

15/21
NOV²⁰₂₁

SEMAINE
EUROPÉENNE
POUR

L'EMPLOI

DES
PERSONNES
HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

LADAPT

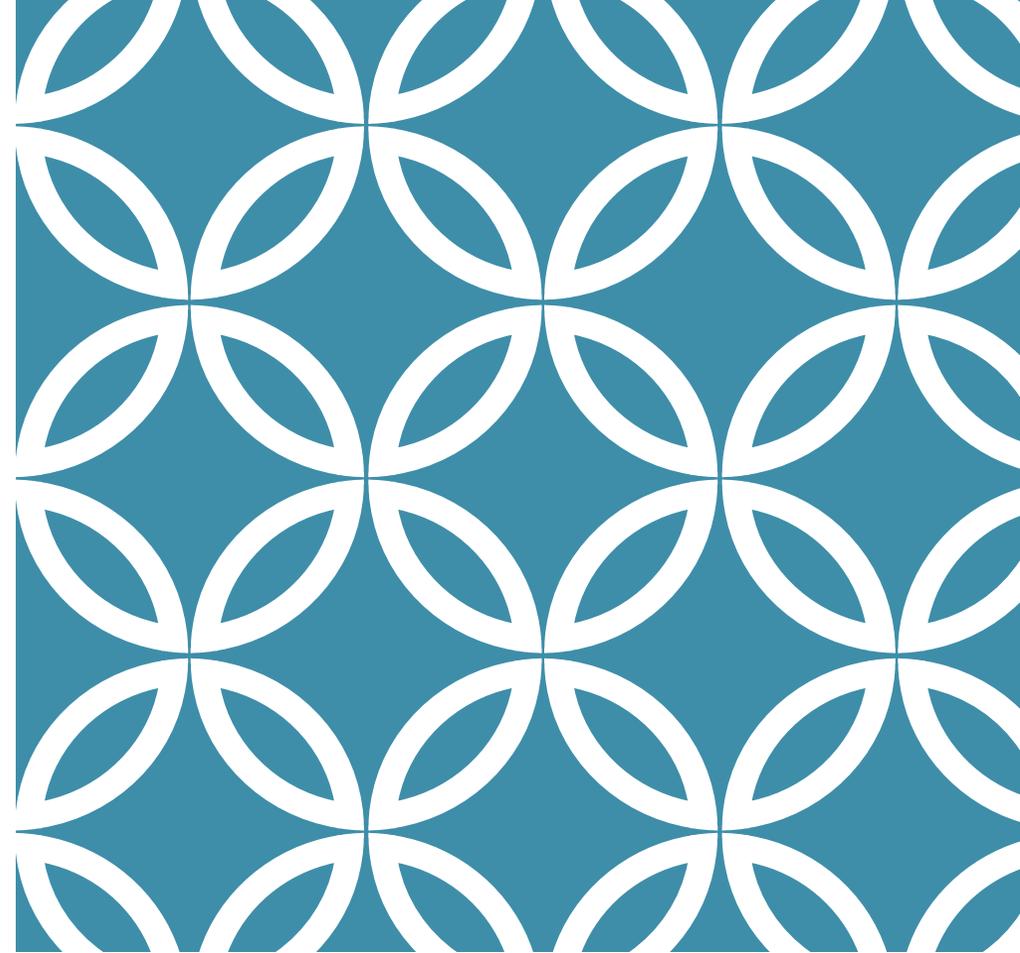
AUTISME ET EMPLOYABILITÉ

Forces et faiblesses – besoin des personnes, intérêts particuliers



Réseau Inclusion
Professionnelle des TSA-
SDI en Occitanie Est

Dr Alexandre YAILIAN



INTRODUCTION



DÉFINITIONS : EMPLOYABILITÉ (1)

Selon le *Ministère français chargé de l'emploi*

C'est « la capacité d'évoluer de façon **autonome** à l'intérieur du marché du travail, de façon à **réaliser**, de manière **durable**, par l'emploi, le **potentiel** qu'on a en soi... »

« Elle dépend des **connaissances**, des **qualifications** et des **comportements** qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ».

