



Seeding competences and harvesting work inclusiveness for autistic people

# COMBLER LE FOSSÉ DE L'EMPLOI DES PERSONNES AUTISTES EN EUROPE

UN RECUEIL DES PRATIQUES ET INITIATIVES ACTUELLES



[www.infuseprojectautism.com](http://www.infuseprojectautism.com)



Co-funded by  
the European Union



# Table des matières

Résumé exécutif.....	03
Introduction .....	04
<b>1. L'urgence de s'attaquer au déficit d'emploi chez les personnes autistes et de garantir le droit de travail sur la base de l'égalité avec les autres</b> .....	<b>05</b>
<b>2. Les atouts des personnes autistes sur le lieu de travail.....</b>	<b>09</b>
2.1. Le spectre des compétences des salariés et demandeurs d'emploi autistes.....	09
2.2. L'avantage d'embaucher des employés neuroatypiques.....	10
<b>3. Soutenir les personnes autistes sur le lieu de travail : un guide.....</b>	<b>11</b>
3.1. Parler de l'autisme sur le lieu de travail : langage et approches.....	11
3.2. Comment adapter le processus de recrutement pour attirer les talents neuroatypiques ?.....	12
3.3. Aménagements raisonnables sur le lieu de travail.....	14
<b>4. Lexique de l'emploi.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Recueil de bonnes pratiques dans le domaine de l'emploi pour les personnes autistes : exemples internationaux.....</b>	<b>17</b>
5.1. Exemples de services publics et non gouvernementaux consacrés à la sensibilisation et à l'aide au recrutement.....	17
5.2. Coaching professionnel.....	21
5.3. Exemples de programmes d'insertion professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat.....	29
5.4. Exemples de programmes d'insertion professionnelle dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'alimentation et du tourisme .....	35
5.5. Projets d'inclusion dans les entreprises privées .....	37
5.6. Activités indépendantes .....	38
5.7. Stages ou périodes d'essai .....	39
<b>6. Ressources et outils issus de projets européens visant à promouvoir l'accès à l'emploi des personnes autistes .....</b>	<b>39</b>
<b>7. Conclusion .....</b>	<b>44</b>

## Résumé exécutif

7 millions de personnes autistes vivent en Europe. Des études montrent qu'entre 75 et 90 % des adultes autistes sont au chômage, bien que nombre d'entre eux aient la volonté et la capacité de participer au marché du travail avec le soutien adéquat. Ces taux de chômage s'expliquent notamment par une discrimination généralisée à l'encontre des personnes autistes, un manque d'accès à des parcours de formation et d'éducation adaptés, une méconnaissance de l'autisme et des compétences des personnes autistes en matière d'emploi, l'absence d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail, ainsi qu'un manque de programmes d'emploi visant à soutenir la participation des travailleurs handicapés.

Le fait que des millions d'Européens autistes se voient refuser leur droit d'être inclus dans le monde du travail constitue une violation de la législation sur le handicap qui protège le droit fondamental des personnes autistes à accéder à l'emploi et à y rester, conformément à l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH). La législation européenne adoptée dans l'ensemble de l'UE par le biais de la directive 2000/78/CE de la Commission européenne établit également le droit des personnes handicapées à être protégées contre la discrimination sur le lieu de travail. Les stratégies européennes et nationales en matière de handicap, telles que la Stratégie européenne pour les droits des personnes handicapées 2021-2030 (ESRPD), ainsi que les plans nationaux spécifiques au handicap ou à l'autisme, font également de l'accès à l'emploi une priorité. Malheureusement, le fossé de l'emploi dans le domaine de l'autisme montre que la mise en œuvre effective des mesures protégeant et promouvant le droit des travailleurs handicapés à bénéficier d'aménagements raisonnables et d'un accompagnement dans la formation et l'emploi est encore loin d'être acquise.

