporté des informations concrètes très adaptées à la personne que nous devons accueillir. Il a été très professionnel et a rassuré tout le service. En anticipant tout ce qui allait arriver, il n'y a pas eu de mauvaises surprises.

Simon GAVINI, DRH Caisse d'Epargne Normandie

Notre fils Simon est autiste Asperger,
une entreprise pourra-t-elle lui
donner sa chance ?

Geneviève, mère de Simon

Les étudiants autistes réussissent dans différents métiers

Pascal, étudiant ingénieur, s'est très bien intégré à la vie du chantier malgré sa timidité. Au bout de deux jours, à notre grand étonnement, il participait activement à l'échauffement du matin avec toute l'équipe. Ce jeune était étonnant, pas très bavard, pour autant il a participé et effectué toutes les tâches qui lui ont été confiées. A la fin de son stage, il nous a fait part de sa satisfaction. Il était content mais cela ne se voyait pas ! Heureusement il nous l'a écrit !

Marie-Ondine MASSELIN,
Correspondante handicap - QUILLE
CONSTRUCTION

L'accueil et l'intégration d'Anne se sont très bien déroulés. Elle a fait preuve de beaucoup de capacités d'adaptation et s'est sentie à l'aise avec ses différents interlocuteurs. De l'avis de toutes les personnes des services dans lesquels Anne a travaillé, le retour est unanime : ce fut une expérience enrichissante et qui sera à renouveler !

Emilie DUSEAUX, Correspondante
handicap - LUBRIZOL

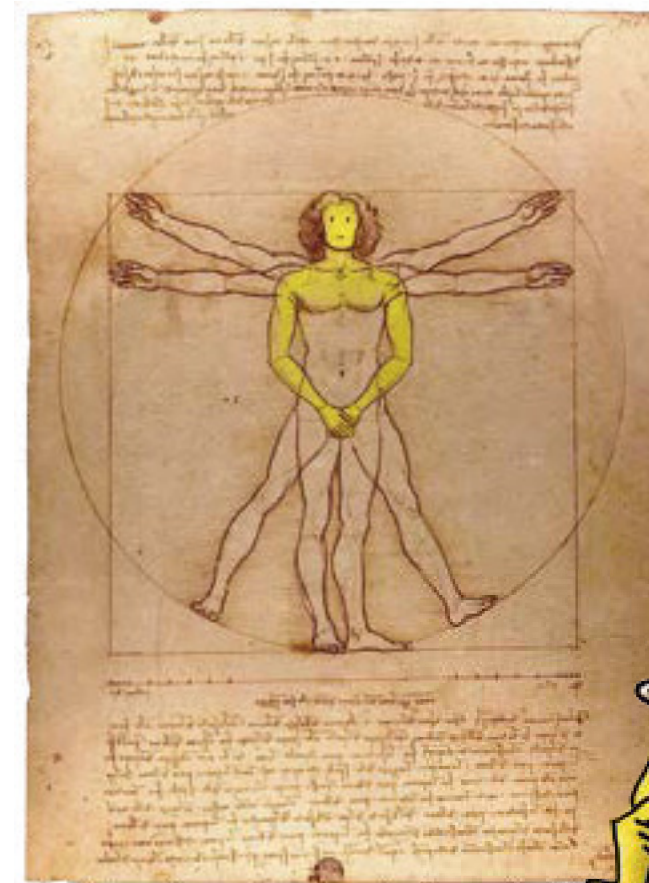
Nous collaborons désormais depuis une année avec Sophie et sa capacité à hiérarchiser et évaluer de manière fiable et systématique tous les articles de presse concernant Thales fait l'admiration de toute l'équipe. Sophie nous aide à résoudre un problème que l'ensemble de l'équipe d'attachés de presse que je dirige avait du mal à appréhender. C'est une grande réussite.

Alexandre PERRA, Directeur adjoint
de la communication - THALÈS

Et aussi...

En 3 ans, 40 stages et emplois ont été mis en place dans des domaines très variés avec l'accompagnement de HANDISUP : aide-comptable, technicien de laboratoire en chimie, développeur de bases de données, animateur, documentaliste, guide et agent d'accueil, assistant chef de rayon, technicien en bureau d'études, agent administratif...