DÉFINITIONS : EMPLOYABILITÉ (2)

Selon l'Organisation internationale du travail

C'est « l'aptitude de chacun à **trouver** et **conserver** un emploi, à **progresser** au travail et à **s'adapter au changement** tout au long de la vie professionnelle ».

CONSTRUIRE UN PROJET DE VIE: C'EST POSSIBLE

Journal of Autism and Developmental Disorders, Vol. 18, No. 1, 1988

Letters to the Editor

ELEVEN POSSIBLY AUTISTIC PARENTS

When autistic children reach adulthood, can they marry, have satisfactory sexual relations, have children, hold regular jobs? Such questions can be answered scientifically only by carefully designed longitudinal studies that, for practical purposes, will most likely never be undertaken. Thus, for tentative answers we must rely upon clinical impressions gleaned over the past 25 years.

Ritvo et al, 1988

« Les adultes autistes sont capables d'avoir une vie de famille et un emploi »

Moqueries de la plupart des spécialistes de l'époque.

Début de la littérature orientée sur la réhabilitation psycho sociale des personnes autistes

DES JEUNES ADULTES AVEC AUTISME...

...Qui parviennent de plus en plus à :

- Obtenir des diplômes d'études supérieures
- Occuper un emploi à long terme
- Vivre de manière indépendante
- Entretenir des relations sociales et amoureuses

(Billstedt et Gillberg, 2005; Eaves et Ho, 2008; Farley et al., 2009).

UNE RÉALITÉ : UN TAUX D'EMPLOI ENCORE FAIBLE

En France

0.5 % des personnes autistes ont un emploi en **milieu ordinaire**

Largement contesté car imprécis / nombreux biais

23 000 usagers d'**ESAT** autistes (environ 5% des adultes autistes)

LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC HANDICAP

LES RECRUTEMENTS
DE DEMANDEURS
D'EMPLOI EN
SITUATION DE
HANDICAP ONT
AUGMENTÉ DE

26 % en 2021
(à fin avril).



PRÈS DE
11 000
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

ont été maintenus dans l'emploi au 1^{er} semestre 2021 par l'intermédiaire des Cap emploi, soit une hausse de **21%** en un an.

Source AGEFIPH
octobre 2021

LES PERSONNES AUTISTES EN EMPLOI

- ❑ Beaucoup travaillent en dessous de leurs qualifications ou de leurs compétences réelles
- ❑ Ils ont souvent un emploi avec un faible nombre d'heures
- ❑ Ils sont peu rémunérés
- ❑ Ils ont également une paie plus faible que leurs collègues non autistes à une position équivalente

(Howlin et al., 2004; Roux et al., 2015; Shattuck et al., 2012).

MUTATIONS DES MÉTIERS

- ❑ Changements des normes et règles de travail
- ❑ Evolution des technologies et du numérique
- ❑ Transition écologique
- ❑ Vieillessement de la population

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

- ❑ des difficultés à maîtriser le processus de candidature
- ❑ des difficultés à suivre un enchaînement d'instruction ou de consignes
- ❑ des difficultés à communiquer et interagir avec les collègues
- ❑ des difficultés à s'intégrer à la culture d'entreprise

DIFFICULTÉS LIÉES AU TSA

Stéréotypies

Particularité sensorielles

Difficultés de communication

Rigidité

Présence des comorbidités plus fréquentes

- Dépression
- Anxiété
- TDAH
- Trouble du langage
- Trouble développemental des coordinations

LE NIVEAU DE QUOTIENT INTELLECTUEL EST UN PRÉDICTEUR DU TAUX D'EMPLOI CERTES...