Ce recueil comprend des exemples d'une série de programmes soutenant les personnes autistes dans la formation professionnelle et l'emploi, par le biais de stages ou de périodes d'essai, de services d'accompagnement à l'emploi ou de services publics et non gouvernementaux axés sur l'aide au recrutement de personnes autistes et sur la sensibilisation à l'autisme dans différents secteurs (agriculture, artisanat, tourisme, informatique, etc.). Plusieurs des programmes décrits dans ce document sont conçus pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs autistes ayant des besoins de soutien substantiels et prennent la forme de services de réadaptation ou d'ateliers protégés. Il est important que ces programmes soient utilisés pour aider les personnes autistes à faire la transition vers le marché du travail ouvert, conformément à la CDPH des Nations Unies.

Il est également important de noter que beaucoup de ces exemples reposent sur des dons et des

initiatives privés, et que de nombreuses personnes autistes ne bénéficient d'aucun soutien pour accéder au monde du travail. Nous demandons que des fonds publics supplémentaires et continus aux niveaux européen et national soient affectés à des mesures qui soutiennent l'emploi inclusif des personnes autistes, en particulier pour les aider à trouver, à obtenir et à conserver un emploi.

Les programmes d'emploi assisté et les services d'accompagnement à l'emploi soulignent l'importance d'adopter une approche de l'autisme fondée sur les points forts, où les compétences individuelles des personnes autistes sont valorisées. Chaque personne autiste a ses propres points forts, mais beaucoup d'entre elles ont en commun le souci du détail, une perspective unique, la fiabilité et l'efficacité dans les tâches répétitives. Il est également essentiel que le lieu de travail devienne réellement inclusif et que les besoins d'adaptation individuels (par exemple dans le domaine de la communication ou des fonctions exécutives) soient reconnus et soutenus de manière adéquate. Les pratiques d'embauche inclusives peuvent être bénéfiques pour le marché du travail et devraient être considérées comme des investissements qui profitent non seulement à la communauté autiste, mais aussi à la société dans son ensemble.

## Introduction

L'objectif de ce recueil de bonnes pratiques est d'offrir une vue d'ensemble des programmes et services actuels qui promeuvent ou soutiennent avec succès l'emploi des personnes autistes au niveau européen. Malgré la législation et les politiques en vigueur dans l'UE, la communauté de l'autisme reste touchée de manière disproportionnée par le chômage, qui peut atteindre 90%, ce qui constitue une violation de du droit au travail des personnes autistes sur la base de l'égalité avec les autres. Entre-temps, des études suggèrent que la promotion des opportunités d'emploi et de formation pour les demandeurs d'emploi autistes (et la population neuroatypique en général) non seulement renforce l'inclusion dans la société, mais aussi élargit le champ de la main-d'œuvre et a même le potentiel d'améliorer la productivité.

Ce recueil abordera tout d'abord l'importance d'adopter une approche de l'autisme basée sur les points forts, en identifiant les compétences et les éventuels besoins de soutien des demandeurs d'emploi et des employés autistes afin de garantir l'accessibilité et des aménagements raisonnables individualisés sur le lieu de travail. L'objectif ultime est de promouvoir et d'améliorer les possibilités d'emploi, pour le bénéfice des personnes autistes mais aussi de la société dans son ensemble. Ce document présentera ensuite des exemples internationaux concrets de programmes d'inclusion, de parcours de formation, de services d'emploi assisté, ainsi que des projets européens sur ce thème, afin de donner un aperçu pratique de la manière dont l'inclusion dans l'emploi a été réalisée jusqu'à présent et de son impact

positif.

Ce recueil a été élaboré dans le cadre du projet Erasmus+ INFUSE (seedIng competences and harvesting work inclusiveNess For adUlt autiStic peoplE) mené en 2022 et 2023 par trois partenaires : A.G.S.A.T. (Associazione Genitori Soggetti Autistici del Trentino - Association des parents de personnes autistes du Trentin, Italie - coordinateur du projet), la coopérative sociale Tuttoverde (Italie) ainsi que l'ONG européenne Autisme-Europe. L'objectif d'INFUSE est notamment de développer des parcours de formation professionnelle pour les adultes autistes afin qu'ils puissent travailler dans le secteur agricole en développant leurs compétences dans la culture et de la vente de plantes officinales ; de former des éducateurs afin d'améliorer les programmes éducatifs pour les adultes autistes dans le secteur agricole ; ainsi que de promouvoir la sensibilisation à l'autisme.<sup>1</sup>

