



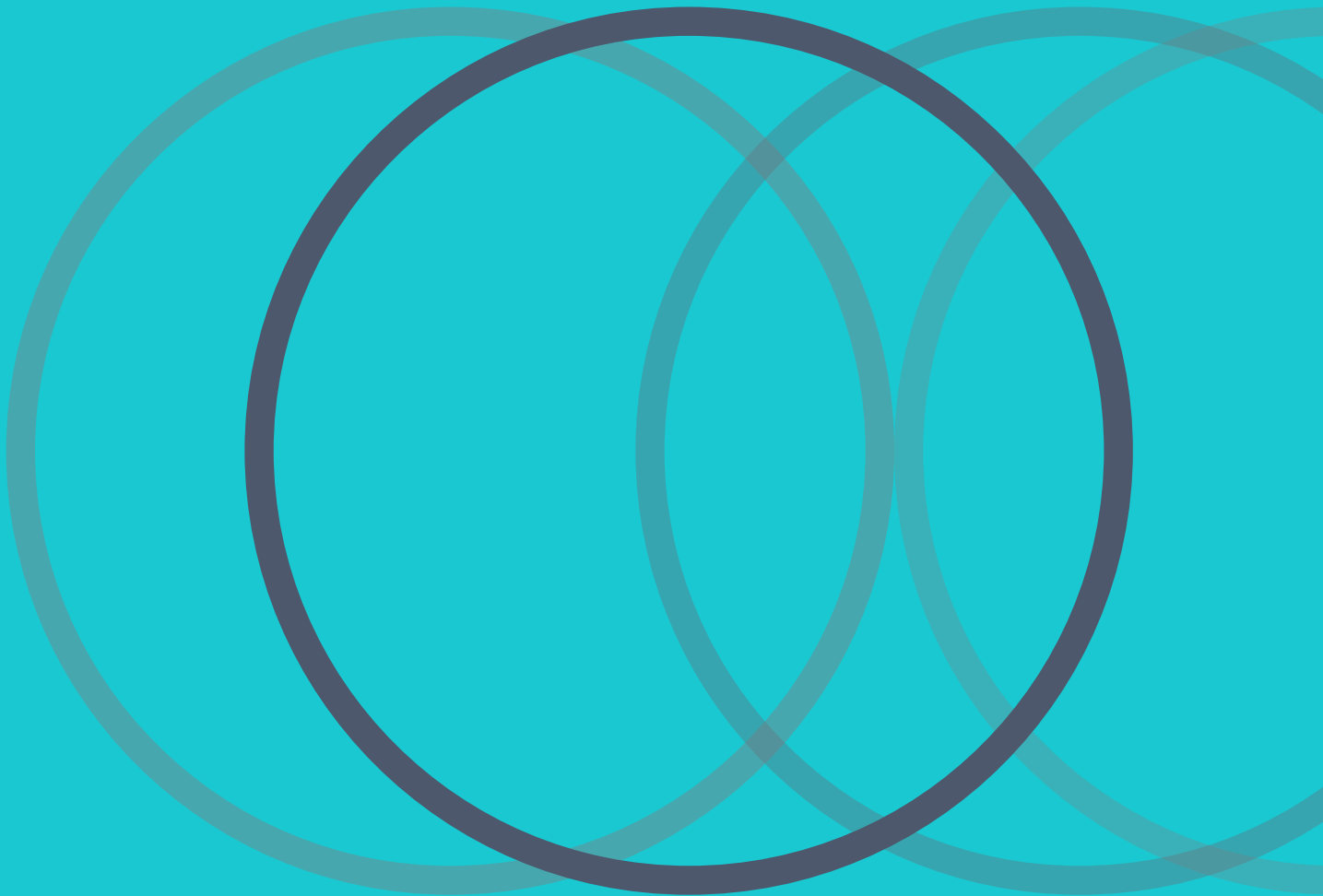
# **My virtual world – un environnement de travail en 3D pour les personnes autistes**

Méthodologie et programme de formation



# Table des matières

Introduction.....	5
Préface.....	6
Remerciements .....	8
Glossaire.....	9
SECTION A - Essais pédagogiques.....	12
Mise en situation - TENTATIVES INTERNATIONALES ET EUROPEENNES POUR UNE INCLUSION DE PERSONNES AUTISTES.....	12
1. Brève définition/Qu'est-ce que le trouble du spectre autistique ? /Compréhension des besoins d'une personne autiste (Autism Europe). .....	14
2. Questions sociales - Exploration des questions sociales associées aux environnements de travail des jeunes autistes (Autism Europe). .....	16
3. Comment améliorer les compétences de communication des formateurs et influencer les autres pour améliorer la communication, l'environnement de travail et l'entretien des aménagements pour les personnes autistes (ELD).....	20
4. Guide sur la formation des personnes autistes, ce à quoi un employeur doit faire attention et quelles sont les meilleures pratiques que les employeurs peuvent utiliser pour s'assurer que La formation dispensée aux personnes autistes est utile et qu'elle sera utile et impactante / Formation et emploi basés sur la valeur (UDSNF11) .....	29
5. Guide sur la manière de rendre un lieu de travail inclusif et ouvert aux personnes autistes, Égalité et diversité sur le lieu de travail/lieux de travail inclusifs pour les personnes autistes (IRPS) .....	34
6. Littératies numériques pour les jeunes autistes (SOC).....	36
7. Aider les employeurs à comprendre que les technologies telles que la RV peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité de vie dans l'aide apportée à leur personnel autiste (SOC) .....	38
8. Un guide pour les personnes autistes sur la productivité et ce qu'elles doivent faire pour être plus productif (IDP).....	40
9. Un guide pour les employeurs et les personnes autistes sur la création d'un environnement responsable de travail en s'aidant mutuellement à comprendre les besoins (IDP).....	44
SECTION B - Bonnes pratiques .....	48
Suède .....	48
Italie .....	50
Belgique.....	52
France .....	55
Irlande.....	57
SECTION C - Programme de formation et lignes directrices.....	60



# Introduction

*My Virtual World - 3D Job Environment for Autistic People* est un programme Erasmus+ coordonné par l'Institut régional d'insertion professionnelle et sociale (IRIPS) (France), en collaboration avec cinq autres organisations, à savoir : Elderberry (Suède), School of Coding (Irlande), Autisme-Europe (Belgique), IDP Sas Di Giancarlo Costantino et l'Universita Degli Studi Di Napoli Federico II (Italie).

La méthodologie 3D Autism et le programme d'enseignement professionnel fournissent des modèles éducatifs, des exemples pratiques, des recommandations, des bonnes pratiques et des notes didactiques. Le contenu de My Virtual World est centré sur l'autisme. L'autisme est un handicap complexe qui dure toute la vie et est vécu différemment selon la personne. On estime à 5 millions le nombre de personnes autistes en Europe. Les personnes autistes, quels que soient leurs besoins de soutien, sont confrontées à une forte discrimination dans tous les aspects de la vie, y compris l'éducation et la formation professionnelle, ce qui se traduit par de maigres résultats dans le domaine de l'emploi. Dans le cadre de ce projet, nous mettons à la disposition des enseignants, des formateurs et d'autres travailleurs clés du secteur de la formation professionnelle des ressources de formation qui pourront être utilisées pour aider les personnes autistes à obtenir un emploi plus durable et à vivre une vie plus enrichissante sur le long terme. Le projet abordera les problèmes et les besoins en matière de formation professionnelle afin de combler le fossé entre la communauté de l'autisme et le monde du travail.

Les ressources de ce manuel peuvent servir à mettre la théorie en pratique et à trouver de l'inspiration dans les domaines suivants :

## **Essais pédagogiques**

Vous y trouverez des idées pour mettre en pratique la théorie, par exemple, l'enseignement immersif dans un musée contemporain. Des références interactives vous permettront de consulter des informations supplémentaires à votre guise.

## **Etudes de cas**

Vous trouverez des exemples concrets et des comptes rendus de ce que les partenaires contributeurs ont réalisé dans leurs pays respectifs, susceptibles de vous inspirer dans votre propre pratique créative.

## **Principaux termes de référence**

Nous avons mis en évidence des mots clés spécifiques qui sont utilisés tout au long du manuel interactif et fourni des définitions étendues et adaptées.

## **Notes didactiques**

Vous trouverez des conseils de formation sur la manière dont ce cadre méthodologique peut être utilisé par celles et ceux qui travaillent avec des personnes autistes.

## **Guides pratiques**

Nous vous proposons un guide sur la manière d'impliquer les éducateurs, les conseillers d'orientation professionnelle et les apprenants dans le processus de formation, ainsi que des lignes directrices sur l'utilisation de l'outil numérique ainsi qu'un guide pour aider les éducateurs à créer leurs séquences de travail.

# Préface

Les personnes autistes ont de nombreux atouts qui peuvent être utiles dans le monde du travail. Il s'agit, par exemple, de leur capacité à sortir des sentiers battus, à exceller dans des tâches logiques et répétitives, leur sens du détail ainsi que leur tendance à être loyales et fiables.

Le droit au travail et à l'emploi est un droit fondamental inscrit dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH). Les personnes autistes ont le droit d'exercer un emploi dans des environnements inclusifs et le droit de bénéficier d'aménagements raisonnables leur permettant de travailler efficacement, conformément à l'article 27 de la CNUDPH. La directive 2000/78/CE de l'Union européenne (UE) sur l'égalité de traitement en matière d'emploi interdit la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi, du travail, de la formation professionnelle, de l'affiliation à des organisations d'employeurs et de travailleurs et appelle à la mise en place d'aménagements raisonnables.

Malheureusement, plusieurs études récentes indiquent que près de 80 %\* des personnes autistes sont sans emploi. Ce chiffre contraste fortement avec le fait que, dans l'Union européenne, seuls 6 % environ des adultes sont actuellement au chômage\*\* et qu'environ 50 % des personnes handicapées (quel que soit le handicap) sont au chômage. Ceci montre à quel point les personnes autistes sont touchées de manière disproportionnée par le chômage.\*\*\* Le manque d'accès inclusif à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle (auquel les personnes autistes sont toujours confrontées dans l'ensemble de l'Union européenne) constitue un obstacle à l'accès à l'emploi. À cela s'ajoutent les préjugés des employeurs, la discrimination et le manque d'aménagements et de soutien pour accéder au monde du travail et y rester. Cette situation est inacceptable et nécessite des mesures urgentes.

En réfléchissant aux possibilités d'emploi pour les personnes autistes, il est essentiel de placer leurs droits à l'avant-plan. En outre, les solutions développées pour permettre aux personnes autistes d'accéder à l'emploi devront toujours être adaptées aux besoins individuels de chaque personne, car il n'existe pas de solution unique.

\* *United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; Espelöer, J. et al. (2023) Alarming large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>*

\*\* Eurostat (2023). *Unemployment statistics - Statistics Explained* [Accessed 12/06/2023] [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

\*\*\* Eurostat (2023) *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)* [accessed 12/06/2023] [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr\\_sp200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en)

*United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; Espelöer, J. et al. (2023) Alarming large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>*

Eurostat (2023). *Unemployment statistics - Statistics Explained* [Accessed 12/06/2023] [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

Eurostat (2023) *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)* [accessed 12/06/2023] [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr\\_sp200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en)

Cette publication vous fournira des informations pertinentes sur la manière d'accueillir des collègues autistes sur le lieu de travail afin de combler le fossé de l'emploi et de rendre vos entreprises plus inclusives à l'égard des talents neuroatypiques.

*Harald Neerland, Président d'Autisme-Europe*

# Remerciements



Erasmus+ 2022-1-FR01-KA220-VET-000086801



Co-funded by  
the European Union



# Glossaire

**Handicap** : terme général qui fait référence à des incapacités physiques, psychosociales, intellectuelles ou sensorielles qui affectent de manière substantielle une ou plusieurs activités majeures de la vie. Plus précisément, le handicap peut affecter la mobilité, la perception sensorielle, la communication, les capacités intellectuelles ou d'autres aspects de la vie quotidienne d'une personne. Pour une meilleure compréhension du handicap, il convient également de se référer à l'objet (art. 1) de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

**Intervention** : désigne un large éventail de stratégies, thérapies et programmes de soutien mis en œuvre pour répondre aux besoins et aux défis particuliers des personnes autistes. Ces interventions sont conçues pour promouvoir leur développement, améliorer leur communication et leurs compétences sociales, et favoriser leur bien-être général.

**Aménagement raisonnable** : désigne les modifications, les ajustements ou les changements apportés sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'enseignement, qui permettent aux personnes handicapées d'effectuer leur travail ou de participer à des activités sur la base de l'égalité avec les autres. Le terme est défini dans l'art. 2 de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

**Techniques d'ancrage** : stratégies ou pratiques utilisées pour aider les personnes à rester connectées au moment présent et à leur environnement immédiat. Ces techniques sont particulièrement utiles pour gérer l'anxiété, le stress ou les sentiments de déconnexion. Les techniques d'ancrage visent à détourner l'attention des pensées, souvenirs ou émotions pénibles et à la recentrer sur l'expérience physique présente.

**Autisme** : l'autisme est un **handicap** du développement complexe, invisible et permanent. Il est vécu différemment selon la personne, mais se caractérise par des problèmes communs d'interaction sociale, de communication et de comportement.

**Santé mentale chez les personnes autistes** : les personnes autistes peuvent avoir des handicaps cooccurrents (physique, développemental, intellectuel et/ou psychosocial), ainsi que des problèmes de santé mentale. L'anxiété et la dépression sont des problèmes de santé mentale cooccurrents majeurs, en particulier chez les adolescents et les adultes autistes, qui peuvent avoir un impact très négatif sur leur fonctionnement exécutif (capacité à s'organiser, études, travail, etc.). Les problèmes de santé mentale et le handicap psychosocial peuvent résulter d'un environnement inapproprié ou d'un plan d'intervention inadéquat pour une personne autiste.

**Sensibilité au traitement sensoriel** : difficultés à traiter les informations sensorielles provenant de l'environnement et à y réagir.