... mais une étude de cohorte propose que c'est plutôt le faible **niveau de compétences sociales** qui serait le principal facteur de chômage

(Farley et al, 2018)

AUTRES DIFFICULTÉS

- ❑ Refus de communiquer son diagnostic
- ❑ La demande d'aide n'est pas automatique
- ❑ Manque d'estime de soi

DIFFICULTÉS LIÉES AUX AUTRES

- ❑ Environnement de travail inadapté au handicap
- ❑ Méconnaissance de l'autisme de la part des employeurs potentiels
- ❑ Focalisation sur les déficits plus que sur les points forts

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Une difficulté majeure pour les personnes autistes

- Implicite
- Théorie de l'esprit
- Anxiété

Une mauvaise connaissance de l'autisme par les DRH

La négociation du salaire n'est pas une priorité

Les promotions sont rarement souhaitées



RISQUE D'ÉPUISEMENT

Anxiété

Particularités sensorielles

Difficultés d'organisation

Fatigabilité sociale

LE SAVIEZ VOUS ?



Aptitudes visuelles

Attention aux détails

Précision

Mémoire

Connaissances détaillées dans des
domaines spécifiques

Capacité d'innovation

Meilleur respect des horaires

Moindre absentéisme

Fiabilité & authenticité

Persévérance

QUELS MÉTIERS ?