## **1. L'urgence de s'attaquer au déficit d'emploi chez les personnes autistes et de garantir le droit de travail sur la base de l'égalité avec les autres**

Les personnes handicapées sont touchées de manière disproportionnée par le chômage par rapport à l'ensemble de la population, et des études suggèrent que la communauté de l'autisme a des taux de chômage encore plus élevés, pouvant atteindre 90 %.<sup>2</sup> Actuellement, le déficit d'emploi des personnes handicapées dans l'UE est d'environ 23 %. Compte tenu du taux d'emploi global de 73 %, cela signifie qu'environ la moitié seulement des personnes handicapées de l'Union ont un emploi.<sup>3</sup> Comme il n'existe pas de données européennes officielles sur les taux d'emploi par type de handicap, nous devons nous appuyer sur des enquêtes et des études pour obtenir des informations supplémentaires sur le taux d'emploi des personnes autistes, certaines indiquant un taux de 5 à 15 %.<sup>4</sup>

En Italie, où le projet INFUSE a été conçu et mis en œuvre, bien que l'écart en matière d'emploi des personnes handicapées soit inférieur à la moyenne de l'UE mentionnée ci-dessus (soit environ 15 %) il faut tenir compte d'un contexte national globalement difficile en termes de taux et de conditions d'emploi, ainsi que d'un manque de données récentes sur le handicap.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> <https://www.autismeurope.org/blog/what-we-do/infuse-seeding-competencesand-harvesting-work-inclusiveness-foradult-autistic-people/>

<sup>2</sup> Marco Fasciglione, "Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism" in Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment : International, European and National Perspectives, p. 146 ; Autism-Europe, "I can learn, I can work : Europe-wide awareness-raising campaign 2020-2021" (2021), consulté en mars 2023 ; Autism-Europe, Autism and Work : Together we can (Autism-Europe, 2014), p. 53.

<sup>3</sup> "Emploi - statistiques annuelles en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans dans l'UE", Eurostat (2023), consulté en mars 2023. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics) ;

"Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)", Eurostat (2023), consulté en mars 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)

<sup>4</sup> Observatoire de l'emploi et du handicap - études et statistiques, Autisme et emploi : état des lieux et perspectives, Agefiph (avril 2023), p. 18.

<sup>5</sup> Elena Vivaldi, Paolo Addis, Fiche pays du Semestre européen 2022-2023 sur l'égalité des personnes handicapées : Italie, Human European Consultancy pour la Commission européenne (janvier 2023), p. 12.

Un rapport de 2019 de l'Institut national italien des statistiques sur le thème du handicap a souligné l'impact du niveau d'éducation et de formation sur les taux d'emploi, ainsi que le faible engagement du secteur privé dans le recrutement de personnes handicapées.<sup>6</sup> Ce sont deux défis que notre projet INFUSE a cherché à relever en proposant une formation adaptée et un parcours d'insertion professionnelle dans le secteur agricole pour les adultes autistes, en s'alignant sur les objectifs européens et nationaux italiens en matière d'inclusion sur le marché du travail.

Au niveau européen, les droits des personnes autistes dans le domaine de l'emploi sont protégés par la législation relative aux personnes handicapées. Au niveau international, les droits des personnes handicapées à accéder à un emploi, à l'accepter librement, à le conserver et à être protégées contre la discrimination sont inscrits dans l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) dédié au « travail et à l'emploi ». Ce traité fondateur en matière de droits de l'homme, qui promeut une approche sociale du handicap plutôt que médicale, a été ratifié par tous les pays de l'UE et par l'Union européenne elle-même en 2010. Etant juridiquement contraignant, les États parties se sont engagés à adopter une législation conforme à ses principes. L'article stipule que :

1. *Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base d'égalité avec les autres, le droit des personnes handicapées au travail ; notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un environnement de travail ouverts, inclusifs et accessibles aux personnes handicapées. Les États parties garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, [...] en prenant les mesures appropriées, y compris par voie législative. [...]*
2. *Les États parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient ni tenues en esclavage ni servitude et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.*<sup>7</sup>