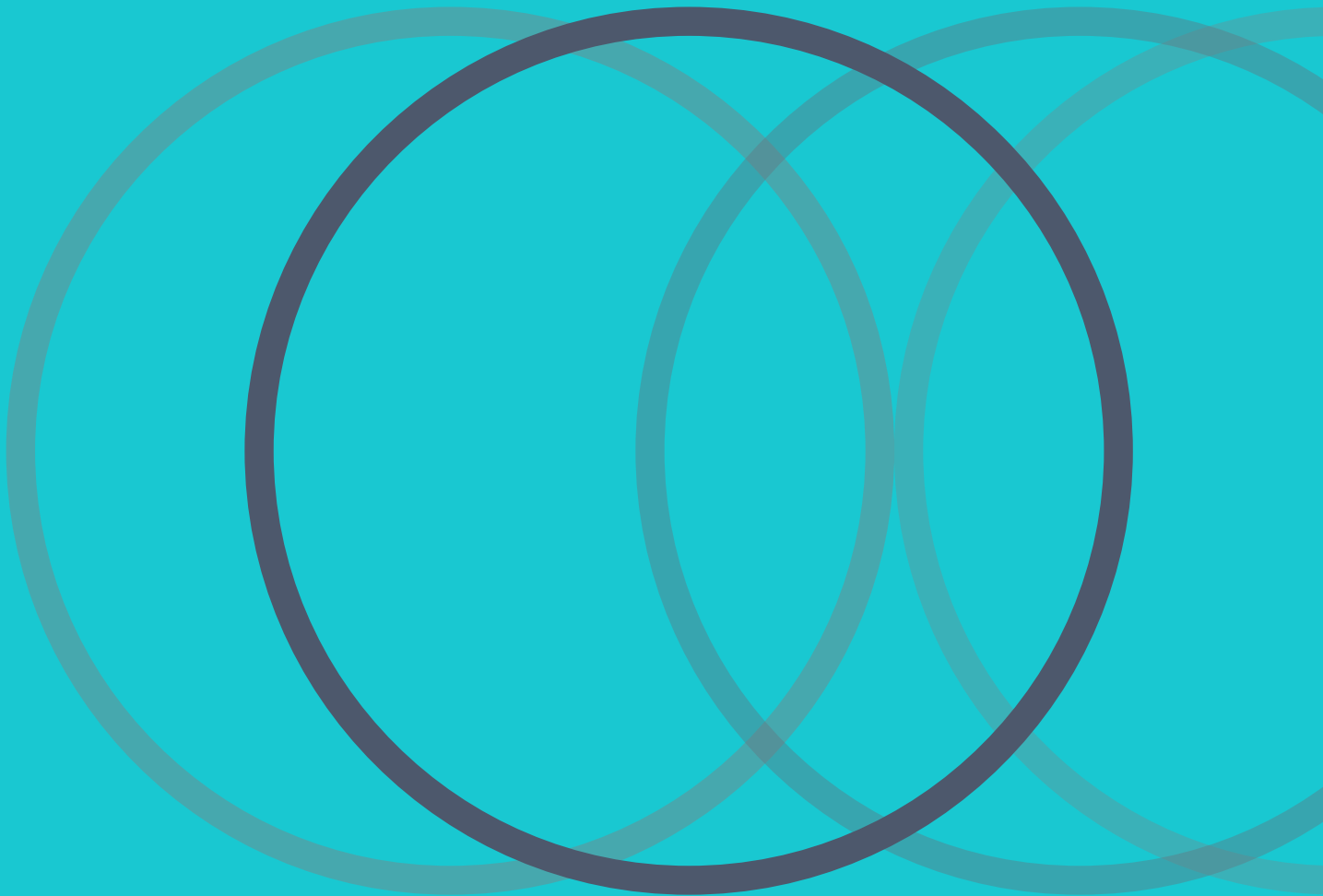
**Stimulation (en anglais : *stimming*)** : comportements d'autostimulation souvent manifestés par les personnes autistes tels que battre des mains, se balancer ou se faire tourner.

**Formation aux compétences sociales** : approche thérapeutique visant à aider les personnes autistes à développer et à améliorer leurs capacités d'interaction sociale, y compris la compréhension des signaux non verbaux et le maintien des conversations.

**Neurodiversité/neuroatypique** : concept selon lequel les différences neurologiques, y compris l'autisme, sont une variation naturelle du cerveau humain.

**CNUPDH** : la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en décembre 2006, ne propose pas de nouveaux droits mais clarifie et précise la manière dont toutes les catégories de droits s'appliquent aux personnes handicapées et identifie les domaines nécessitant une adaptation.

**Thérapie cognitivo-comportementale** : thérapie par la conversation pouvant aider les personnes autistes à apprendre à identifier et à modifier les schémas de pensée perturbateurs qui ont une influence négative sur leurs comportements et leurs émotions.



# Section A – Essais pédagogiques

## Dresser le tableau – EFFORTS INTERNATIONAUX ET EUROPEENS EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES AUTISTES

La situation et les besoins spécifiques des personnes autistes trouvent une reconnaissance juridique accrue dans un cadre plus large de règles et de documents juridiques appliqués aux droits des personnes handicapées et au principe général d'égalité.


Dans ce contexte plus large, la **Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées** (CNUDPH [1]), adoptée en décembre 2006, constitue la base la plus complète à prendre comme point de référence. La Convention ne propose pas de nouveaux droits, mais clarifie et qualifie la manière dont toutes les catégories de droits s'appliquent aux personnes handicapées et identifie les domaines nécessitant une adaptation

Elle est contraignante en tant que convention « universelle » mais a également valeur d'instrument juridique européen après avoir été ratifiée par l'Union européenne (UE) en 2010. Par conséquent, la CNUDPH exhorte l'Union européenne et les gouvernements nationaux à agir dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion dans le cadre de sa mise en œuvre.

Parmi les droits, les dispositions relatives au travail et à l'emploi sont respectivement abordées dans l'article 27 sur le droit au travail des personnes handicapées.

Au niveau européen, les droits des personnes handicapées sont protégés par deux instruments importants en matière de droits humains : la **Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe**[2] et la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**[3].

Ces deux instruments reconnaissent les droits des personnes handicapées dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et obligent les pays européens à protéger et à garantir ces droits.



Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe

- traité juridiquement contraignant pour la protection des droits sociaux ;
- L'article 15 est clairement consacré au droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'inclusion sociale et à la participation à la vie de la communauté.

- a la même valeur que les Traités de l'UE ;
- inclut une disposition concernant spécifiquement la question de l'inclusion des personnes handicapées.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne



Outre les instruments juridiques contraignants évoqués plus haut, il convient de mentionner la **Stratégie de l'Union européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030**[4] de la Commission européenne (2021), qui vise à améliorer la vie des personnes handicapées au cours de la prochaine décennie, dans l'UE et au-delà.

[1] CNUDPH

[2] Charte sociale européenne révisée (1996)

[3] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

[4] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN>

Dans cette stratégie, la Commission européenne appelle les États membres de l'UE à prendre des mesures dans les domaines suivants : 4.2. Développer de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois et 4.3. Favoriser l'accès à des emplois durables et de qualité. À titre d'initiative, la Commission européenne a présenté un ensemble de mesures visant à améliorer les résultats des personnes handicapées sur le marché du travail afin de guider les États membres de l'UE et de soutenir l'apprentissage mutuel sur le renforcement des capacités des services d'emploi et de l'intégration, la promotion des perspectives d'embauche, la lutte contre les stéréotypes et la mise en place d'aménagements raisonnables.

## **INSTRUMENTS NATIONAUX**

Au niveau national, les pays du consortium du projet Erasmus+ disposent d'instruments juridiques pour protéger les droits des personnes handicapées et des personnes autistes dans le domaine de l'emploi. Dans ce document, seuls les aspects les plus pertinents seront soulignés :

### **1 France**

Le plan stratégique national pour l'autisme[1] adopté pour la période 2022-2027 s'appuie sur quatre grands axes, à l'instar du troisième plan pour l'autisme. Le plan traite de l'emploi en relation avec l'accomplissement des parcours de vie et la participation sociale. Dans ce contexte, il est reconnu que l'accès au travail contribue à l'autonomie et à l'amélioration de la vie des adultes autistes. À cette fin, le plan énumère une série d'actions à mettre en œuvre, parmi lesquelles :

- la sensibilisation et la formation du personnel en charge des adultes autistes dans le domaine de l'emploi ;
- des programmes de formation sur l'autisme pour les professionnels de Cap Emploi et des Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

### **2 Belgique**

La Belgique a adopté un nouveau Plan d'action fédéral en matière de handicap 2021-2024 en juillet 2021 (Actieplan handicap / Plan d'action handicap)[2]. Celui-ci comprend 145 mesures couvrant tous les aspects de la vie. Le plan s'articule autour des axes suivants :

- Intégration de l'égalité des personnes handicapées dans les documents du Semestre européen
- Handicap et marché du travail
- Handicap, politiques sociales et soins de santé
- Handicap, éducation et compétences
- Priorités d'investissement en matière de handicap

En guise de mesure, il propose que les réformes du système d'évaluation du handicap et des services d'aide à l'emploi s'attaquent au manque d'emploi des personnes handicapées. Des plans d'action spécifiques à l'autisme ont été mis en place par le passé au niveau régional et il est prévu d'en élaborer de nouveaux.

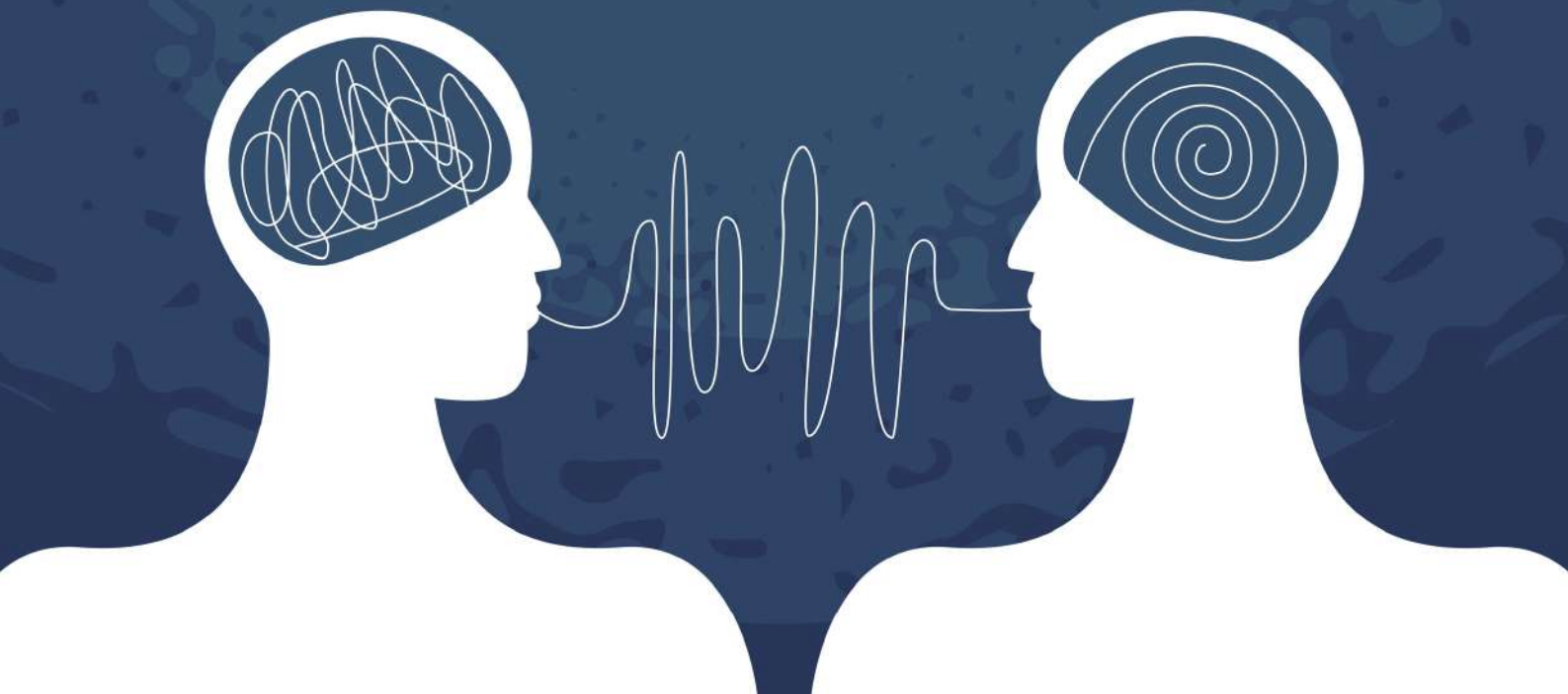
### **3 Italie**

La proposition de loi n° 2036[3] prévoit des possibilités d'éducation et de renforcement de capacités visant à former des tuteurs d'entreprise et des professionnels du secteur de la santé en tant que « techniciens » pour l'employabilité des personnes autistes dans l'agro-industrie. Outre la qualification de « techniciens » pour l'employabilité et l'accompagnement des personnes autistes dans l'agro-industrie, la proposition prévoit également des incitations fiscales pour les agro-industries qui souhaitent participer à l'initiative.

[1] <https://handicap.gouv.fr/le-gouvernement-va-poursuivre-ses-engagements-dans-une-nouvelle-strategie-nationale-autisme-et-tnd>

[2] <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26405&langId=en>

[3] [https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/990851/index.html?part=ddlpres\\_ddlpres1](https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/990851/index.html?part=ddlpres_ddlpres1)



## 1 Qu'est-ce que l'autisme?

L'autisme est un trouble du développement complexe, invisible et permanent. Il constitue un « spectre », ce qui signifie que chaque personne vivra l'autisme différemment. Il est donc impossible de trouver une solution unique aux besoins des personnes autistes. Le diagnostic et les interventions précoces fondés sur des données probantes sont essentiels pour répondre à tous leurs besoins. Cependant, en raison du manque de services de diagnostic, de nombreuses personnes autistes ne sont pas ou peu diagnostiquées, en particulier les filles, les femmes, les personnes LGBTIQ et les personnes de couleur ou appartenant à des minorités nationales ou ethniques. Au total, on estime à 7 millions le nombre de personnes autistes dans l'Europe élargie, les taux de prévalence se situant autour de 1 personne sur 100.

La plupart des personnes autistes ont :

- des difficultés de communication sociale/d'interaction sociale ;
- des modèles de comportement et d'intérêts particuliers restreints, répétitifs et rigides ;
- des problèmes de fonctionnement exécutif (y compris la gestion du temps, etc.)
- des sensibilités sensorielles ;
- une préférence pour la routine qui « limite et entrave le fonctionnement quotidien » (DSM-5).

La Classification internationale des maladies (CIM-11) publiée en 2018 et approuvée par l'Assemblée mondiale de la santé (AMS) en 2019, qui est entrée officiellement en vigueur en 2022, a regroupé tous les « troubles envahissants du développement (F84) » en une seule catégorie, celle des « troubles du spectre autistique (6A02) ».

Le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM 5) publié en 2013 par l'American Psychiatric Association (APA) a également regroupé les « troubles du spectre de l'autisme » en une seule catégorie, tandis que la révision textuelle (RT) du DSM 5, publiée en 2022, a mis à jour les critères de diagnostic.