Analys
clas

Créativité

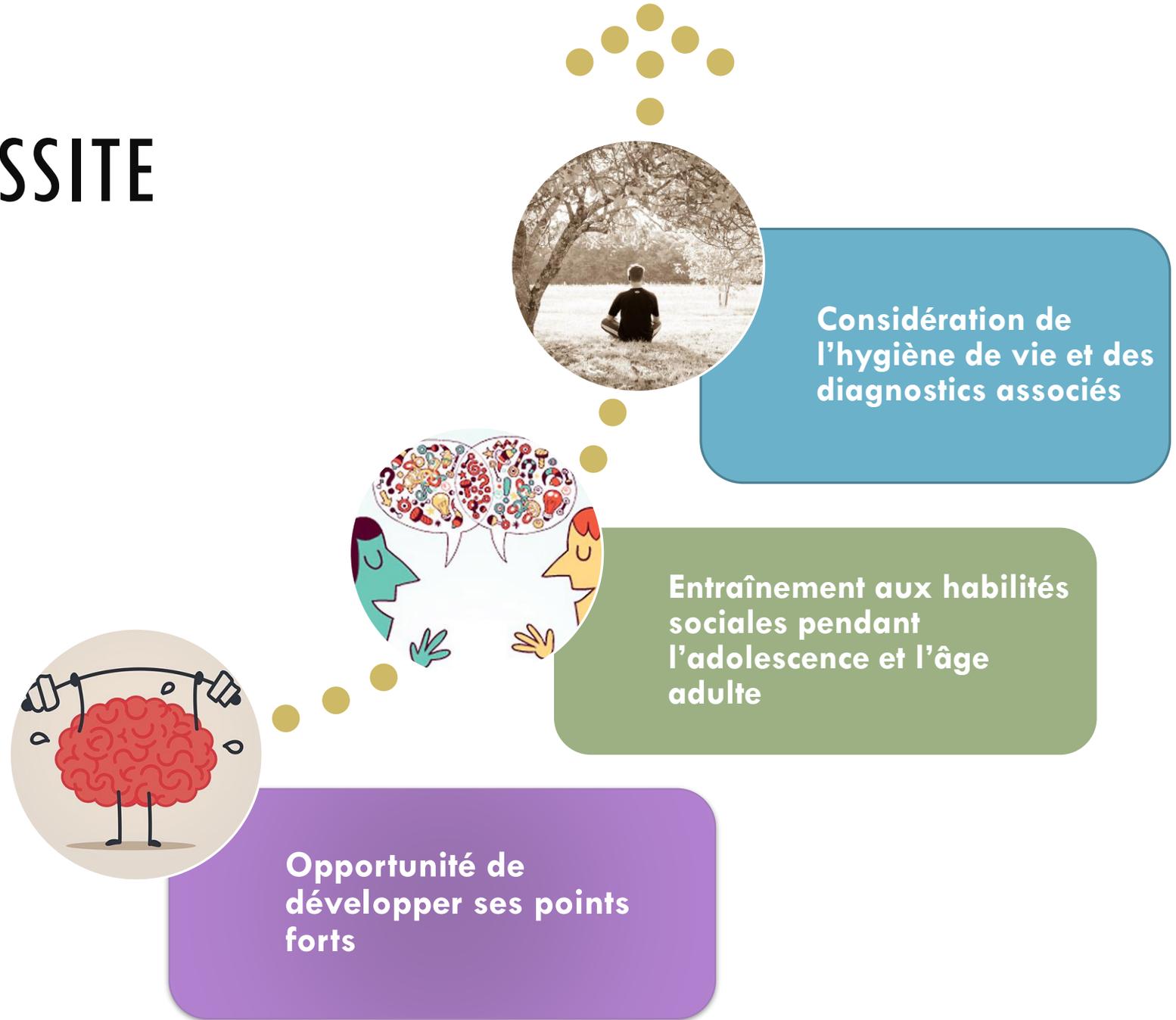


Graph

recherche, sciences

TOUT
type de
métier

FACTEURS DE RÉUSSITE



Grandin et Duffy, 2008

Farley et al., 2009;
Henninger & Taylor, 2013;
Howlin et al., 2004;
Kirby et al., 2016;
Magiati et al., 2014



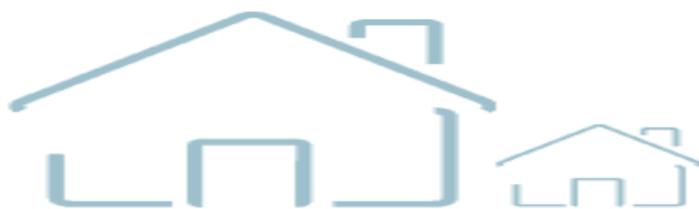
Holwerda et al., 2012;
Levy & Perry, 2011

NE PAS OUBLIER

Permis de conduire et moyens de transports



Logement et autonomie de la vie quotidienne



DIRE OU NE PAS DIRE, TELLE EST LA QUESTION

Une étude américaine auprès de 254 adultes autistes montre que ceux qui divulguent leur diagnostic à leur employeur ont **3 fois** plus de chances d'être embauchés que ceux qui ne le divulguent pas

PROMOUVOIR LES AMÉNAGEMENTS EN ENTREPRISE

- Bureau individuel plutôt qu'un « open space »
- Tenir compte de la fatigabilité
- Accepter le manque d'intérêt fréquent pour les activités sociales
- Planifier l'activité du salarié avec soin
- Désigner un tuteur
- Planifier des bilans réguliers

Ne pas s'arrêter à la première impression (cf entretien d'embauche)

11 CONSEILS

pour manager une personne avec TSA

1 Sensibiliser

Assurez-vous que c'est également le souhait de la personne TSA ; éventuellement, organisez ensemble cette information.

2 Environnement calme

Assurez un environnement calme.

Par exemple : évitez les stimuli visuels/ sonores trop intenses ou trop nombreux, et préparez la personne lorsqu'il y a un changement.

3 Bienveillance

Créez un cadre de travail bienveillant, avec communication explicite et encouragements.

4 Instructions

Essayez de donner des instructions claires et précises sur la manière de mener à bien chaque tâche du début à la fin.

Cela permet de poser les bases. Ne présumez pas que la personne pourra déduire une signification des instructions implicites.

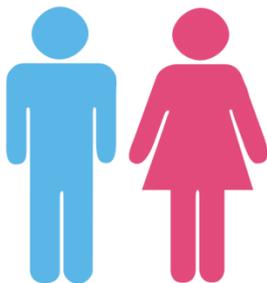
Par exemple : ne dites pas : « *Le projet est à faire pour hier* »

Évitez les directives abstraites ou vagues.

5 Des instructions écrites

Utilisez des schémas, procédures, arbres décisionnels et checklists pour compléter les informations données verbalement, et assurez-vous de la bonne compréhension.

Demandez à la personne de répéter les instructions, si besoin.



9 Objectifs spécifiques et quantifiables

Par exemple : « *25 dossiers ou plus doivent être traités par heure* ».

Vous pouvez les aider en travaillant avec eux pour prioriser les activités, en organisant les tâches dans un calendrier pour les activités quotidiennes/ hebdomadaires et/ ou mensuelles, en découpant les grandes tâches en petites étapes.