L'article 27 décrit un large éventail de dispositions, telles que l'accès aux programmes de formation, l'emploi dans les secteurs public et privé, les mesures antidiscriminatoires, l'accès au marché du travail ouvert et le droit à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Les aménagements sur lieu de travail sont généralement définis comme des ajustements fournis à un employé afin qu'il puisse accomplir ses tâches professionnelles sur un pied d'égalité avec les autres. Pour les travailleurs autistes, les aménagements raisonnables peuvent consister en une adaptation des horaires, un aménagement du poste de travail, des modifications de l'éclairage ou de l'acoustique, l'utilisation de techniques de communication alternatives, etc. Il est toutefois important de noter que chaque

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, source en ligne des Nations Unies, consultée en mars 2023. [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf)

personne autiste a des besoins différents et que, par conséquent, les aménagements raisonnables doivent être adaptés à chaque individu.

La CDPH des Nations Unies est le cadre d'orientation de la politique et de la législation européennes et nationales en matière de handicap. Les stratégies européennes en matière de handicap, y compris la dernière Stratégie de l'UE pour les droits des personnes handicapées 2021-2030 (ESRPD), les plans nationaux en matière de handicap (par exemple, le plan d'action fédéral belge pour le handicap 2021-2024), ainsi que les plans de l'autisme (par exemple, la stratégie espagnole pour l'autisme) suivent les principes de la convention en vue de soutenir sa pleine mise en œuvre. L'ESRPD vise à promouvoir les droits des personnes handicapées en encourageant les initiatives à l'échelle de l'UE et la coopération entre les institutions européennes, les gouvernements nationaux et la société civile. Le paquet « Emploi des personnes handicapées », l'initiative centrale de l'ESRPD en matière d'emploi, comprend plusieurs mesures pour lutter contre le chômage, notamment la promotion des aménagements raisonnables, la publication de boîtes à outils et de lignes directrices pour promouvoir les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées et le développement de parcours d'emploi adaptés pour les personnes handicapées.<sup>8</sup>

Dans la législation européenne, le principal pilier dans le domaine de l'antidiscrimination en matière d'emploi est la « Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi » ou la « Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi. »

La directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement a été transposée par les États membres de l'UE qui s'attendent à la mettre en œuvre au niveau national par le biais de législations nationales. Fondée sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, cette directive protège les droits fondamentaux à l'égalité d'accès à l'emploi et à la protection contre la discrimination fondée sur le handicap (entre autres) dans le contexte de l'emploi, de la formation, des salaires et des conditions de travail.<sup>9</sup> Bien que tous les États membres de l'UE aient adopté une législation pour se conformer à la directive, l'efficacité des mesures antidiscriminatoires et des quotas est inégale d'un pays à l'autre, voire à l'intérieur d'un même pays.

L'Italie a signé la CDPH des Nations Unies en 2007 et l'a ratifiée deux ans plus tard par le biais de la loi 18/2009. En matière d'emploi, la convention a également eu un impact sur la législation relative à la non-discrimination « dont le champ d'application a été manifestement élargi pour englober l'absence

<sup>8</sup> Source en ligne de la Commission européenne, consultée en mars 2023.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

<sup>9</sup> Danielle Bunt, Robin van Kessel, Rosa A. Hoekstra, Katarzyna Czabanowska, Carol Brayne, Simon Baron-Cohen et Andres Roman-Urrestarazu, "Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU : Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland and Romania" dans Autism Research, Vol. 13 (2020), p. 1410 ; Autism-Europe, Autisme et travail : Together we can, p. 16.

d'aménagement raisonnable en tant que forme de discrimination indirecte »<sup>10</sup>. La loi italienne 68/1999, qui vise à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail par le biais de services d'assistance et de programmes de travail ciblés<sup>11</sup> a récemment fait l'objet, en 2022, de modifications concernant les amendes que les entreprises sont tenues de payer lorsqu'elles ne respectent pas les quotas d'emploi de personnes handicapées, et a été complétée par des « lignes directrices pour l'emploi ciblé ».<sup>12</sup>