Le choix du langage sur l'autisme et les personnes autistes est très important si l'on veut éviter de stigmatiser et de discriminer les personnes concernées. Il est donc primordial d'utiliser un langage acceptable. Les partenaires du projet My Virtual World sont tous très conscients de l'évolution de la question du handicap et de l'autisme. Sur la base des préférences des personnes autistes, de leurs familles, des aidants et des professionnels, nous retiendrons que le terme « personne(s) autiste(s) » est le plus souvent utilisé à travers différents pays. Ce terme reflète une approche centrée sur la personne. Est parfois utilisé le terme « personne(s) sur le spectre de l'autisme, très courant en anglais (person/people on the autism spectrum). A noter que le langage acceptable diffère selon la langue et la culture. Cela se reflète également dans les traductions des documents du projet dans les différentes langues des partenaires.

**Toutefois, tous les partenaires reconnaissent qu'ils doivent éviter les termes/expressions susceptibles d'être offensants, à savoir :**

1 - « souffrir » de ou « être atteint » d'autisme

Dites plutôt :

« est autiste »

« est sur le spectre de l'autisme »

Le terme « trouble du spectre de l'autisme » est encore largement utilisé par de nombreux professionnels de l'autisme, bien qu'il soit préférable de l'éviter en raison des connotations négatives du terme « trouble ».

2 - autisme de haut fonctionnement/ de bas fonctionnement / autisme sévère

3 - « Le syndrome d'Asperger est une forme d'autisme rare/légère ».

Dites plutôt :

Personne(s) ayant des besoins de soutien plus importants (ou complexes)

Personne(s) ayant des besoins de soutien moins importants

4 - « L'autisme est une maladie ».

Dites plutôt :

L'autisme est un handicap.

5 - « Retardés/ handicapés mentaux/ arriérés » : ces termes sont péjoratifs et offensants.

Dites plutôt (si approprié) :

« les personnes qui ont un handicap développemental »

« les personnes qui ont un trouble/des difficultés de l'apprentissage »

« les personnes qui ont un handicap intellectuel »

6 - « enfants/adultes au développement normal »

Dites plutôt :

« neurotypique » (largement utilisé par la communauté de l'autisme)





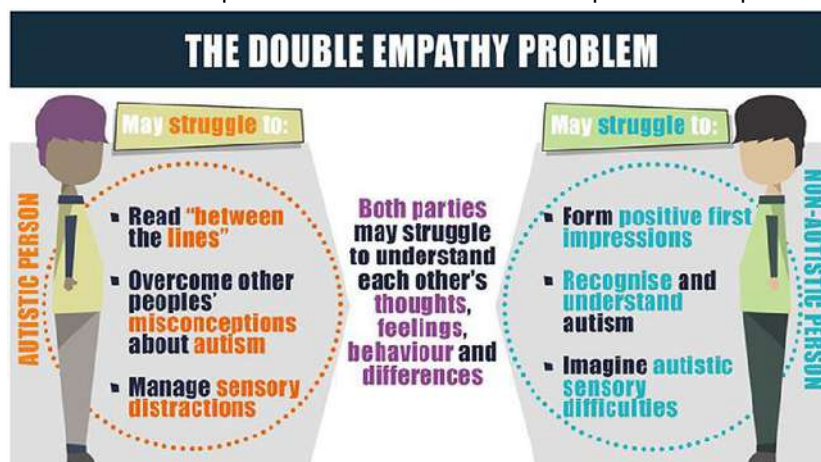
## 2 Les défis sociaux

### Explorer les défis sociaux rencontrés par les jeunes autistes, associés à leur environnement de travail

Les personnes autistes sont confrontées à diverses difficultés sur leur lieu de travail, notamment lorsqu'il s'agit de communiquer efficacement avec leurs collègues, de gérer leur temps, d'établir des priorités dans leurs tâches, de s'organiser, de gérer leur stress, ainsi que des difficultés liées à leurs sensibilités sensorielles.

#### 1. Comprendre la communication : le problème de la double empathie

La « théorie de la double empathie » a été élaborée par le Dr Damian Milton, maître de conférences dans le domaine du handicap intellectuel et des troubles du développement à l'université du Kent, au Royaume-Uni. Selon cette théorie, lorsque des personnes qui ont des expériences différentes du monde interagissent, elles ont du mal à éprouver de l'empathie l'une pour l'autre. Les malentendus ne proviennent jamais uniquement d'une compréhension erronée de la part de la personne autiste.



Les problèmes de communication sont dus à une rupture de réciprocité et de compréhension mutuelle entre des personnes qui ne partagent pas les mêmes expériences du monde.



La portée de cette théorie a de larges ramifications dans la pratique. Restreindre le comportement des personnes autistes n'améliorera pas leur bien-être. Le fait de ne pas comprendre les personnes autistes dans leur environnement social et de les stigmatiser aura un impact sur leur santé mentale et leur employabilité, ainsi que sur leur accès à l'éducation et à d'autres services pertinents.

## **2. Comblar le fossé : les obstacles empêchant les personnes autistes d'accéder à l'emploi**

### **Les obstacles à une communication efficace**

Les personnes autistes ont un handicap de communication. Sur le lieu de travail, cela peut se traduire par plusieurs obstacles à une communication efficace. Si la communication n'est pas suffisamment explicite, les personnes autistes peuvent être amenées à donner du sens, parfois de manière très erronée, à ces « lacunes ». En effet, les personnes autistes peuvent ne pas comprendre toutes les allusions, métaphores, sous-entendus, insinuations ou plaisanteries. Par conséquent, elles peuvent être amenées à passer beaucoup de temps à réfléchir, à se demander si elles n'ont pas fait quelque chose de mal ou si elles n'ont pas contrarié quelqu'un. Enfin, les personnes autistes peuvent même conserver un traumatisme lié à une mauvaise communication passée.

### **Les obstacles à la gestion du temps, à la hiérarchisation des tâches et à l'organisation du travail**

Au travail, les personnes autistes peuvent être confrontées à plusieurs obstacles liés à la gestion du temps, à la hiérarchisation des tâches et à l'organisation de leur charge de travail. Ces obstacles sont dus au fait que les personnes autistes peuvent éprouver des difficultés à organiser leur espace de travail et leur matériel. Par conséquent, leur espace de travail peut sembler désordonné. Les personnes autistes peuvent éprouver des difficultés à planifier et/ou à achever un travail dans un délai précis, ainsi qu'à prévoir des échéances. Les personnes autistes peuvent être facilement distraites par d'autres activités et par leur environnement. Elles peuvent également avoir des difficultés à se concentrer sur leur travail après des interruptions. En outre, elles peuvent éprouver des difficultés à déplacer leur attention d'une tâche à l'autre, voire à effectuer plusieurs tâches à la fois. Elles ont également du mal à relater des informations narratives ou à résumer des faits, que ce soit à l'oral ou à l'écrit. Enfin, certaines personnes autistes éprouvent des difficultés à mémoriser et à se rappeler des informations avec précision.

### **Les obstacles liés aux sensibilités sensorielles**

Par rapport aux personnes neurotypiques, les personnes autistes ont tendance à traiter les informations provenant de leurs sens de manière très différente. Elles peuvent avoir de sensibilités sensorielles liées à la lumière, aux sons, au toucher, à la texture, etc. Ces sensibilités peuvent être source d'inconfort et de stress. Les sensibilités sensorielles au travail peuvent s'intensifier dans des situations telles que :

- les transitions vers un nouvel environnement de travail ou de nouveaux collègues ;
- des changements d'horaire de travail ou de routine ;
- des délais de travail inattendus ;
- le fait d'être malade, d'avoir des problèmes de sommeil ou autres difficultés survenant en dehors du lieu de travail

Les sensibilités sensorielles peuvent pousser une personne autiste à rechercher les stimuli dont elle a besoin ou à éviter activement ceux qu'elle n'aime pas. Les réponses et réactions qui en résultent peuvent être difficiles à comprendre pour les collègues et les pairs non autistes.

### **Les obstacles dus au stress**

Tous les obstacles susmentionnés peuvent entraîner différentes formes de stress chez les personnes autistes. Les problèmes de santé mentale sont l'une des principales conséquences du stress chez les personnes autistes. Les problèmes de santé mentale les plus courants chez les personnes autistes sont la dépression et l'anxiété. Certaines personnes autistes peuvent ressentir de l'anxiété dans leur vie quotidienne parce qu'elles doivent s'adapter à des environnements sociaux et sensoriels difficiles ou exigeants. Les personnes autistes sont plus sujettes à l'anxiété et nombre d'entre elles éprouvent régulièrement des niveaux élevés d'anxiété.

### **Les obstacles liés à l'adaptation du lieu de travail : travail de bureau versus télétravail**

Les personnes autistes peuvent éprouver des difficultés à respecter les règles et les principes du lieu de travail lorsque ceux-ci semblent arbitraires et ont été élaborés pour des personnes non autistes. Les personnes autistes peuvent éprouver des difficultés en raison du changement de leur espace de travail ou d'un changement de tâches. Elles peuvent rencontrer des problèmes interpersonnels avec leurs collègues de travail parce qu'elles ont des difficultés à socialiser et à travailler en équipe. La pression sociale peut même rendre leur expérience de travail de bureau intenable. En outre, les personnes autistes peuvent ne pas savoir quelles sont les conversations appropriées avec leurs collègues pendant les pauses et en dehors du travail. Elles peuvent être particulièrement exposées aux brimades (systématiques) de leurs collègues sur le lieu de travail, ce qui peut avoir une incidence sur leur santé mentale.

Certaines personnes autistes ont peut-être choisi la mauvaise voie professionnelle, car elles pourraient ne pas savoir quelle carrière leur convient le mieux. Elles peuvent manquer d'informations sur les domaines dans lesquels elles sont susceptibles de rencontrer des problèmes. Certaines personnes autistes peuvent même être empêchées de progresser dans leur carrière en raison de problèmes interpersonnels sur le lieu de travail.



## Les leçons tirées de la pandémie de COVID-19 pour le télétravail

Le télétravail a présenté des avantages et des inconvénients lors de la pandémie de COVID-19. Il peut constituer la meilleure option pour certaines personnes autistes. Travailler dans son propre espace peut leur apporter le calme et moins de distractions. Néanmoins, les personnes autistes peuvent éprouver de l'anxiété en raison d'un manque d'interaction sociale. Travailler dans un bureau peut l'emporter sur les nombreux avantages du télétravail, même si certaines personnes autistes, moins sociables, ont pu tirer profit du télétravail. Ces personnes apprécient le calme, ce qui leur permet d'être plus indépendantes, de mieux se concentrer et d'être plus attentives. Pour les personnes autistes qui n'ont pas eu l'occasion de travailler à domicile avant la pandémie de COVID-19, il existe des moyens de rendre la transition un peu plus facile.

Pour que la transition vers le télétravail se fasse en douceur, il est conseillé de fixer des heures de travail, de prévoir suffisamment de petites pauses, de terminer à temps et de se détendre ensuite en regardant la télévision, en surfant sur Internet, en se promenant ou en voyant un ami/un proche. Il est également important de rester en contact avec les collègues. Pour certains, une promenade peut s'avérer utile. Bien entendu, chaque personne autiste aura des mécanismes d'adaptation différents pour s'adapter au télétravail. En résumé, les recommandations relatives au télétravail doivent être individualisées en fonction des besoins respectifs de chaque personne autiste.





## 3 Comment communiquer efficacement avec vos employés autistes ?

### Introduction

« Comment puis-je aider un collègue ou un employé autiste ? » Cette question est souvent posée sur le lieu de travail. La prévalence de l'autisme étant d'environ 1 % de la population, de nombreux lieux de travail emploient des personnes autistes, qu'elles l'aient déclaré ou non.

En tant qu'employeur, vous pouvez contribuer à rendre le monde plus respectueux de l'autisme. Nous savons que nombre d'entre vous montrent la voie et font de grands progrès en adaptant leurs pratiques et en procédant à de petits ajustements qui font une grande différence pour les employés autistes.

De nombreuses personnes autistes possèdent une variété de compétences, parfois exceptionnelles, qui leur permettent de s'épanouir dans des rôles allant de vendeur à programmeur informatique, et de journaliste à statisticien, pour n'en citer que quelques-uns. Il est important de noter que les personnes autistes peuvent exercer n'importe quelle profession si elles s'y intéressent et si elles bénéficient d'un soutien adéquat.

Néanmoins, la plupart des personnes autistes sont désavantagées lorsqu'il s'agit d'obtenir et de conserver un emploi en raison du manque de compréhension et de soutien de la part d'autrui.

Les employés autistes peuvent avoir besoin d'un soutien, généralement simple, sur leur lieu de travail. Outre leurs forces et leurs talents individuels, les candidats autistes peuvent faire preuve de compétences supérieures à la moyenne dans certains ou tous les domaines suivants :

- grande capacité de concentration ;
- fiabilité, conscience professionnelle et persévérance ;
- précision, attention portée aux détails et capacité à identifier les erreurs ;
- capacités techniques, par exemple dans le domaine des technologies de l'information ;
- connaissances factuelles détaillées et excellente mémoire.

Cela signifie qu'une personne autiste peut être meilleure qu'une personne non autiste pour un travail particulier. En comprenant mieux l'autisme, vous pouvez ouvrir de nouvelles perspectives à votre organisation.

L'embauche d'une personne autiste démontre l'engagement de votre organisation en faveur de l'égalité et de la diversité et témoigne d'une attitude positive à l'égard des personnes handicapées. Les cadres et les collègues décrivent souvent le fait de travailler avec un collègue autiste comme une expérience enrichissante qui les encourage à réfléchir plus attentivement à la manière dont ils communiquent, organisent et hiérarchisent leur travail.

Chaque personne autiste apportera son propre ensemble de compétences et d'expériences dans son poste de travail. Voici une liste de compétences et d'aptitudes supplémentaires dont vous pourriez bénéficier en cas de recrutement une main-d'œuvre plus diversifiée :

- autres perspectives ;
- excellent souci du détail ;
- solides compétences techniques ;
- approche méthodologique et logique ;
- identification d'éléments susceptibles d'échapper à d'autres personnes ;
- pensée créative ;
- résolution de problèmes ;
- nouvelles compétences et nouveaux points de vue ;
- grande détermination et ténacité.

## **La connaissance de soi**

Personne ne naît avec la connaissance de soi. C'est une compétence qui doit être apprise, affinée et renforcée au fil du temps. Pour réussir dans leur rôle et progresser dans leurs compétences et dans leur carrière professionnelle, les employés doivent travailler activement à l'amélioration de leur connaissance de soi. Cette démarche est bénéfique à la fois pour l'employeur et pour les employés, car ils seront plus à l'écoute de leurs besoins, plus empathiques à l'égard des autres et mieux préparés en cas de difficultés. Pour créer une culture qui embrasse et encourage réellement la connaissance de soi, il vous faut une compréhension claire des différents niveaux, types et approches de la connaissance de soi.