**Enfin, grâce à l'autisme, nous avons appris des choses
qui peuvent aussi servir pour l'accueil de tous
et pas seulement des personnes autistes !**



Les premiers soutiens du projet SIMON



Autres partenaires de Handisup



Rédaction : Charlotte Lemoine, Simon Beck • Illustrations : Yvon Ronnel • Maquette & mise en page : www.libre-equerre.fr 02 35 81 04 44
Impression : HandiPrint • Imprimé sur papier Eural, collecté et recyclé en France. Achievé d'imprimer : novembre 2014

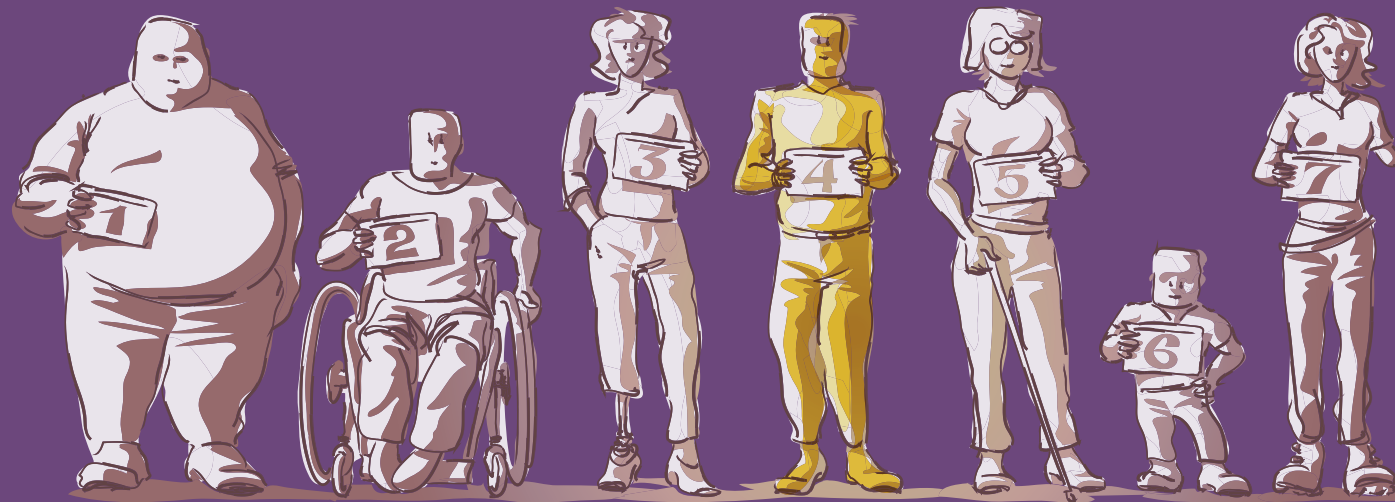
HANDI Haute-Normandie sup

Notre association, créée en 1998, accompagne les étudiants handicapés de Haute-Normandie, quel que soit leur handicap, inscrits dans toutes les filières de l'enseignement supérieur (Licence, Master, Doctorat, BTS, DUT, classe préparatoire, cycle ingénieur...) ainsi que les lycéens souhaitant poursuivre des études après le baccalauréat.

Passerelle vers l'entreprise, Handisup Haute-Normandie met en place des actions visant à faire découvrir les entreprises aux étudiants handicapés, et réciproquement. Elle organise notamment « Les Rencontres Etudiants handicapés - Entreprises », seule manifestation régionale de mise en relation avec les entreprises dédiée aux étudiants handicapés.

N'hésitez pas à nous contacter !
Tél. 02 32 76 92 52
secretariat@handisup.asso.fr

Nous remercions les étudiants, les familles, les entreprises, les collectivités locales, le Centre de Ressources pour l'Autisme de Haute-Normandie ainsi que l'Université de Rouen d'avoir participé à l'élaboration de ce guide.



HANDI
Haute-Normandie **sup**

Maison de l'Université (2^e étage)
76821 Mont-Saint-Aignan cedex
Tél. : 02 32 76 92 52
www.handisup.asso.fr
secretariat@handisup.asso.fr