Malgré ces politiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées, les chercheurs soulignent un engagement inégal en faveur de ces programmes d'inclusion en fonction de la situation géographique, les régions méridionales ayant mis en œuvre moins de mesures que les régions septentrionales et centrales. Malgré les efforts très récents de l'Italie pour promouvoir l'accessibilité sur le lieu de travail en introduisant des lignes directrices sur l'utilisation de technologies accessibles ainsi que des stratégies nationales pour le développement de compétences, l'inclusion et la promotion des travailleurs handicapés sur le marché du travail restent en deçà des attentes fixées par la loi 68/99, comme l'a souligné la Cour des comptes italienne en 2022.<sup>13</sup>

Malgré les politiques et la législation susmentionnées visant à améliorer les possibilités et les conditions d'emploi des personnes handicapées, les chiffres du chômage mentionnés plus haut montrent l'impact limité de ces mesures, à la fois dans leur portée géographique et dans leur efficacité, en particulier pour la communauté de l'autisme.

C'est aussi le cas pour les adultes autistes en Italie, comme le montre un article publié en 2021 par Neuropeculiar, une organisation italienne dirigée par des personnes autistes, qui indique qu'en dépit d'initiatives d'inclusion en faveur des personnes neuroatypiques, le nombre d'entreprises à mettre en œuvre des programmes d'inclusion pour les personnes autistes est incroyablement faible.<sup>14</sup> L'enquête menée par Neuropeculiar (auprès de 150 personnes) a également montré que près de 80 % des participants qui exerçaient un emploi avaient des besoins de soutien non substantiels, ce qui illustre les difficultés supplémentaires auxquelles sont confrontés les demandeurs d'emploi autistes ayant des besoins de soutien plus substantiels en Italie.<sup>15</sup> En outre, les données montrent la nécessité de sensibiliser et de former à l'inclusion, car 70 % des personnes interrogées estiment qu'elles pourraient être victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur diagnostic d'autisme.<sup>16</sup>

<sup>10</sup> Lisa Waddington et Anna Lawson (eds), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Practice : A Comparative Analysis of the Role of Courts* (Oxford, 2018 ; édition en ligne, Oxford Academic, 19 juillet 2018), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198786627.001.0001> .

<sup>11</sup> Vivaldi et Addis, Fiche pays du Semestre européen 2022-2023 sur l'égalité des personnes handicapées : Italie, p. 13.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid, p. 15.

<sup>14</sup> Neuropeculiar pour EUCAP, *La situation de l'emploi des personnes autistes en Italie : Survey and recommendations by Neuropeculiar APS*, (29 mars 2021) <https://eucap.eu/2021/03/29/employment-of-autistic-people-in-italy/> .

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Ibid

## 2. Les atouts des personnes autistes sur le lieu de travail

Le recrutement de personnes autistes peut constituer une valeur ajoutée pour de nombreuses entreprises. Ce faisant, non seulement elles se conforment à la politique et à la législation européennes et nationales, mais elles bénéficient aussi des compétences et des atouts supplémentaires que les personnes autistes peuvent apporter au marché du travail, comme en témoignent les récents succès des programmes et services d'embauche dans le domaine de la neurodiversité (notamment chez Google, Specialisterne, Auticon, Andros, etc.). Moyennant une plus grande inclusion et, dans certains cas, des aménagements raisonnables, les entreprises seront en mesure d'accéder à un plus grand nombre de candidats possédant des atouts et des compétences spécifiques.

### 2.1 Le spectre des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi autistes

Il est impératif de garder à l'esprit que chaque personne autiste aura des forces, des besoins, des compétences et des intérêts qui lui sont propres et qu'il est donc important de ne pas trop généraliser lorsqu'il s'agit de décrire les compétences spécifiques des personnes autistes, le spectre de l'autisme étant aussi large qu'il ne compte de personnes autistes ! La compréhension des points forts et des besoins de chaque candidat est sans aucun doute un atout lorsqu'il s'agit de faire coïncider les attentes de l'employeur et de l'employé et de garantir le maintien dans l'emploi sur le long terme (moyennant un soutien et des aménagements raisonnables lorsque cela nécessaire).