Certaines personnes autistes sont conscientes de leurs difficultés, mais ne savent pas comment ni pourquoi celles-ci surviennent. Dans un rôle de coaching ou de mentorat, en tant que collègue ou manager, vous pouvez les aider à explorer l'impact de certains de leurs comportements sur les autres et à en comprendre les raisons.

Les questions suivantes peuvent être posées dans un cadre formel ou informel, en une seule fois ou étalées sur une certaine période. Rappelez-vous de ne pas anticiper les réponses. Les réponses seront aussi variées que chez les personnes neurotypiques. N'oubliez pas non plus que certaines personnes autistes ont besoin de temps pour traiter les informations ou les questions avant de répondre. Par conséquent, ne soyez pas tenté de combler immédiatement un court silence. Les questions que vous pourriez poser sont les suivantes :

- Avez-vous des intérêts particuliers. Si oui, lesquels ?
- Quels sont les points forts que vous manifestez à travers vos intérêts particuliers ?
- Quels sont les autres points forts dont vous êtes conscient(e) ?

- Qu'est-ce qui vous angoisse le plus ?
- Quelles sont les situations qui vous posent le plus de problèmes ?
- Quel environnement physique vous semble le plus difficile ?
- Quelles stratégies vous aident lorsque vous êtes anxieux ?

Les réponses que vous recevrez aux questions ci-dessus vous permettront de comprendre pourquoi vous observez certains comportements et vous donneront des idées sur les ajustements raisonnables qui pourraient aider votre employé ou collègue autiste.

Certains des points forts et des défis que l'on retrouve le plus couramment au sein de la population autiste sont présentés ci-dessous à titre indicatif.

## Communication

Lorsque l'on cherche à améliorer sa façon de communiquer, il peut être utile de commencer par comprendre en quoi la communication peut être plus difficile pour les personnes autistes.

Historiquement, la société dans son ensemble a perpétué l'idée que les personnes autistes ont du mal à acquérir des compétences sociales, sont timides ou peu amicales, ou encore incapables de ressentir et d'exprimer des émotions.



Ces traits supposés sont injustes, faux et devraient être rejetés.

Une personne autiste peut être incapable de trouver les mots justes pour entamer une conversation, elle peut ne pas comprendre le langage corporel et les signaux sociaux, et elle peut gérer ses émotions intérieurement plutôt que de les exprimer à l'extérieur d'elle-même.

Certaines personnes autistes ne peuvent pas toujours s'adapter rapidement aux conversations ou répondre aux mots de la même manière que les personnes neurotypiques. Ce n'est pas parce qu'elles sont incapables de communiquer « correctement » ; elles sont en sont capables, mais à leur manière. L'autisme s'exprime différemment d'une personne à l'autre, le comportement des personnes autistes et leur façon de s'exprimer seront donc toujours différents. Les personnes autistes ne sont pas délibérément « étranges » ou insociables, mais cherchent les moyens de s'exprimer qui leur conviennent le mieux.

Apprendre à mieux converser avec des personnes qui ne communiquent peut-être pas d'une façon qui vous est familière peut vous permettre de comprendre les différences dans leur manière d'appréhender le monde.

En améliorant vos compétences en matière de communication, vous apprendrez également à mieux vous exprimer et à exprimer vos idées de manière différente. Vous parviendrez également à entrer en contact avec davantage de personnes, à nouer des relations et à contribuer à un environnement plus compréhensif, faisant des discussions une expérience agréable et productive pour tout le monde.

### **Comment les personnes autistes communiquent-elles ?**

Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'existe pas de solution toute faite, les personnes autistes ne formant pas de groupe homogène. Les personnes autistes peuvent utiliser certains types de communication décrits ci-dessous :

- communication non verbale - pointer du doigt, faire des gestes, déplacer ; physiquement quelqu'un vers l'objet dont la personne a besoin, écrire des mots.
- sons et pleurs, dus à l'incompréhension, au sentiment de frustration ou à l'incapacité d'utiliser les bons mots ;
- écholalie : terme donné à la répétition de phrases et de mots que la personne autiste a entendus dans le passé, en espérant que ces phrases « soient adaptées » à la situation actuelle ;
- sélection de mots-clés ou de phrases, puis focalisation sur leur sens littéral et réponse en fonction de ces mots uniquement.

Pour une personne autiste, le fait de se focaliser sur le sens littéral de certains mots crée une réponse qui a du sens pour elle mais qui peut sembler, pour une personne neurotypique, décalée. Le fait que la personne analyse les mots et non le ton de la phrase explique pourquoi une personne autiste peut avoir des difficultés à comprendre le sarcasme, les métaphores et le langage humoristique.

### **Le comportement de communication**

En parlant à quelqu'un, une personne autiste peut :

- changer rapidement de sujet : il peut être difficile pour certaines personnes de rester sur un même sujet lorsqu'elles traitent des stimuli entrants. On peut avoir l'impression qu'elles évitent quelque chose ou qu'elles ne sont pas concentrées, alors que, généralement, c'est l'inverse. L'esprit bouge rapidement pour gérer tous les stimuli ;
- avoir du mal à établir un contact visuel : même si les personnes autistes peuvent parler avec vous, elles peuvent avoir du mal à vous aborder, ainsi qu'établir un contact visuel. Encore une fois, il ne s'agit pas d'un geste antipathique.

## Le contact visuel et la communication chez les personnes autistes

- Éviter le contact visuel peut aider une personne autiste à s'exprimer clairement, car cela la libère des stimuli liés au fait de devoir regarder son interlocuteur dans les yeux. Certaines personnes peuvent préférer parler les yeux fermés, pour se concentrer purement sur les mots de la conversation.
- Vous ne devez jamais forcer les personnes autistes à établir un contact visuel avec vous au cours d'une conversation car cela pourrait être source de stress et d'inconfort.

### **Comment s'adresser à une personne autiste ?**

En examinant la manière dont la plupart des personnes autistes communiquent, on constate que leur compréhension des conversations repose essentiellement sur le langage et les mots (ou l'absence de mots) et non sur les expressions faciales, le langage corporel ou les signaux subtils des autres personnes.

Vous trouverez ci-dessous quelques conseils à suivre lorsque vous vous adressez à une personne qui a du mal à communiquer.



#### **Parlez clairement**

Utilisez des mots clairs et concis, faites des phrases simples et claires qui ne peuvent pas avoir de sens multiples.

Soyez direct et évitez les figures de style, car un langage non littéral peut prêter à confusion. L'argot, les nuances ou le sarcasme peuvent être source de confusion.

#### **Évitez les termes affectueux**

Tout comme le sarcasme ou l'argot, les termes affectueux, tels que « chéri », « chouchou » ou « mon pote », peuvent prêter à confusion et devraient être évités. Le locuteur peut n'avoir aucune arrière-pensée ou utiliser ces termes avec désinvolture. Toutefois, une personne autiste risque de les prendre au pied de la lettre ou les trouver gênants.

#### **Adressez-vous à la personne par son prénom**

Dites le nom de la personne au début d'une conversation, d'une question ou d'une déclaration importante. Cela permettra de vous assurer que la personne est attentive à la conversation. Si vous ne connaissez pas son nom, prenez le temps de lui demander et de le découvrir (ce qui est également très poli et permet d'établir un lien).



## **Etablissez un léger contact visuel**

Cela encourage la communication non verbale et aide les personnes autistes à développer leurs capacités à comprendre les expressions faciales et les émotions. Là encore, n'essayez pas de forcer, car cela peut rendre la communication encore plus difficile pour certaines personnes.

## **Évitez les questions ouvertes**

Une question comme « avez-vous passé une bonne journée ? » est une question ouverte à laquelle de nombreuses personnes neurotypiques répondront sans hésiter. Toutefois, les personnes autistes ont beaucoup de mal avec ces questions qui offrent de nombreuses possibilités de réponses et d'interprétations.

Il est préférable de poser des questions qui sont nécessaires et qui appellent une réponse précise. Il peut être utile de proposer des options ou des choix afin d'orienter la conversation sans toutefois la contrôler.

## **Parlez de ce dont la personne veut discuter**

Tenter de forcer la conversation dans une certaine direction n'est pas une approche fructueuse. Parlez plutôt de ce que la personne fait et laissez-la choisir le sujet.

En raison de leurs intérêts particuliers restreints, les personnes autistes peuvent concentrer leur communication sur un seul sujet. Le fait de s'en tenir au sujet dont elles veulent discuter permet de maintenir la conversation et les aide à développer leurs compétences en matière de communication.

## **Évitez tout surplus d'informations**

Les personnes autistes peuvent avoir du mal à filtrer les informations moins importantes, ce qui peut entraîner une surcharge. Autrement dit, elles peuvent avoir du mal à traiter de nouvelles informations.

Si vous avez l'impression qu'elles sont en surcharge ou qu'elles deviennent anxieuses, commencez à ralentir votre rythme ou interrompez la conversation. Si quelque chose doit être dit, utilisez un minimum de mots et évitez les questions. Cette pause permet à la personne de rattraper son retard et de gérer les stimuli.

Si une conversation semble devenir accablante, il peut être utile de supprimer les communications visuelles. Bien que le contact visuel et les mouvements soient généralement une bonne chose, ils peuvent devenir des stimuli indésirables en cas de surcharge.

Vous devez également être attentif à l'environnement : les bruits de fond peuvent-ils être à l'origine d'une surcharge ? Trop de gens parlent-ils en même temps ? Trouver un endroit calme réduit les stimuli sensoriels et permet d'éviter la surcharge.

## **Soyez patient**

Si vous attendez une réponse, laissez le temps à la personne autiste de vous répondre. Si elle ne répond pas immédiatement, c'est peut-être qu'elle a besoin de plus de temps pour intégrer et traiter l'information.

## **Attendez-vous à l'inattendu**

Nous savons que les personnes autistes peuvent utiliser des gestes, des sons et l'écholalie pour traiter et répondre à des mots spécifiques. Une personne peut utiliser toutes ces méthodes de communication ou seulement quelques-unes d'entre elles.

Si une personne autiste fait ou dit quelque chose d'inattendu ou si elle change de sujet, ne vous alarmez pas et n'essayez pas d'aller à l'encontre de cela. Il est important d'écouter et de comprendre ce qu'elle essaie de dire. Restez patient, suivez le cours de la conversation laissez la personne autiste de communiquer à sa manière.

### **Essayez la communication écrite ou visuelle**

Si la communication verbale est moins efficace, essayez d'écrire ou d'être visuel. Une personne qui a du mal à parler peut être ravie de reprendre la conversation sur papier, à l'aide de mots écrits ou d'images.

### **En résumé**

La plupart des conseils ci-dessus concernent des personnes autistes de tous âges. Toutefois, l'une des choses les plus importantes à faire lorsque vous parlez avec un adulte autiste est de vous adresser à lui et de converser avec lui comme vous le feriez avec n'importe quel autre adulte, et non comme s'il s'agissait d'un enfant.

Une personne autiste peut comprendre chaque mot prononcé, mais éprouver des difficultés à répondre verbalement. Il est donc important de ne pas supposer que la personne a des compétences ou des capacités limitées.

Dans un groupe, il ne faut jamais parler comme si la personne autiste n'est pas présente. En donnant l'exemple d'un comportement approprié, vous montrez également aux autres membres du groupe comment ils peuvent communiquer au mieux avec les autres.



### **Capacité d'apprentissage**

De nombreuses personnes autistes ont un comportement répétitif et idiosyncrasique (c'est ce qu'on appelle un comportement stéréotypé). La vie des personnes autistes doit être prévisible. Elles peuvent devenir très anxieuses, voire agressives, si un changement est introduit sans avertissement.

Les routines sont très importantes. Une personne autiste peut utiliser des listes pour connaître les étapes qui vont suivre, et ce besoin peut persister même lorsque son entourage pense qu'elle maîtrise bien la tâche à accomplir. Il est fréquent que les personnes autistes s'intéressent intensément à un sujet particulier, auquel cas elles feront des recherches approfondies sur ce thème.

Elles peuvent rencontrer les difficultés suivantes :

- difficulté à prévoir ce qui va se passer par la suite, par exemple : rentrer à la maison après avoir fait des courses ;
- difficulté à comprendre la notion de danger et de conséquences, par exemple : traverser la route ;
- difficulté à faire preuve d'imagination et à essayer quelque chose de nouveau ;
- difficulté à planifier l'avenir ;
- difficulté à faire face à des situations non familières.

Ces personnes sont plus susceptibles d'être habiles à :

- s'en tenir à des programmes structures ;
- travailler sur des projets dont le début, le milieu et la fin sont clairement définis ;
- faire preuve de bonnes capacités mathématiques et techniques

## **Conclusion**

Chaque personne autiste expérimentera les difficultés et les forces mentionnés ci-dessus avec une intensité différente. Certaines rencontreront quelques-unes de ces difficultés, tandis que d'autres en connaîtront d'autres tout à fait différentes. Par conséquent, toute intervention ou approche de soutien sur le lieu de travail doit placer les défis, les forces, les besoins et les souhaits propres à la personne au centre de tout programme de soutien.

Voici quelques points forts et qualités que vous pourriez observer :

- excellente mémoire ;
- précision et sens du détail ;
- concentration ;
- créativité ;
- préférence pour le suivi des instructions et le respect des règles ;
- bonne capacité à travailler sur des programmes structurés ;
- franchise, ouverture d'esprit et honnêteté ;
- capacité à copier et à reproduire un comportement (masquage) ;
- capacité à traiter des projets dont le début, le milieu et la fin sont clairement définis ;
- perspectives différentes ;
- sens aigu de l'équité et de la justice

Les points forts et les qualités doivent être encouragés et promus sur le lieu de travail. Les compliments et les encouragements peuvent être une source de motivation et d'autonomisation. Certaines personnes autistes ont du mal à savoir ce que pense les autres. C'est pourquoi les compliments doivent être clairement formulés.

## **Les défis**

Il se peut que vous observiez que votre collègue ou employé autiste éprouve des difficultés à :

- difficulté à comprendre les règles sociales non écrites ;
- difficulté à s'engager dans des conversations anodines ;
- prendre les choses au pied de la lettre et mal comprendre les blagues et les sarcasmes ;
- difficulté à imaginer ce que pense les autres ;

- difficulté à comprendre la complexité des relations interpersonnelles ;
- devenir obnubilé par une personne, un lieu ou un centre d'intérêt ;
- difficulté à gérer des changements inattendus ;
- difficulté à se souvenir des choses dans l'ordre ;
- difficulté à prendre des décisions ;
- difficulté à planifier ;
- hyper- ou hypo-sensibilité (différences dans la façon dont ils perçoivent les stimuli sensoriels, soit trop ou pas assez).