6 Environnement structuré

Indiquez explicitement les horaires de pause, les usages de votre entreprise, ainsi que les règles non écrites. **Par exemple :** la façon dont on se dit : « *Bonjour !* » le matin en arrivant.

7 Clarifier les attentes

Vous devrez peut-être être encore plus explicite au sujet de vos attentes. Évitez l'implicite.

8 Feedback positif

Les personnes TSA ont souvent du mal à détecter les indices sociaux. Assurez-vous que votre feedback est honnête, constructif et cohérent. N'utilisez pas d'allusions ou un langage implicite ; au contraire, expliquez avec tact mais clairement pourquoi c'est incorrect. Vérifiez qu'il/ elle a compris, et exposez exactement ce qu'il doit faire à la place.

10 Personne ressource

Souvent, les personnes TSA n'osent pas demander de l'aide, par peur de déranger les collègues.

Indiquez et rassurez sur les modalités concrètes du circuit de demande d'aide. Avoir un parrain ou tuteur peut être une bonne piste.

11 Expliquer

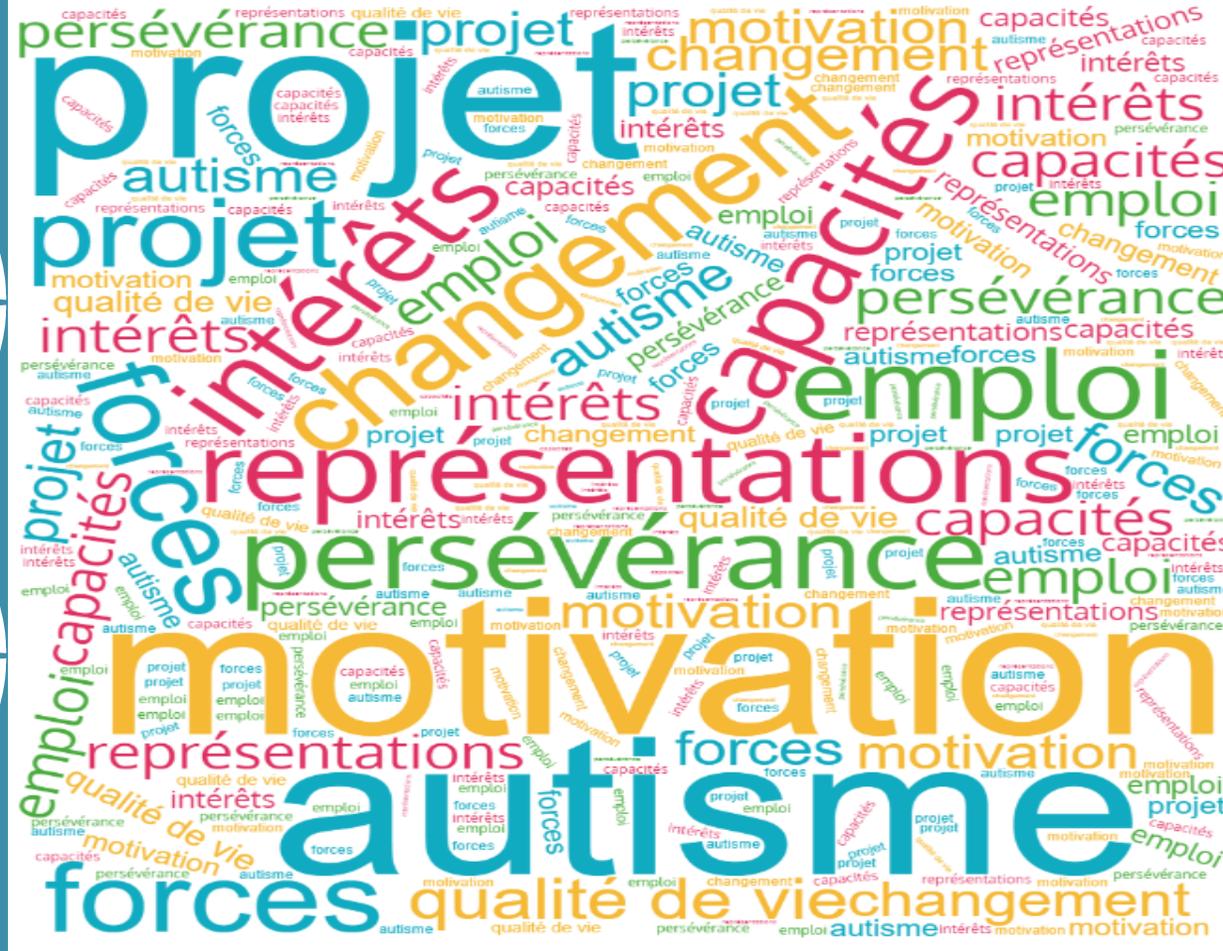
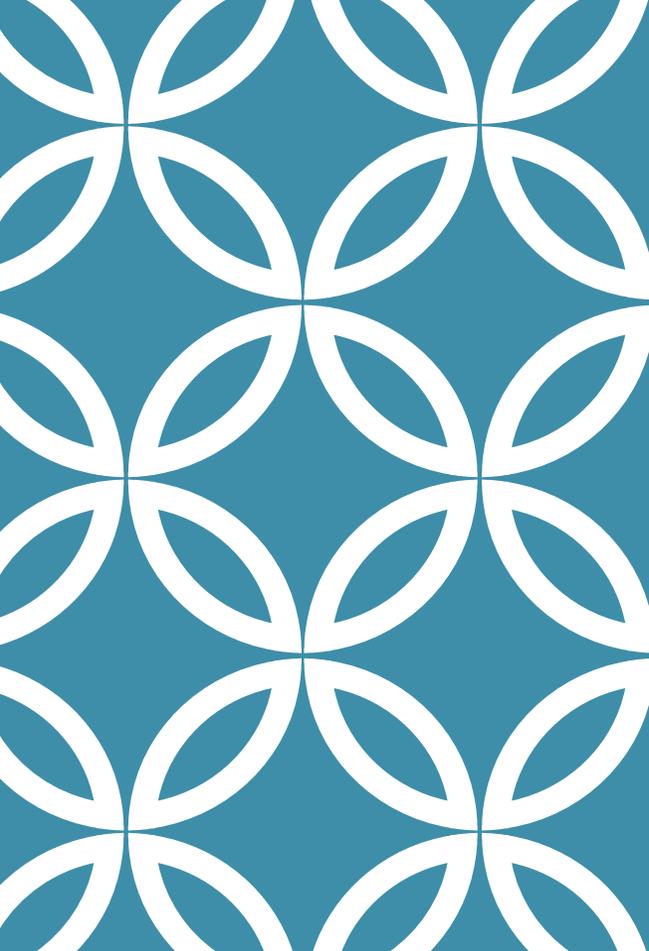
Expliquez ce qui est important et prioritaire. Utilisez un code couleur.

ACCÈS À LA FORMATION

Dans les universités



Mieux identifier le profil d'orientation pour personnaliser les formations.. Grâce aux nouvelles technologies !



CONCLUSION

ENJEU

Le TSA est associé à de nombreuses **forces** et capacités qui pourraient être utilisées dans des environnements de travail

(Schipper et al., 2016)

Modèle médical classique

Symptômes

Résoudre les problèmes en compensant les faiblesses

Peu d'exigences
Emploi ↘

Réhabilitation psychosociale

Talents
Compétences

Favoriser les opportunités et la productivité en développant les forces

Emploi ↗
Bien être au travail

POUR TRAVAILLER, UNE PERSONNE AVEC AUTISME...

Doit définir son projet professionnel en fonction de ses compétences et de ses intérêts

A besoin que les représentations sur l'autisme change !

Peut s'appuyer sur des professionnels qui vont favoriser l'inclusion professionnelle !

Nécessite une motivation encore plus élevée que dans la population générale !

15>21
NOV²⁰₂₁

SEMAINE
EUROPÉENNE
POUR

L'EMPLOI

DES
PERSONNES
HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

LADAPT

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