Nous avons épinglé quelques exemples qui illustrent la valeur ajoutée que les personnes autistes peuvent apporter au marché du travail :<sup>17</sup>

- Perspective unique et pensée créative : grâce à une perception différente de l'environnement qui les entoure, les personnes autistes peuvent faire preuve de créativité et offrir une perspective unique lorsqu'elles abordent certaines tâches ;
- Concentration, efficacité et mémoire accrues : les personnes autistes peuvent avoir de fortes capacités de mémorisation et de concentration sur certaines tâches, ce qui peut s'avérer très utile sur le lieu de travail, notamment en termes de productivité ;<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Rosie Cope et Anna Remington, "The strengths and abilities of autistic people in the workplace" in Autism in adulthood : challenges and management vol. 4, 1 (2022), pp. 22-31 ; National Autistic Society - Autism at Work programme, "Benefits of hiring a diverse workforce", ressource en ligne consultée en août 2023. <https://www.autism.org.uk/what-we-do/employment/autism-work-programme>

Pour un article concernant l'importance d'adopter une approche basée sur les forces en relation avec le handicap, voir Eric W. Carter, Thomas L. Boehm, Elizabeth E. Biggs, Naomi H. Annandale, Courtney E. Taylor, Aimee E. Loock et Rosemary Y. Liu, "Known for My Strengths : Positive Traits of Transition-Age Youth With Intellectual Disability and/or Autism" in Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 40(2), 101-119 (2015), <https://doi.org/10.1177/1540796915592158> .

<sup>18</sup> Autisme-Europe, Autisme et travail : Ensemble, c'est possible, p.15 ; Cope et Remington, "The strengths and abilities of autistic people in the workplace", p. 13.

- Une grande attention aux détails et reconnaissance des schémas<sup>19</sup> : grâce à leur approche logique et systématique de la résolution des problèmes, certaines personnes autistes font état d'une capacité d'analyse accrue ;
- Fiabilité : les personnes autistes peuvent être très dévouées à leur travail et affichent souvent des taux d'absentéisme plus faibles ; certaines peuvent choisir de rester dans la même fonction pendant de longues périodes<sup>20</sup> ;
- Bonne capacité à effectuer les tâches répétitives : les personnes autistes apprécient souvent la structure et la prévisibilité, ce qui peut leur donner un avantage lorsqu'elles effectuent des tâches répétitives ;
- Sens aigu de la justice sociale et de l'équité<sup>21</sup> : de nombreuses personnes autistes déclarent ressentir un fort sentiment de justice lorsqu'elles plaident en faveur d'une cause juste, ainsi qu'une réduction de la pression sociale.<sup>22</sup>

## 2.2. L'avantage d'embaucher des employés neuroatypiques

Si la section précédente a souligné certaines des compétences et des forces que les employés autistes peuvent apporter au lieu de travail, il convient également d'aborder les effets liés à l'embauche d'employés autistes. Des études ont montré que les employés autistes (et les employés neuroatypiques en général) peuvent accroître la productivité et la rentabilité de l'entreprise tout en faisant du lieu de travail un espace plus inclusif.<sup>23</sup>

Des recherches menées dans plusieurs pays européens tels que le Royaume-Uni et la Suède ont également montré que la promotion des possibilités d'emploi pour les personnes autistes (y compris l'emploi assisté) présente un avantage certain d'un point de vue purement économique, car cela permet aux gouvernements d'économiser sur les allocations de chômage et d'autres formes d'aide et de bénéficier d'une plus grande contribution fiscale du fait d'une main-d'œuvre plus nombreuse.<sup>24</sup> Par conséquent, le financement de programmes et d'opportunités d'emploi pour les personnes autistes est un investissement qui en vaut la peine pour les gouvernements, surtout si l'on considère que les personnes autistes « ont de fortes chances de trouver un emploi une fois que des mesures appropriées sont mises en place ».<sup>25</sup>

La section suivante aborde des mesures, des aménagements et des types de soutien dont les personnes

<sup>19</sup> Cope et Remington, "The strengths and abilities of autistic people in the workplace", pp. 12-13.