En trouvant des stratégies et des outils pour réduire ses difficultés, cela peut aider la personne autiste à utiliser ses atouts de manière plus efficace sur son lieu de travail. Les stratégies et les outils permettant de soutenir un employé ou un collègue autiste seront spécifiques à chacun. Toutefois, voici quelques stratégies de soutien qui peuvent être utiles aux employés autistes et qui pourraient profiter également aux autres employés :

- une communication claire et sans ambiguïté. Par exemple, « Vous le trouverez à côté », cela signifie-t-il la pièce à côté, le bâtiment à côté ou la porte à côté ?
- fournir l'ordre du jour avant toute réunion ;
- utiliser agendas, calendriers et rappels ;
- énoncer clairement les règles, les politiques et les procédures qui devront être suivies par tous ;
- avertir préalablement de tout changement dans la mesure du possible ;
- garantir un environnement calme dans la mesure du possible (moins de lumière, moins de bruit, moins de personnes) ;
- mettre à disposition un espace calme où la personne peut se retirer.

Il est important de parler à votre employé autiste pour savoir ce qui l'aiderait le plus. Les questions énoncées au début de ce chapitre constituent un bon point de départ.

Renforcer les compétences de communication des personnes autistes et créer un environnement de travail inclusif peut être bénéfique à la fois pour l'employé autiste et pour l'organisation.

### **Les bons conseils :**

Formez-vous et formez les autres sur l'autisme et sur la manière dont il affecte la communication et les aptitudes sociales. Partagez ces informations avec vos collègues, vos responsables et d'autres parties prenantes. La sensibilisation et la compréhension de l'autisme contribuent à créer un lieu de travail plus inclusif.

Formez les formateurs, les responsables et les autres membres du personnel à communiquer efficacement avec les personnes autistes (notamment : utilisation d'un langage clair et concis, de supports visuels et formulation d'instructions claires). Prenez le temps d'écouter les besoins et les préoccupations des personnes autistes et faites preuve de souplesse dans la recherche de solutions. Être ouvert aux commentaires et aux suggestions peut contribuer à créer un environnement de travail plus favorable et plus inclusif.

Enfin, pour communiquer efficacement avec les employés autistes, il est important d'être clair, concis et direct, d'utiliser des supports visuels, d'éviter la surcharge sensorielle, de se montrer patient, de fournir un renforcement positif, d'être flexible et de demander l'avis de la personne autiste. Il est essentiel de reconnaître leurs besoins et préférences spécifiques et de travailler en collaboration pour trouver les stratégies de communication les meilleures et les plus adaptées. Rappelez-vous qu'il n'y a pas de solution unique qui s'applique à tout le monde !



## 4 Formation et emploi basés sur la valeur

a. Méthodes de formation professionnelle et de coaching pour les personnes autistes

b. Informations à l'intention des employeurs sur certaines interventions de formation à l'emploi pour les personnes autistes, tirées de la littérature scientifique internationale

c. Les personnes autistes se caractérisent par des handicaps sociaux et de communication qui peuvent entraîner des difficultés d'adaptation à l'environnement professionnel. La plupart d'entre elles éprouvent des difficultés à interpréter les signaux non verbaux et à s'engager dans des échanges sociaux, en l'absence, souvent, de handicaps intellectuels et/ou linguistiques. En outre, comme les personnes autistes se caractérisent généralement par des intérêts spécifiques, un manque de compétences non techniques et de flexibilité, une résistance au changement et des difficultés à gérer le temps et le stress, nombre d'entre elles peuvent manifester des comportements non fonctionnels susceptibles d'interférer avec l'accomplissement du travail. Toutefois, des programmes de réadaptation professionnelle, de préparation aux entretiens d'embauche et d'aide sur le lieu de travail ont été mis au point pour traiter ces questions, afin d'assurer l'adaptation des personnes autistes aux exigences potentielles du lieu de travail et de garantir le développement des compétences nécessaires. Il est prouvé que les performances professionnelles des personnes autistes tendent à augmenter si les personnes impliquées dans leur formation sont spécialisées dans ce domaine. Pour parvenir à un emploi intégré compétitif, il est nécessaire d'offrir des programmes de qualité et un soutien permanent pour fournir des services intensifs d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle. Le soutien dont ont besoin les personnes autistes pour obtenir un emploi satisfaisant et conserver leur poste de travail au fil du temps devrait être le suivant :

- commencez par dresser le profil du demandeur d'emploi en procédant à une évaluation et en identifiant les objectifs professionnels personnels.
- former la personne autiste à poser sa candidature à un poste et à se présenter à l'entretien d'embauche.

- une fois l'emploi obtenu, poursuivre la formation pour permettre à la personne autiste d'acquérir à la fois les compétences professionnelles et toutes les autres compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi.
- soutenir la personne autiste jusqu'à ce qu'elle puisse accomplir sa tâche professionnelle de la manière la plus indépendante possible.
- assurer la présence d'un support de formation permanent qui garantit à l'employé autiste un soutien et une assistance en cas de besoin, ou mettre en place une intervention médiatisée par les pairs (PMI), où la personne autiste peut être soutenue par un collègue formé qui peut agir en tant que médiateur et modèle.

Pour obtenir les résultats escomptés, les méthodes traditionnelles de formation professionnelle et de coaching (par exemple, de longues instructions verbales) sont souvent contre-productives pour aider les personnes sur le spectre autistique à trouver et à conserver un emploi, de sorte que pour former correctement une personne autiste, les solutions les plus utiles sont les suivantes:

- La formation aux compétences/habilités comportementales (« Behavioural Skills Training (BST) » en anglais) est une technique comportementale par laquelle le formateur montre et renforce les comportements positifs qui doivent être maintenus et décourage les comportements négatifs.
- Procédures d'incitation et de repérage : l'incitation est une stratégie utilisée pour aider quelqu'un, étape par étape, à accomplir une tâche afin d'acquérir de nouvelles compétences ; le repérage est un indice ou sert de signal ou de suggestion et ne conduit pas à une réponse directe. Les indices sont des éléments qui se trouvent naturellement dans notre environnement et qui rappellent à une personne de faire certaines choses ; il peut s'agir d'une image, d'un texte, d'un message verbal ou d'une vidéo.
- Modélisation : technique utilisée pour montrer un comportement à un apprenant qui est censé adopter ce comportement dans des circonstances spécifiques.



Il est également possible d'utiliser des outils numériques pour augmenter les résultats attendus et rationaliser le processus de formation et de soutien. Parmi ceux-ci, les outils numériques les plus efficaces sont :

- Simulation d'entretien : il s'agit d'une solution logicielle qui crée un environnement d'apprentissage sûr et simulé en regardant des vidéos d'entretiens d'embauche. L'entretien d'embauche est l'une des principales difficultés rencontrées par les personnes autistes pour trouver un emploi. Les personnes autistes éprouvent souvent de l'anxiété en situation d'entretien, en particulier face aux questions ouvertes et aux interruptions inattendues.

- La modélisation vidéo est une technique d'intervention qui a été utilisée pour enseigner diverses compétences à des personnes autistes. Elle utilise des signaux visuels et auditifs pour aider une personne autiste à développer des modèles de comportement spécifiques, et consiste à créer de courts clips vidéo qui montrent à la personne autiste comment effectuer des compétences ou des tâches spécifiques pour trouver et conserver un emploi, avec des résultats efficaces et prometteurs.
- Technologies de réalité virtuelle : contrairement aux deux premières catégories d'outils, qui sont des outils non immersifs car la personne autiste n'est qu'un spectateur externe d'une scène qu'elle peut reproduire pour s'entraîner et s'améliorer, cet outil permet à la personne autiste de simuler un entretien ou de s'entraîner à un comportement requis à la première personne, grâce à un dispositif monté sur la tête qui lui donne l'expérience d'une présence réelle dans l'environnement virtuel.

En outre, d'autres recommandations ont été formulées :

- fournir une formation spécifique sur l'autisme aux entreprises qui embauchent une personne autiste,
- encourager la mise en place d'espaces de travail à faible stimulus,
- présenter aux personnes autistes des instructions claires et non ambiguës sur la manière d'effectuer le travail,
- garantir des horaires de travail flexibles

### **Éthique et déploiement technologique éthique**

La littérature abondante sur le sujet considère les technologies de l'information et les technologies numériques comme un allié dans les processus d'inclusion, de socialisation, d'apprentissage et de formation des personnes autistes. En effet, la technologie permet d'utiliser le canal visuel-spatial comme canal de communication prédominant, ce qui s'avère particulièrement efficace avec les personnes sur le spectre autistique.

Toutefois, il ne faut pas oublier que les technologies de l'information sont un outil au service d'interventions et de traitements plus larges, qui nécessitent une conception rigoureuse adaptée aux besoins spécifiques de la population à laquelle ils s'adressent et ne peuvent être considérés comme une solution unique pour résoudre tous les problèmes. Il faut donc tenir compte de plusieurs dimensions éthiques et pratiques des risques qui peuvent survenir, notamment en raison d'une utilisation trop importante de la technologie sans une stratégie d'intervention claire et bien conçue :

a. Un aspect étroitement lié à la dimension éthique concerne la vie privée et la protection des données sensibles des personnes utilisant des outils numériques, en particulier celles qui se trouvent dans une situation de vulnérabilité, comme peuvent l'être les personnes autistes. Il est utile de considérer que les personnes vulnérables sont plus sujettes à diverses formes de harcèlement et d'abus. Il convient également de rappeler que le respect et la protection de la vie privée et des données sensibles ne sont pas seulement une question de bon sens, mais qu'ils sont liés aux lois et réglementations locales et nationales. Il est donc nécessaire, avant de développer un produit, de prendre en considération les lois pertinentes des pays où il sera distribué. En outre, il est essentiel de tenir compte du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne.

b. Fournissez des fonctions claires et visuelles de contrôle du temps en fixant une limite horaire par session, quotidienne et hebdomadaire au-delà de laquelle il n'est pas possible de poursuivre l'utilisation de l'outil numérique.

c. Les faits montrent que la relation des personnes autistes avec la technologie peut être controversée et prendre la forme d'une véritable addiction. C'est notamment le cas des produits numériques qui impliquent le système de récompense en générant des niveaux élevés de gratification, comme, par exemple, les jeux d'apprentissage qui offrent un contenu divertissant et des récompenses pour l'exécution correcte des tâches. En fait, certaines caractéristiques des personnes autistes, comme les problèmes liés aux systèmes de récompense, aux processus de symbolisation et aux fonctions exécutives, les rendent plus susceptibles de développer des dépendances aux jeux vidéo et aux outils numériques gratifiants. De plus, la gratification excessive peut aggraver les problèmes de comportement, les comportements agressifs et incontrôlables en cas de frustration. C'est pourquoi il est nécessaire de :

- indiquer clairement le contenu du produit développé, à qui il s'adresse, en précisant la tranche d'âge et le niveau de développement intellectuel requis pour son utilisation.
- imaginer une figure accompagnatrice pour surveiller et aider pendant l'utilisation.
- fournir non seulement des systèmes de récompense, mais aussi un retour d'information pour justifier la récompense et permettre le processus d'analyse.
- énoncer clairement les règles et l'objectif du dispositif.
- fournir des fonctions claires et visuelles de contrôle du temps en fixant une limite horaire par session, quotidienne et hebdomadaire au-delà de laquelle il n'est pas possible de poursuivre l'utilisation de l'outil numérique.

d. Les personnes autistes peuvent avoir des problèmes majeurs en matière de compétences sociales et de communication. C'est pourquoi les outils numériques sont souvent utilisés pour faciliter les processus d'inclusion, en particulier s'ils comprennent des sections dédiées aux interactions en ligne, avec des collègues, des pairs, des formateurs, etc. et à la communication virtuelle. Cependant, une utilisation massive des technologies numériques peut provoquer un effet inverse, surtout si l'outil devient le seul mode de communication et d'interaction sociale disponible pour les personnes autistes. C'est pourquoi :

- Fixez des règles claires pour l'utilisation des outils de communication en ligne.
- Limitez l'envoi de messages et de chats à des plages horaires spécifiques.
- Fixez une limite maximale de messages pouvant être envoyés par jour.
- Fixez une limite horaire maximale d'utilisation continue du chat par jour.
- Mettez en place des services de chat et de messagerie avec des outils visuels tels que des émoticônes, des gifs, etc. qui aident les individus à transmettre les messages souhaités.
- Suggérez des moments où la personne autiste peut utiliser les outils numériques.
- Mettez à la disposition des personnes autistes des personnes formées à l'interface, qui agissent en tant que médiateurs sociaux et peuvent les guider dans l'interaction et, si nécessaire, dans le décryptage des messages textuels et des chats.

e. Il est déconseillé de laisser les personnes autistes utiliser des outils numériques et technologiques de manière indépendante, sans le soutien de quelqu'un pour les contrôler et les aider, en dehors des programmes de formation pour lesquels les outils ont été créés et conçus.



En effet, indépendamment des outils qui procurent des niveaux élevés de gratification, l'utilisation continue des outils numériques peut conduire, plus généralement, à de nouveaux problèmes liés aux modèles et aux comportements. En ce sens, il serait utile de:

- Former, à l'aide de matériel pédagogique, les personnes qui peuvent aider une personne autiste à utiliser les outils technologiques et numériques. Cette formation devrait couvrir un contenu général : les risques et les ressources des outils numériques, et un contenu spécifique : le mode d'utilisation et les objectifs éducatifs pour lesquels l'outil spécifique est destiné.
- Fournir des fonctions claires et visuelles de contrôle du temps en fixant une limite horaire par session, quotidienne et hebdomadaire au-delà de laquelle il n'est pas possible de poursuivre l'utilisation de l'outil numérique.

f. L'outil doit contenir des messages clairs, non ambigus et non énigmatiques en utilisant, si nécessaire, des images et des vidéos pour étayer le contenu.





## 5 Lieux de travail : Conseils pour soutenir les employés autistes

L'environnement professionnel peut représenter un défi pour les employés autistes. Il peut être conflictuel et aliénant, ce qui ne fait qu'accroître la détresse et le sentiment d'exclusion. C'est pourquoi les employeurs doivent être proactifs dans le soutien qu'ils apportent aux personnes autistes afin de créer un espace de travail et une culture plus inclusifs. Il existe toute une série de conseils et de stratégies que les employeurs peuvent utiliser pour favoriser un lieu de travail et une culture d'entreprise favorables et inclusifs où les employés autistes peuvent s'épanouir, mais il est important de garder à l'esprit que le soutien dépend des besoins individuels de la personne, mais les mesures et conseils suivants peuvent être bénéfiques:

### **SOUTIEN AU TRAVAIL**

- **Conception de l'emploi:** L'adaptation de la description des tâches et des responsabilités aux points forts et aux capacités des employés autistes peut les aider à réaliser leur potentiel. Une définition précise des rôles professionnels et des attentes correspondantes permet de s'assurer qu'ils se sentent à l'aise dans leur rôle et qu'ils s'acquittent de leur tâche.
- **Flexibilité et stabilité:** Des aménagements permettant une certaine flexibilité, mais offrant également un sentiment de stabilité, peuvent créer une atmosphère d'équilibre pour un employé autiste. La mise en place d'une routine prévisible, l'annonce préalable des changements et la flexibilité des heures de début et des horaires de travail peuvent lui permettre de mieux contrôler la situation et de se sentir en sécurité.
- **Environnement de travail :** L'adaptation de l'environnement de travail est un autre moyen de créer un environnement de travail inclusif pour un employé autiste. Il peut s'agir d'options sensorielles telles qu'un casque anti-bruit ou des bouchons d'oreille, de l'éclairage, d'une zone isolée loin des distractions, du degré d'encombrement, de la facilité de navigation dans l'espace de travail, ainsi que du nombre d'interruptions

pendant le temps de travail. En outre, il convient de favoriser un environnement calme, cohérent, accueillant, respectueux, prévisible, favorable et fiable.

