

COMMUNIQUE DE PRESSE

Mars 2014

Autisme et travail, ensemble c'est possible.

A l'occasion de la Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme, Autism-Europe met en lumière les entreprises qui découvrent des bénéfices d'employer des personnes avec autisme.

Des études montrent qu'entre 76¹ et 90² pour cent des adultes avec autisme sont sans emploi.

C'est l'une des nombreuses raisons qui ont poussé l'Assemblée Générale des Nations Unies à instituer la Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme, afin d'attirer l'attention chaque année sur les besoins urgents des personnes avec autisme dans le monde.

L'autisme est un trouble complexe qui affecte le cerveau. Il affecte les capacités sociales et à communiquer de la personne qui en est atteinte et est souvent responsable de comportements inhabituels et répétitifs.

Aujourd'hui, entre 1 enfant sur 100 et 1 sur 150 est diagnostiqué avec autisme³ – et l'Union européenne compte aujourd'hui 3,3 millions de personnes avec autisme. Dans la plupart des régions d'Europe, ces enfants devenus adultes, sont confrontés au chômage et au manque, voire à l'absence de totale, de soutien..

Les personnes autistes ont des difficultés à interagir dans le cadre professionnel, et les obstacles les plus importants auxquelles elles se heurtent pour accéder à l'emploi sont le manque de soutien pour trouver et conserver un travail, mais également la stigmatisation liée à l'autisme.

A travers l'Europe et dans le monde, de grandes entreprises innovantes commencent désormais à exploiter les points forts et uniques des personnes avec autisme pour atteindre leurs objectifs..

L'entreprise informatique danoise Specialisterne, par exemple, poursuit l'objectif de créer de l'emploi pour un million de personnes avec autisme à travers le monde. Créée en 2004 par le père d'un jeune homme avec autisme, l'entreprise emploie une majorité de personnes avec autisme travaillant notamment dans le domaine des tests de logiciels, de la programmation informatique et de l'encodage de données en sous-traitance pour des entreprises. Specialisterne considère les caractéristiques uniques des personnes avec autisme, notamment le sens du détail, le fait d'apprécier les tâches répétitives, la tolérance zéro face aux erreurs, la persévérance et la loyauté comme de précieux atouts pour effectuer un travail de haute qualité. Implantée dans une dizaine de pays, Specialisterne a déjà permis à plusieurs centaines de personnes avec autisme de trouver de l'emploi. A cette fin, Specialisterne collabore avec des multinationales comme Nokia, Deloitte, Cisco, Microsoft et Oracle.

En Italie, le géant des cosmétiques L'Oréal vient de démarrer un projet à long terme pour encourager l'emploi des personnes avec autisme dans l'entreprise, l'objectif étant d'intégrer de jeunes adultes avec autisme à sa main d'œuvre à divers postes, tel que le traitement de données et l'archivage, le conditionnement de cosmétiques et le contrôle de la qualité et de la sécurité. L'entreprise a mis au point des formations pour ses employés avec autisme, pour les autres membres du personnel et les managers et désigné des tuteurs parmi les membres du personnel pour les coacher.



Les personnes avec autisme qui bénéficient d'un soutien spécifique se révèlent des travailleurs performants qui constituent un atout pour les entreprises. En outre, des recherches ont démontré que les grandes entreprises qui emploient des personnes handicapées affichent de meilleurs taux de rétention de personnel, ce qui leur évite d'importants coûts de roulement de personnel⁴.

La présidente d'Autisme-Europe, Zsuzsanna Szilvássy, encourage d'autres organisations à émuler Specialisterne et L'Oréal : « Nous sommes heureux de constater qu'un nombre croissant d'entreprises publiques et privées prennent des initiatives pour employer des personnes avec autisme. »

Elle estime : « Il ne s'agit pas seulement du droit au travail pour les personnes avec autisme – tel que prévu par la Convention de l'ONU relative aux Droits des Personnes Handicapées – mais d'un investissement dont bénéficient les entreprises publiques et privées. »

Pour les personnes avec autisme, l'emploi, c'est plus qu'un simple travail – cela leur permet de mener une vie plus épanouissante et indépendante. De grandes entreprises du monde entier sont en train de se rendre compte qu'employer des personnes avec autisme dépasse la philanthropie et la responsabilité sociale des entreprises : l'utilisation de leurs compétences et la création d'une main d'œuvre plus diversifiée contribuent à leur succès, pour le bénéfice de toutes les parties prenantes.

Cette année, l'Europe et le reste du monde organiseront une série d'activités et d'événements tout au long du mois d'avril pour appeler à une meilleure sensibilisation à l'autisme.

Dans des villes européennes, beaucoup de monuments célèbres seront éclairés en bleu durant la nuit du 2 avril, dans le cadre de l'initiative « Light It Up Blue ».

Pour de plus amples informations et pour les interviews, veuillez contacter Aurélie Baranger, Directrice d'Autisme-Europe à Bruxelles. Tél : +32 (0)2 675 75 05 ; E-mail : aurelie.baranger@autismeurope.org

Informations sur l'autisme et l'emploi :

<http://www.autismeurope.org/campaigns/autism-and-employment/>

Événements et activités organisés à travers l'Europe à l'occasion de la Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme 2014 :

<http://www.autismeurope.org/activities/world-autism-awareness-day/>

Monuments éclairés en bleu dans le cadre de la campagne de sensibilisation à l'autisme « Light it Up Blue » :

<http://lightitupblue.org/Markslist/waysToLight.do?pageId=361>

Message du Secrétaire-Général de l'ONU à l'occasion de la Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme :

<http://www.un.org/en/events/autismday/>

Sources :

¹ [La National Autistic Society](#) via l'Association of Graduate Careers Advisory Services.

² [Autism Speaks](#); [Specialisterne](#); [Aspiritech](#); Office National des Statistiques du Royaume-Uni (2001), *Census Report*

³ [Autisme-Europe](#), 2010, *Les personnes atteintes d'autisme : Identification, compréhension, intervention*.

⁴ Unger, D. D., 2002, 'Employer's attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities'.

⁵ [Aspiritech](#), [Autism Speaks](#), [Specialisterne](#) / [The National Autistic Society](#) (NAS) via l'Association of Graduate Careers Advisory Services.

www.autismeurope.org



Publié avec le soutien de la Direction-Générale Justice de la Commission européenne dans le cadre du programme communautaire pour l'Emploi, la Solidarité sociale [PROGRESS](#). Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement les points de vue et les opinions de la Commission.