<sup>20</sup> Autisme-Europe, Autisme et travail : Ensemble c'est possible, p. 15.

<sup>21</sup> Cope et Remington, "The strengths and abilities of autistic people in the workplace", p. 14.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Vincent Grimaldi de Puget, Autisme et emploi : état des lieux et perspectives, Agefiph (avril 2023), p. 17.

<sup>24</sup> Andrew Jacob, Melissa Scott, Marita Falkmer, Torbjörn Falkmer, The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder : a systematic review, PLOS ONE 10 (10) e0139896 (2015), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896> .

<sup>25</sup> Ibid.

autistes peuvent avoir besoin dans le cadre de leur emploi.

### 3. Soutenir les personnes autistes sur le lieu de travail

#### 3.1 Parler de l'autisme sur le lieu de travail : langage et approches

Les personnes autistes continuent d'être confrontées à la discrimination et aux préjugés lorsqu'elles accèdent au marché du travail et une fois qu'elles ont un emploi. Pour lutter contre la stigmatisation dont sont victimes les personnes autistes, il est important d'adopter un langage approprié pour parler de l'autisme et pour s'adresser aux personnes autistes, ainsi que d'améliorer la compréhension de l'autisme. Les employeurs auront tout à gagner s'ils adoptent une approche fondée sur les compétences pour employer des personnes autistes sur le lieu de travail.

Bien que le langage utilisé pour décrire les personnes autistes soit sujet à des différences culturelles et linguistiques, la préférence de chaque personne autiste devrait toujours être respectée, que ce soit en utilisant le terme « autiste », « avec autisme » ou « sur le spectre de l'autisme ». En effet, certaines personnes et langues privilégient une approche « identitaire » en utilisant le terme « autiste » (comme les communautés anglophones, ainsi que le montrent les recherches) tandis que d'autres peuvent préférer une approche mettant la « personne » à l'avant-plan. Il convient également de noter que l'utilisation du langage continue d'évoluer. Les personnes autistes continuent de faire l'objet de discriminations. Il est donc important d'utiliser des termes ou des expressions qui ne soient pas offensants lorsque l'on parle de candidats ou d'employés autistes potentiels. Par exemple, les termes suivants doivent être évités car ils sont stigmatisants et discriminatoires : « souffre/est victime d'autisme », « l'autisme est une maladie », « Asperger est une forme rare/légère d'autisme », « retardé/handicapé mental », etc.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Lignes directrices d'Autisme-Europe sur le langage acceptable : <https://www.autismeurope.org/about-autism/acceptable-language/>

La traduction italienne de ces lignes directrices a été réalisée par Gruppo Asperger onlus : [https://www.asperger.it/wp-content/uploads/2020/03/Linea-guida-Linguaggio\\_accettabile.pdf](https://www.asperger.it/wp-content/uploads/2020/03/Linea-guida-Linguaggio_accettabile.pdf)

### 3.2 Comment adapter le processus de recrutement pour attirer les talents neuroatypiques ?

Les personnes autistes ont souvent du mal à accéder à l'emploi, car elles peuvent éprouver des difficultés, à des degrés divers, dans certaines compétences non techniques nécessaires au processus de candidature, notamment la communication et l'interaction sociale.<sup>27</sup> La manière d'adapter le processus de recrutement afin d'attirer des candidats autistes dépend en grande partie du type de travail et de programme d'emploi. Si les personnes autistes s'inscrivent à un programme d'emploi conçu pour les employés autistes (comme c'est le cas chez Specialisterne, Auticon ou WorkAut), le processus de recrutement sera probablement déjà adapté. Ces services déjà établis peuvent servir d'inspiration sur la manière de promouvoir efficacement l'inclusion des personnes autistes sur le lieu de travail.<sup>28</sup>

Toutefois, il existe certaines pratiques que les entreprises souhaitant élargir leur bassin d'embauche peuvent adopter afin de rendre leur processus de recrutement plus inclusif pour les demandeurs d'emploi autistes :

Offres d'emploi :