- **Communication sur le lieu de travail:** En raison des difficultés de communication et d'interaction sociale, il est important d'identifier et d'expliquer aux employés autistes les comportements normatifs et les pratiques de communication sur le lieu de travail. Leur donner suffisamment de temps pour répondre à une communication verbale et leur permettre d'utiliser plusieurs canaux de communication, à la fois verbaux et écrits, peut également les aider à communiquer plus efficacement.

## IUNE CULTURE DE TRAVAIL INCLUSIVE

- **Système de soutien:** Mise en place d'un système de soutien naturel impliquant des collègues, des superviseurs, des spécialistes de l'emploi, des membres de la famille ou des amis pour aider les employés autistes de diverses manières, par exemple en les transportant depuis et vers le lieu de travail, en leur expliquant, en les guidant et en leur rappelant leurs tâches. Un collègue mentor qui a développé des compétences de travail avec une personne autiste peut l'aider à résoudre tout problème potentiel, la défendre si nécessaire et traduire les communications en termes plus simples. Cette stratégie peut s'avérer très rentable et favoriser l'intégration sur le lieu de travail. Néanmoins, tout conflit potentiel entre la personne autiste et ses soutiens naturels doit également être reconnu et évité.



En outre, les organisations de soutien externes et les ressources communautaires peuvent être utiles pour le mentorat, l'accompagnement et le conseil spécialisé afin de les aider à réussir sur le lieu de travail.

- **Éducation et formation :** Les entreprises devraient donner la priorité à la formation continue des cadres et des collègues sur l'autisme. L'organisation d'une formation de sensibilisation à l'autisme, avec le consentement de la personne autiste, aidera les membres du personnel à reconnaître les styles de communication et de travail uniques du collègue autiste et à y répondre, ainsi qu'à être informés des campagnes de sensibilisation et autres initiatives visant à réduire la stigmatisation.
- **Utiliser la technologie :** Des outils tels que les assistants numériques personnels, les programmes de courrier électronique et les programmes de planification automatisés peuvent aider une personne autiste à gérer son temps et à respecter les délais au travail. D'autres formes de communication telles que la messagerie instantanée, la synthèse vocale, la reconnaissance vocale et les pictogrammes peuvent également faciliter la communication de leurs idées.



## 6 Littératie numérique pour les jeunes autistes

### Quels sont les besoins numériques spécifiques à l'autisme ?

Des outils numériques ont été conçus pour soutenir le processus d'apprentissage des personnes autistes. Les solutions existantes vont de la communication plus efficace d'informations entre les éducateurs et les élèves autistes à la mise à disposition de robots compagnons pour les personnes autistes afin de les aider à se sentir plus à l'aise dans les établissements d'enseignement, en passant par la facilitation de l'apprentissage assisté grâce à la réalité augmentée. Les outils numériques aident également les personnes autistes à gérer leur anxiété ou à se détendre, tout en améliorant leur capacité à communiquer et à développer leurs compétences sociales.

<https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/blog/digital-technologies-supporting-persons-on-the-autism-spectrum/>

### Questions de sécurité

Avec la technologie, la tendance à adopter des comportements obsessionnels et répétitifs peut se traduire par le fait de jouer plusieurs fois au même jeu, de charger la même image ou la même page ou d'effectuer une tâche informatisée à plusieurs reprises. Les personnes qui ont besoin d'apports sensoriels répétitifs pour gérer leur stress peuvent bénéficier de l'apport rapide de réponses qu'offre l'internet. Cependant, un apport rapide d'images ou d'actions peut également alimenter des comportements répétitifs, ce qui pourrait encourager la dépendance à certains jeux, à certaines images ou à la visite répétée d'un même site web.

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>

Les jeunes autistes sont plus exposés à l'utilisation compulsive d'internet, à l'exposition à des contenus inappropriés en ligne, à la victimisation par des prédateurs en ligne

à la cyberintimidation et aux troubles du sommeil. Les jeunes autistes utilisent davantage l'internet que les personnes neurotypiques, et leurs parents déclarent remarquer davantage d'effets négatifs liés à l'utilisation de l'internet.



L'autisme et l'anxiété coexistent souvent. Bien que l'utilisation de la technologie puisse souvent réduire l'anxiété chez les personnes autistes, on sait que trop de temps passé devant un écran peut être problématique pour tout le monde. Par exemple, le risque d'anxiété et de dépression est accru pour tout le monde lorsque le temps passé devant un écran est élevé, mais les personnes autistes peuvent être plus à risque que les autres parce qu'elles sont plus sujettes à l'anxiété et plus susceptibles d'avoir des problèmes obsessionnels compulsifs. En fait, les personnes autistes risquent davantage de développer une dépendance aux médias sociaux et à Internet, car elles sont plus attirées par le confort et la stimulation que procure l'utilisation d'un appareil informatisé

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>



## 7 Innovation technologique intégrée

**Aider les employeurs à comprendre que les technologies telles que la réalité virtuelle (RV) peuvent aider leur personnel autiste.**

Lorsque vous avez du mal à vous exprimer, la rédaction d'un CV peut s'avérer très difficile. Les entretiens d'embauche peuvent être quasiment impossibles. Par conséquent, de nombreuses personnes autistes sont souvent considérées comme de piètres communicateurs lors des entretiens d'embauche. Lorsqu'ils trouvent un emploi, les adultes autistes sont également plus enclins à changer ou à occuper des postes pour lesquels ils sont surqualifiés.

Les employeurs sont de plus en plus nombreux à réaliser qu'il est très avantageux de recruter des personnes autistes pour certains postes. En effet, dans un monde de plus en plus numérique, des caractéristiques telles que la capacité à reconnaître des modèles, le souci du détail, la persévérance et des niveaux extrêmes de concentration peuvent constituer un avantage positif dans des fonctions telles que l'analyse et le test de données.

Le développement et le test de logiciels impliquent une combinaison de tâches qui requièrent une concentration intense. C'est ce qu'a récemment reconnu le ministère irlandais de l'emploi et de l'apprentissage, qui a recherché quatre jeunes autistes pour participer à son Académie des testeurs de logiciels, un cours de formation intensif de 10 semaines. Les quatre participants autistes ont fini par obtenir un poste à plein temps dans le domaine des tests de logiciels.

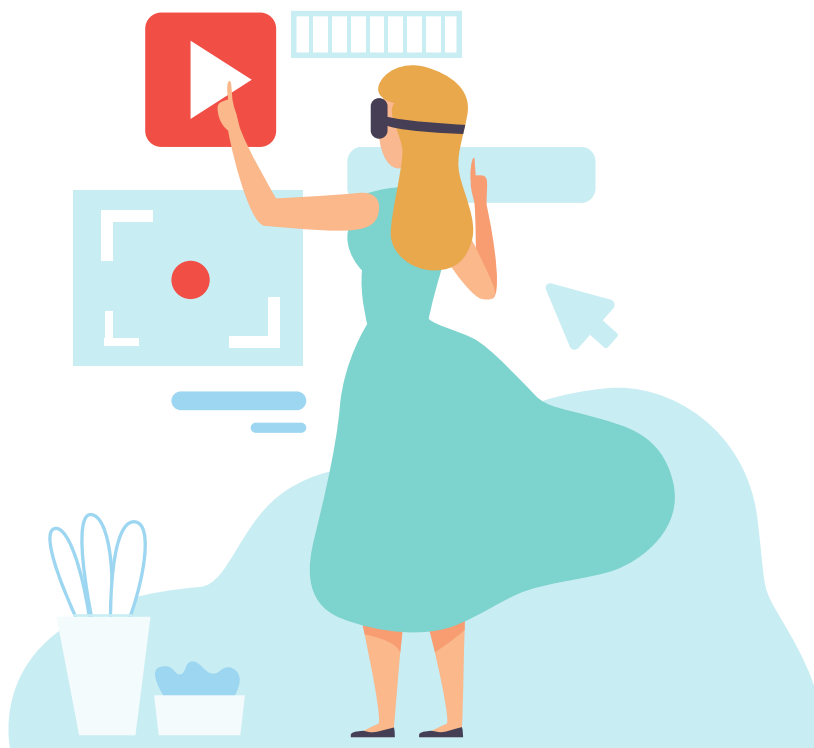
<https://www.irishnews.com/business/2016/05/10/news/autism-works-for-digital-companies-510116/>

La RV a également été utilisée pour préparer les personnes autistes à parler en public. En utilisant un public d'avatars qui s'effaçaient si les orateurs autistes n'établissaient pas de contact visuel, ils ont été encouragés à regarder autour d'eux, plutôt que devant eux. Le jeu consistant à garder les avatars à l'écran a été bien accueilli par les participants autistes. Il s'agit d'un bon outil qui peut également être utilisé pour les personnes plus âgées afin de les préparer à différentes situations sur le lieu de travail.

Les phobies qui affectent souvent les personnes autistes ont également été abordées avec la RV. Ces phobies peuvent inclure, sans s'y limiter, la peur des transports publics, des salles de classe, des ballons et des animaux. La thérapie Cognitivo-Comportementale (TCC) peut être utilisée pour combattre les effets de ces phobies, mais pour en tirer pleinement parti, il faut recourir à la visualisation et à l'imagination : ces activités peuvent être difficiles pour les personnes autistes.

Pour remédier à ce problème, une étude récente a examiné les effets de la thérapie immersive pour traiter les phobies chez les personnes autistes. Les recherches ont été menées dans la Blue Room, une expérience mise au point par des spécialistes de l'université de Newcastle, au Royaume-Uni, en collaboration avec la société Third Eye Neurotech, spécialisée dans les technologies innovantes.

<https://www.forbes.com/sites/solrogers/2019/04/03/how-virtual-reality-can-help-those-with-autism/?sh=5632e493198e>



### **Conseils pratiques !**

- Fournissez une formation claire et structurée, assortie d'un suivi continu
- Renseignez-vous sur les distractions sensorielles et procédez aux ajustements nécessaires.
- Fournissez un support visuel, par exemple l'emploi du temps, les agendas et les applications.
- Communiquez tout changement d'horaire ou de tâche le plus tôt possible, afin de donner à votre employé le temps de s'adapter.



## 8 Améliorer la productivité des employeurs

De nombreux articles en ligne fournissent des informations et des recommandations intéressantes sur ce que les personnes autistes peuvent faire pour réussir à accéder au marché du travail. Dans les paragraphes suivants, les lecteurs trouveront des recommandations concrètes pour : 1) la recherche d'emploi ; 2) la productivité et le bien-être dans les environnements professionnels et de travail.

### **Recommandations pour la recherche d'emploi**

Dans cette section, nous vous donnons quelques conseils qui vous permettront d'aborder le marché du travail et de passer le processus de recrutement en toute confiance.

Les recommandations suivantes ne sont pas spécifiques à un secteur d'activité et peuvent être appliquées quelle que soit la profession ou le rôle qui y est associé.

### **Soyez conscient de vos forces et de vos faiblesses.**

La première recommandation pour aborder le marché de l'emploi est d'être conscient de ses forces et de ses faiblesses. Voici quelques exemples de questions-guides qui pourraient faciliter le processus :

1. Suis-je à l'aise avec un grand nombre d'informations ?
2. Suis-je une personne qui peut facilement gérer plusieurs tâches en même temps ?
3. Suis-je à l'aise dans un environnement bruyant ?
4. Suis-je doué pour la communication sociale ?

En étant conscient de vos faiblesses et de vos forces, vous pouvez filtrer plus facilement les offres d'emploi disponibles qui pourraient vous convenir.

Il est également très utile d'avoir une compréhension approfondie de tous les facteurs contextuels susceptibles de déclencher d'autres opportunités et de votre capacité à tirer parti de vos points forts.



Les facteurs contextuels typiques de cette nature sont les suivants :

1. Niveau de spécialisation requis par l'offre d'emploi donnée (c'est-à-dire "ai-je les aptitudes, les connaissances et les compétences nécessaires pour mener à bien les tâches et les activités associées à cette fonction ?")
2. Le cadre de travail, y compris l'horaire et le rythme des heures de travail, et la prévisibilité de la routine de travail.
3. Programme d'intégration préexistant pour les personnes autistes et niveau général de sensibilisation de l'organisation aux thèmes de la diversité et de l'inclusion (par exemple, il est courant pour de nombreuses organisations d'afficher sur leur page web / profils de médias sociaux des objectifs et des réalisations en tant qu'environnement amical et ouvert à tous). Il s'agit certainement d'un élément que vous voudrez prendre en considération lors de la recherche de votre emploi idéal).
4. Etc...

### **Se mettre à l'aise pendant l'entretien**

Votre objectif est d'aider votre interlocuteur à comprendre quels pourraient être vos besoins spécifiques et ce qui pourrait vous aider dans l'exécution et la réalisation de vos tâches quotidiennes. Les demandes typiques que vous pouvez adresser à votre futur employeur potentiel sont les suivantes :

1. Liste de contrôle concise et complète des lignes directrices et des instructions (c'est-à-dire des références générales) associées à votre rôle au sein de l'organisation.
2. Regroupement de vos activités en sous-tâches, chacune d'entre elles étant assortie d'un délai précis et d'un résultat escompté.
3. Calendrier régulier d'activités sur une base hebdomadaire et/ou mensuelle, selon votre préférence

En général, il y a quelques petites choses simples que vous pouvez faire pour faire bonne impression et comprendre si c'est vraiment l'endroit où vous souhaitez travailler :

- Préparez à l'avance une brève présentation de vous-même et veillez à mettre en évidence vos aptitudes, compétences et connaissances.
- Profitez de l'occasion pour poser à votre interlocuteur autant de questions que possible afin d'en savoir plus sur le lieu, vos futurs collègues et votre rôle éventuel.
- Partagez ouvertement et équitablement les choses qui pourraient vous mettre mal à l'aise, et travaillez avec votre interlocuteur sur des solutions adaptées ou des alternatives bénéfiques.

### **Recommandations pour la productivité et le bien-être sur le lieu de travail**

Dans cette section, nous examinons quelques conseils sur lesquels vous pouvez compter pour rendre votre processus d'intégration plus fluide et plus confortable.

### **Compétences sociales et de communication**

Si vous avez des difficultés avec les interactions sociales, ou plus généralement avec la communication interpersonnelle, vous pouvez certainement activer ces déclencheurs qui vous aideront à mieux gérer les facteurs de stress et d'inconfort :

1. Si vous avez des difficultés à retenir et à traiter les informations lorsque vous êtes exposé à un trop grand nombre de stimuli environnementaux, demandez à vos interlocuteurs de mener la discussion ailleurs, éventuellement dans un endroit du bureau beaucoup plus calme et adapté à vos besoins.
2. Si vous avez des difficultés à saisir le sens d'une communication métaphorique et/ou verbale, demandez à vos collègues de reformuler leurs phrases d'une manière différente.
3. Si vous avez des difficultés à interagir en face à face en général, demandez à vos collègues d'utiliser d'autres moyens de communication (par exemple, le courrier électronique).



### **Gérer votre temps et votre agenda**

Toute nouvelle mission dont vous serez responsable s'accompagne d'une.. :

- Contenu, détaillant l'ampleur et la portée de l'action donnée.
- Tâche et actions, détaillant l'ensemble des sous-activités menant à sa réalisation.
- Les résultats attendus, en détaillant le résultat concret escompté
- Délais, détaillant le moment où le produit livrable doit être prêt

Vous pourriez envisager de planifier avec votre employeur (ou la personne à qui vous confiez votre travail) un calendrier d'activités convenu d'un commun accord et adapté à vos besoins et à ceux de vos collègues. Si vous parvenez à structurer votre agenda avec des tâches peu nombreuses, prévisibles et faciles à traiter, il vous sera beaucoup plus facile de gérer votre charge de travail et d'obtenir les résultats que l'on attend de vous.

### **Faire face aux stimuli sensoriels**

Cela se passe de commentaires : si vous avez une demande d'aménagement spécifique qui vous permet de bénéficier d'un environnement de travail confortable, n'oubliez pas d'en faire part à votre employeur, à l'équipe des ressources humaines ou à toute autre personne susceptible de vous aider.

Vous pouvez vous aménager un espace de travail qui contribue à réduire les distractions et à vous rendre plus à l'aise dans votre routine quotidienne.

### **Gérer les scénarios stressants**

Malgré tous leurs efforts, certaines organisations peuvent ne pas être (encore) entièrement formées et familiarisées avec le thème et les programmes de la diversité et de l'inclusion. Votre processus d'intégration peut représenter une expérience d'apprentissage pour elles aussi.

Vous êtes peut-être trop naïf en pensant que vous ne subirez aucun revers. Dans ce dernier paragraphe, vous découvrirez des scénarios typiques de détresse et des moyens simples de les gérer efficacement:

- Perception de l'isolement: essayez de vous impliquer progressivement et d'engager le dialogue pendant ces courtes pauses si typiques de la vie quotidienne au bureau. Procédez par étapes, en commençant par exemple par prendre un café avec vos collègues à la cafétéria, ou en invitant à déjeuner ensemble certains de vos collègues avec lesquels vous sentez que vous avez des affinités.
- Anxiété: soyez ouvert et partagez vos sentiments avec quelqu'un en qui vous avez confiance et/ou qui peut vous aider à surmonter ce mauvais moment.
- Discrimination de toute sorte: si vous avez l'impression d'être la cible de commentaires et d'actions malveillants, abordez immédiatement la situation avec votre employeur / les RH de l'organisation et expliquez les événements qui vous ont amené à cette discussion.



## 9 Pratiques de travail responsables

### **Vers un environnement de travail favorable à l'autisme : guide succinct à l'intention des employeurs**

Tout au long de notre évaluation, nous sommes tombés sur de nombreuses publications traitant de la manière de créer des environnements favorables à l'autisme. Outre les nuances évidentes entre chaque publication, nous nous sommes vite rendu compte qu'il existait une structure commune dans le plan de ces ressources:

#### **Avantages de l'emploi des personnes autistes**

Outre les motivations sociales et morales évidentes qui sous-tendent l'embauche d'une personne autiste, la littérature scientifique et commerciale fournit de nombreuses preuves des avantages qui découlent de l'entretien et de la valorisation d'une main-d'œuvre diversifiée : les employés autistes excellent dans la résolution de problèmes, la concentration, la logique, la grande fiabilité, la mémoire et la perception des détails.

Ce n'est pas un hasard si la plupart des personnes autistes sont employées dans les technologies de l'information et dans le domaine STEAM (science, technologie, ingénierie, arts, mathématiques) et, plus généralement, dans des secteurs autres que les technologies de l'information qui sont encore très axés sur les données - dans des professions et des métiers qui leur permettent de capitaliser fortement sur leurs compétences quantitatives.

#### **Mettre les choses en mouvement : comment attirer les talents autistiques.**

Pour les organisations qui s'engagent pour la première fois sur la voie d'un environnement de travail convivial pour les personnes autistes, il est crucial de reconnaître les défis et les problèmes qui en découlent : tout d'abord, et avant tout, la mise en place du processus de recrutement. Les personnes autistes ont des difficultés à :

1. Comprendre les normes sociales, les attitudes et les comportements que les personnes neurotypiques considèrent comme allant de soi.
2. Interagir avec des personnes et décoder la communication non verbale et les idées abstraites
3. Faire face aux stimuli environnementaux (sensoriels)

Ce sont autant d'éléments que les employeurs devraient prendre en considération pour repenser leur processus de recrutement en conséquence. Sur la base de notre évaluation, les principaux enseignements pour les employeurs peuvent être résumés comme suit :

Prévoyez des offres d'emploi exhaustives et évitez le jargon traditionnel des affaires. Réfléchissez soigneusement aux mots que vous choisissez pour intégrer votre offre, soyez aussi précis et direct que possible et mettez en évidence les aptitudes, les compétences et les connaissances spécifiques qui vous intéressent.

Dévoilez votre intention. Si vous êtes intéressé par les talents autistiques, soyez explicite à ce sujet. Il s'agit d'une attitude ouverte de votre part pour aider vos candidats potentiels à filtrer et à reconnaître les opportunités qui s'offrent à eux.

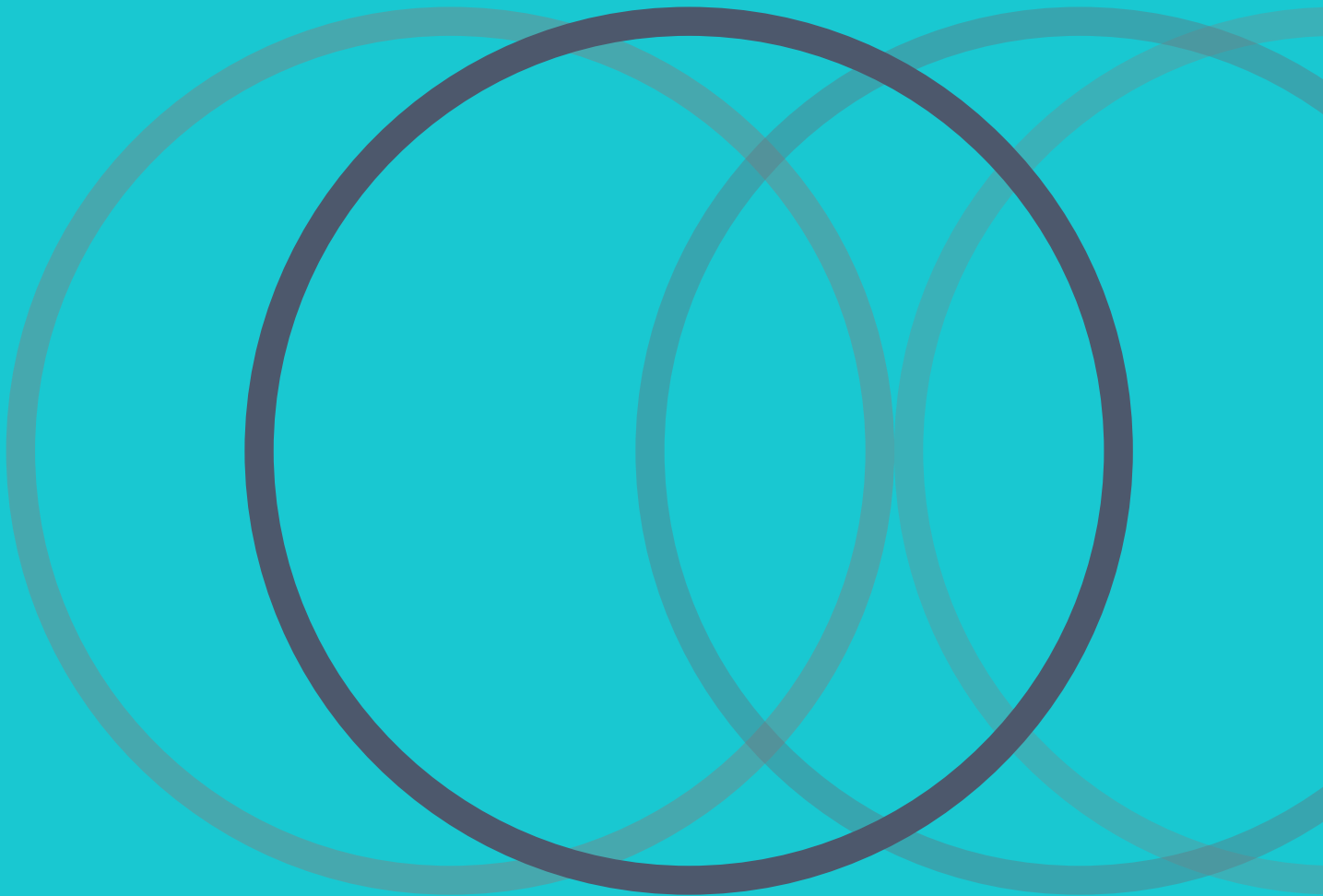
Soyez proactif au sein du bon réseau. Si vous souhaitez recruter des personnes autistes, pensez à consulter les organisations/associations locales qui aident les personnes autistes. Dans de nombreux cas, ce type de structures, à des échelles différentes en fonction de leur dimension, fonctionne également comme des centres "d'emploi" et facilite les services d'employabilité pour leurs représentants. Ils peuvent également consulter les pratiques de recrutement respectueuses de l'autisme de votre organisation dans son ensemble et se charger de la sélection initiale en votre nom, en facilitant votre présentation au candidat le plus approprié pour l'offre d'emploi en question.



Si votre organisation s'appuie sur des systèmes de recrutement automatisés, soyez très prudent. En particulier dans le cas des organisations qui abordent pour la première fois ce type de processus, il se peut que ces systèmes ne soient pas encore adaptés aux nouvelles nécessités qui découlent de ces recrutements non traditionnels. De manière plus générale, veillez à ce que toute étape menant à l'entretien formel (c'est-à-dire la pré-compilation d'un formulaire de candidature) soit adaptée à l'autisme de par sa conception et suffisamment confidentielle pour permettre au candidat de divulguer son diagnostic - par exemple, vous pourriez envisager de préparer un formulaire distinct pour les candidats autistes uniquement.

L'entretien représente le principal obstacle pour les personnes neuroatypiques en raison de la nature même de leur diagnostic. La pratique a consolidé quelques principes directeurs clés sur lesquels tous les recruteurs peuvent s'appuyer pour mettre les candidats à l'aise :

- Communiquez à l'avance le moment et le lieu de l'entretien.
- Expliquez aux candidats ce à quoi ils peuvent s'attendre au cours de la réunion.
- Demandez au candidat s'il a des exigences particulières concernant l'aménagement de la salle dans laquelle se déroulera l'entretien.
- Si les candidats le demandent, prévoyez la présence d'une personne que le candidat peut reconnaître comme soutien.
- Restez très concis et direct dans vos questions - n'oubliez pas d'éviter les langages abstraits et les métaphores, mieux vaut également éviter les questions ouvertes et les scénarios hypothétiques.
- Optez pour un entretien axé sur les compétences, encore mieux s'il est complété par des tests et des exercices pratiques.
- Évitez les entretiens de groupe et tout autre scénario susceptible de déclencher un ou plusieurs des éléments A., B. ou C.
- Présentez aux candidats, de manière très détaillée, les rôles, les responsabilités et les tâches qui leur incomberont.
- Soyez prêt pour une interaction non conventionnelle - le candidat n'est pas la seule personne qui doit remettre en question sa zone de confort...
- Plus généralement, et le cas échéant, fournir aux candidats toutes les informations dont ils ont besoin pour comprendre l'environnement de travail qu'ils vont intégrer.
- ...en même temps, n'oubliez pas que les candidats ne doivent pas être surchargés d'informations. Vérifiez auprès des candidats s'ils souhaitent / s'ils sont d'accord pour recevoir de nouvelles charges d'informations.



# Section B – Bonnes pratiques

## Bonnes pratiques en Suède



Les jouets tels que les "fidget spinners" peuvent être des aides à la concentration essentielles pour les travailleurs autistes.

### Contexte

La pleine participation à la société est l'objectif principal de la politique suédoise en matière de handicap.

L'objectif national de la Suède en matière de handicap est fondé sur la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. La politique de la Suède est de "parvenir à des conditions de vie équitables et à la pleine participation des personnes handicapées à une société diversifiée".

La politique suédoise en matière de handicap

### Introduction

Il y a vingt ans, l'article 15 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe de 1996 stipulait déjà que pour "assurer aux personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté", les États membres du Conseil de l'Europe s'engagent à "prendre les mesures nécessaires" pour fournir aux personnes handicapées "des services d'orientation, d'orientation, d'éducation et de formation professionnelle dans le cadre des régimes généraux chaque fois que cela est possible ou, à défaut, par l'intermédiaire d'organismes spécialisés, publics ou privés"



et "à favoriser leur accès à l'emploi par toutes mesures tendant à encourager les employeurs à embaucher et à maintenir dans l'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins des personnes handicapées ou, lorsque cela n'est pas possible en raison du handicap, en organisant ou en créant des emplois protégés en fonction du degré de handicap".

### **Parties prenantes**

Le gouvernement et le parlement suédois établissent des lignes directrices pour les politiques, principalement par le biais de la législation. Les agences gouvernementales ont une responsabilité nationale dans des secteurs spécifiques, notamment l'éducation, les soins de santé et l'emploi.

Les conseils régionaux sont responsables de la santé et des soins médicaux.

Les 290 municipalités suédoises sont notamment responsables de l'éducation et des services sociaux.

### **Approche méthodologique**

Le service public à l'emploi (Arbetsförmedlingen) a été chargé par le gouvernement d'aider davantage de personnes handicapées à trouver un emploi.

Les employeurs qui embauchent des personnes dont la capacité de travail est limitée ont parfois droit à des subventions salariales. L'entreprise publique de services et de biens Samhall offre aux personnes handicapées un emploi intéressant qui favorise leur développement personnel.

### **Recommandations/ Conseils pratiques**

Si le recrutement et les aménagements raisonnables sont des étapes importantes dans la recherche, l'embauche et la fidélisation du personnel autiste, il est important que ces mesures soient soutenues par une culture d'acceptation de l'autisme sur le lieu de travail. Alors que de nombreuses organisations peuvent penser qu'elles n'ont pas besoin de modifier leurs pratiques à moins qu'un employé décide de se déclarer autiste et fasse une demande d'aménagements, il y a aussi plusieurs choses qu'un employeur peut faire pour rendre ses pratiques sur le lieu de travail plus favorables aux employés autistes avant même qu'ils n'en fassent la demande.

## Bonnes pratiques – Italie



### Type

Décret ministériel - loi n° 146/2021

### Titre, année et institutions concernées

En vigueur depuis décembre 2021, article 12 quinquies. Ministère de la Justice

### Résumé

Le décret interministériel autorise des incitations tributaires et fiscales pour toute start-up innovante à impact social qui emploie des travailleurs sur le spectre autistique en tant qu'employés ou collaborateurs pour une période d'au moins un an, dans une proportion égale ou supérieure à deux tiers de la main-d'œuvre totale.

### Groupes visés

Les personnes autistes et les start-ups innovantes à impact social

### Questions et domaines d'action mis en évidence

Mesures urgentes en matière économique et fiscale, pour protéger le travail et pour les besoins non reportables.

### Mesures proposées pour l'emploi inclusif

La raison en est la possibilité d'encourager, grâce à des incitations financières ad hoc, l'employabilité des personnes autistes dans tous les domaines dans lesquels Innovative Social Impact Start Ups opère :

- Assistance sociale et soins de santé
- Éducation et formation
- Sauvegarde de l'environnement
- Valorisation du patrimoine culturel et du tourisme social
- Enseignement universitaire et post-universitaire, recherche et fourniture de services culturels, services d'éducation et de formation visant à prévenir l'abandon scolaire.
- Autres services utiles aux entreprises sociales

Lien vers les ressources



### Type

Proposition de loi n° 2306

### Titre, année et institutions concernées

Présentée pour la première fois à la Chambre des députés en avril 2018, elle fait actuellement l'objet d'une évaluation et d'un examen par six commissions différentes.

### Résumé

La proposition de loi introduit des opportunités d'éducation et de renforcement des capacités visant à former des tuteurs d'entreprise et d'autres professionnels du secteur de la santé en tant que "techniciens" pour l'employabilité des personnes autistes dans l'agro-industrie.

### Groupes visés

Autistes et entreprises agroalimentaires

## Questions et domaines d'action mis en évidence

Il convient de mentionner l'accent mis sur le secteur agro-industriel, qui représente en grande partie le moteur de l'économie et de l'emploi en Italie.

## Mesures proposées pour l'emploi inclusif

Outre la qualification de "techniciens" pour l'employabilité et l'accompagnement des personnes autistes dans l'agro-industrie, la proposition prévoit également des incitations fiscales pour les agro-industries qui accèdent à l'initiative et la promeuvent.

## Lien vers les ressources



## Bonnes pratiques – Belgique



## Contexte

DiversiCom poursuit la mission de soutenir la diversité sur le marché du travail en facilitant le processus de candidature des personnes handicapées, y compris les personnes autistes, en leur permettant d'être embauchées sur la base de leurs aptitudes et de leurs compétences.

## Introduction

La mission de DiversiCom s'articule autour de trois points essentiels :

1. augmenter le taux d'employés handicapés en Belgique
2. soutenir une équipe de travail diversifiée par le biais d'un processus de recrutement ouvert aux candidats handicapés
3. encourager les entreprises et les employés handicapés à présenter leurs succès et à inspirer d'autres organisations

## Parties prenantes

DiversiCom coopère directement avec l'École des 4 Vents, une école secondaire d'enseignement spécialisé basée à Bruxelles, en offrant à des adolescents autistes - encore scolarisés - une expérience professionnelle en entreprise afin de les préparer à leur future intégration sur le marché du travail. DiversiCom assure également la continuité du soutien en facilitant l'accès des élèves au marché du travail à l'issue de leur formation.

## Approche méthodologique

DiversiCom, qui a démarré en 2014, propose les activités suivantes :

- soutien aux demandeurs d'emploi handicapés
- la fourniture de conseils aux entreprises concernées tout au long des différentes phases du processus de recrutement
- la création de liens entre les demandeurs d'emploi et les entreprises
- communiquer/partager les bonnes pratiques ainsi que les changements potentiels

## Recommandations/ Conseils pratiques

- prendre en compte le handicap du candidat autiste
- se concentrer sur les compétences du candidat autiste
- capitaliser sur les atouts que peuvent offrir les candidats autistes à un emploi



Information professionnelle innovante pour les personnes autistes <https://ivea-project.eu/>

## Contexte

IVEA est un projet Erasmus+ primé auquel ont participé Autism-Europe et ses partenaires basés au Portugal, en Espagne, en Hongrie et en Grèce.

## **Introduction**

Le projet Innovative Vocational Education for Autism (IVEA), qui a été développé de 2018 à 2021, vise à favoriser l'inclusion sociale des personnes autistes par le biais de l'emploi en élaborant un guide européen holistique.

## **Parties prenantes**

Le projet a rassemblé des universités, des associations de l'autisme, des professionnels ainsi que des prestataires de services de formation professionnelle et de technologies de l'information afin de créer un nouveau guide européen pour une formation professionnelle efficace des personnes autistes et contribuer ainsi à leur réussite professionnelle. Pour plus d'informations, [cliquez ici](#)

## **Approche méthodologique**

Un cours de formation (étude pilote) pour les jeunes autistes a été mis en place après une analyse des besoins et des attentes des employeurs. Dix sessions en face à face avec la participation de personnes autistes ont donné de nombreuses idées sur la manière de préparer au mieux les futurs employés.

Un cours de formation (étude pilote) pour les employeurs a été organisé avec trois sessions en face-à-face axées sur une préparation pratique intensive pour une équipe de participants intéressés, s'étendant à d'autres départements des entreprises.

Des stages pour les jeunes autistes ont également été mis en place, donnant aux formateurs et aux stagiaires l'occasion d'échanger leurs connaissances et leurs expériences.

## **Recommandations/ Conseils pratiques**

- Développer les compétences non techniques (communication / interaction sociale)
- Gérer les transitions entre l'éducation et le travail ou entre un emploi et un autre
- Prendre en compte le point de vue des autres
- Réagir de manière appropriée aux critiques et aux éloges
- S'impliquer dans la résolution de problèmes sur le lieu de travail

## Bonnes pratiques – France



### Contexte

L'autisme et l'emploi : Aider les personnes autistes à trouver un emploi

### Introduction

Créée en 2016, Avencod est une entreprise dont le modèle économique repose sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et plus particulièrement des personnes autistes au sein de l'industrie numérique. L'entreprise propose également à ses clients une expérience à dimension sociale dans l'externalisation numérique.

Avencod emploie des personnes handicapées, principalement des personnes autistes, et les forme entre 18 mois et 2 ans pour les aider à s'intégrer dans la vie professionnelle et à avoir une meilleure employabilité.

Avencod veille à ce que ses employés soient affectés à des tâches qui tiennent compte des besoins et des capacités de chacun.

### Parties prenantes

- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
- FONDATION ORANGE
- ATYPIQ - Association Asperger & Autiste de haut niveau
- AMADEUS
- CAPGEMINI ENGINEERING
- CGI
- SOPRA STERIA

## Approche méthodologique

L'approche d'Avencod pour une bonne intégration de ses employés repose sur deux points. D'une part, la technique avec un meilleur accès à la formation pour l'amélioration des compétences, et d'autre part, des employés soutenus par des Avencoders de longue date.

Deuxièmement : la compréhension des échanges interpersonnels au sein d'une grande entreprise ou d'un département informatique en particulier pour créer la confiance et améliorer l'empathie entre le manager et l'employé.

### Recommandations/ Conseils pratiques

- Les compétences techniques ne suffisent pas, il faut aussi mettre l'accent sur les compétences interpersonnelles.
- Créer un système durable de mentorat impliquant des employés autistes plus expérimentés (s'il y en a).
- Veillez à ce que la conception de la formation soit aussi authentique que possible.



## Contexte

Emploi et formation des personnes autistes

## Introduction

En 2017, le premier restaurant solidaire Café Joyeux a été créé, employant et formant des personnes en situation de handicap mental. En plus d'apporter une solution innovante pour l'inclusion des personnes recrutées, Café Joyeux entend réparer le grand écart et l'inégalité face à l'emploi des personnes handicapées mentales.

## Parties prenantes

15 Cafés en France et à l'étranger

45 Gestionnaires et professionnels de la restauration



## Approche méthodologique

1. Recrutement en tant que stagiaire
2. Spécialistes de l'évaluation des compétences dans les domaines des ressources humaines, de la gestion, de la cuisine et des éducateurs spécialisés.
3. Affecter les personnes à des fonctions adaptées à leurs capacités.
4. Formation

## Recommandations/ Conseils pratiques

- Explorer les capacités et les compétences de la personne autiste par rapport aux exigences du poste.
- Concevoir des formations adaptées aux compétences et aux talents
- Faire appel à différents experts dans votre domaine d'activité
- Créer un environnement accueillant et inclusif pour révéler leurs talents
- Mettre en place un système d'emploi durable à toutes les étapes afin de stimuler le maintien des emplois.
- Utilises le pouvoir des médias sociaux pour sensibiliser à l'emploi des personnes autistes.

## Bonnes pratiques Irlande



### Contexte

Aspire Ireland et Aspire Productions

### Introduction

Aspire Ireland est une entreprise sociale de médias destinée aux créateurs talentueux du spectre autistique.

Aspire Ireland "envisage un monde où les personnes autistes ont les mêmes possibilités de travailler, de se socialiser et de participer que n'importe qui d'autre".

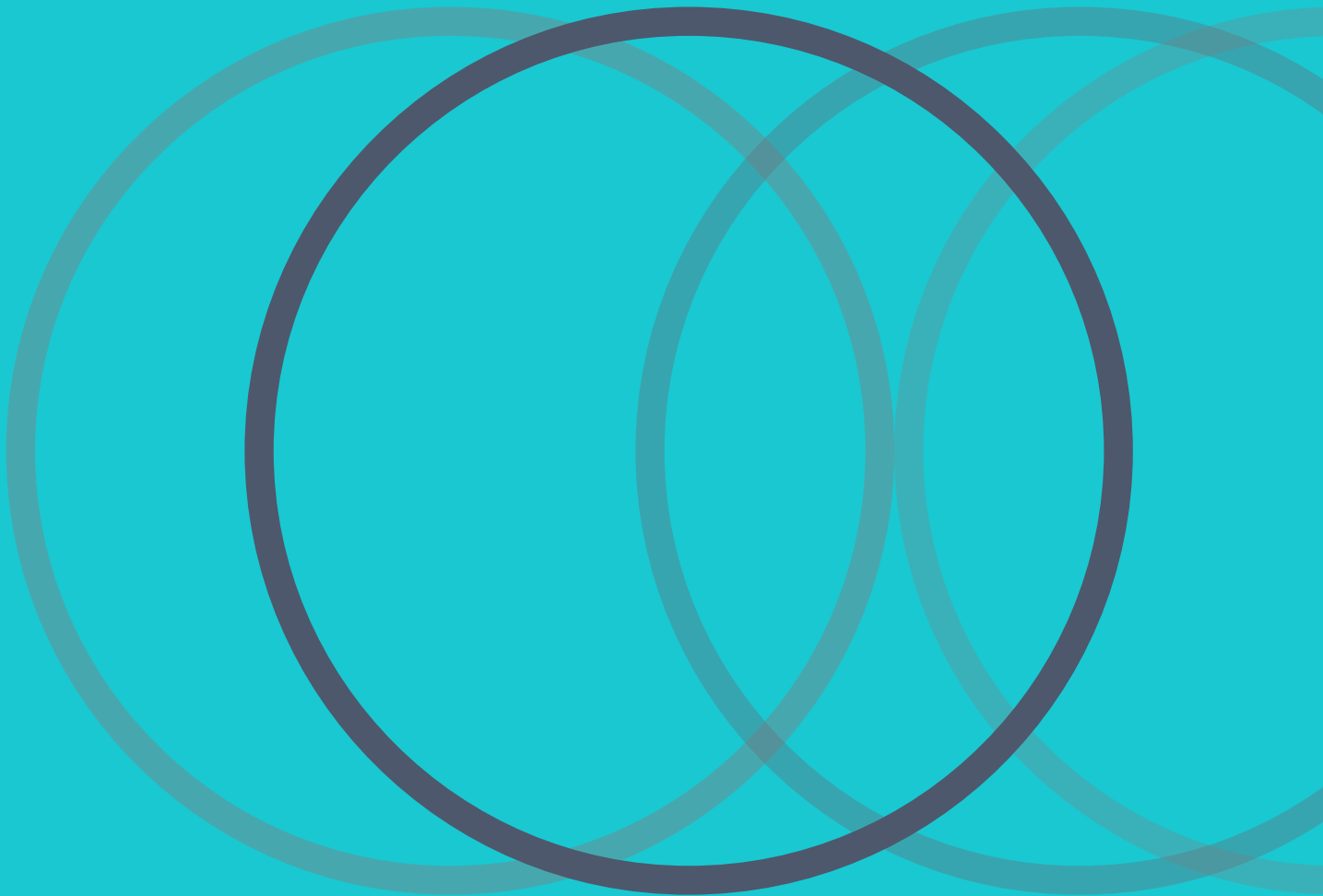


## **Contexte**

My Access Hub utilise l'apprentissage en ligne et la réalité virtuelle pour plonger les employés dans des scénarios qui leur montrent comment de petites choses sur le lieu de travail peuvent avoir un impact énorme sur les employés.

## **Introduction**

"Il s'agit d'utiliser la technologie pour permettre aux entreprises de créer des lieux de travail inclusifs pour les personnes autistes. Il s'agit d'éduquer les employés au sein des entreprises pour qu'ils comprennent ce qu'est la vie d'une personne autiste sur le lieu de travail et comment ils peuvent l'améliorer pour elle. Cela signifie qu'il faut réduire les obstacles physiques, tels que l'éclairage, l'aménagement des bureaux et les sons, mais aussi la communication de base et la compréhension des éléments qui rendent le travail difficile pour ces personnes.



# SECTION C – Training Curriculum and Guidelines