- Les entreprises doivent indiquer clairement le poste à pourvoir ainsi que les qualifications et l'expérience requises, sans utiliser de termes abstraits ou peu clairs. Le recruteur doit réfléchir attentivement aux compétences ou à l'expérience qu'il souhaite indiquer comme « indispensables », car les demandeurs d'emploi autistes risqueraient de les interpréter littéralement et de ne pas postuler, convaincus qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions requises ;<sup>29</sup>
- Dans la mesure du possible, les offres d'emploi devraient être disponibles dans un format facile à lire afin d'inclure les personnes autistes qui ont des besoins de communication variés dans le processus de sélection ;
- Les offres d'emploi doivent également contenir des informations sur le type d'aménagements proposés au cours du processus de recrutement ;
- Les offres d'emploi doivent comporter une note précisant que les candidats autistes ou neuroatypiques sont les bienvenus lorsque l'organisation soutient activement la neurodiversité sur le lieu de travail.<sup>30</sup>
- Les offres d'emploi peuvent être publiées sur des plateformes de recrutement inclusives et

<sup>27</sup> Stéf Bonnot-Briey, Autisme et emploi : état des lieux et perspectives, Agefiph (avril 2023), pp.18-19.

<sup>28</sup> <https://www.dk.specialisterne.com/> ; <https://auticon.com/> ; <https://www.workaut.org/> . Voir également les sections suivantes de ce recueil.

<sup>29</sup> Ashlea McKay (sous la direction d'Autumn O'Connor), " How to be inclusive of autism in recruitment ", Autism at Work (17 juillet 2019), <https://www.autismatwork.org/latest-news/how-to-be-inclusive-of-autism-in-recruitment-practices1772019> , consulté en août 2023.

<sup>30</sup> Ibid.

des sites d'emploi adaptés à la neurodiversité afin de s'assurer qu'elles atteignent le public visé.

Entretiens : certaines personnes autistes éprouvent des difficultés lors des entretiens, ceux-ci faisant largement appel aux compétences sociales et de communication. Ils peuvent également constituer un défi sensoriel dans la mesure où le candidat doit garder le contact visuel et se trouver dans un environnement inconnu avec de nouvelles personnes.

Voici quelques considérations à prendre en compte :

- Fournir au préalable des informations précises sur le lieu de l'entretien et sur la manière de s'y rendre, sur la personne qui mènera l'entretien, ainsi que sur les différentes étapes prévues de l'entretien (par exemple : introduction/présentation, questions, test).
- Inviter le candidat à indiquer les aménagements dont il pourrait avoir besoin au cours de l'entretien, par exemple : adaptation de l'éclairage ou de la disposition des sièges (pour éviter une surstimulation acoustique, par exemple), la présence d'une personne de confiance ou d'un accompagnateur, la possibilité de mener l'entretien en ligne, etc.<sup>31</sup>
- Permettre au candidat de faire des pauses pendant l'entretien.
- Envisager, éventuellement, d'effectuer l'entretien par écrit afin d'éviter l'anxiété et les préjugés latents.<sup>32</sup> Si le type d'emploi le permet, il est préférable de procéder à un essai plutôt qu'à un entretien, car cela permet souvent de mieux évaluer l'aptitude d'un candidat à occuper le poste.
- Formuler des questions claires et concises, sans langage abstrait ni questions hypothétiques. Les questions peuvent être envoyées à l'avance pour que le candidat ait le temps de se préparer. Les questions ouvertes peuvent s'avérer difficiles pour certains, et par conséquent le type d'information et la longueur de la réponse attendus peuvent être communiqués au candidat afin d'éviter toute confusion.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Autisme-Europe, Autisme et travail : Ensemble, c'est possible, p. 28.

<sup>32</sup> Autism-Europe, « AE called for promoting an inclusive society at the European Parliament », site web d'AE (30 mars 2023), <https://www.autismeurope.org/blog/2023/03/30/ae-called-for-promoting-an-inclusive-society-at-the-european-parliament/>.

<sup>33</sup> Autisme-Europe, Autisme et travail : Ensemble, c'est possible, p. 29.

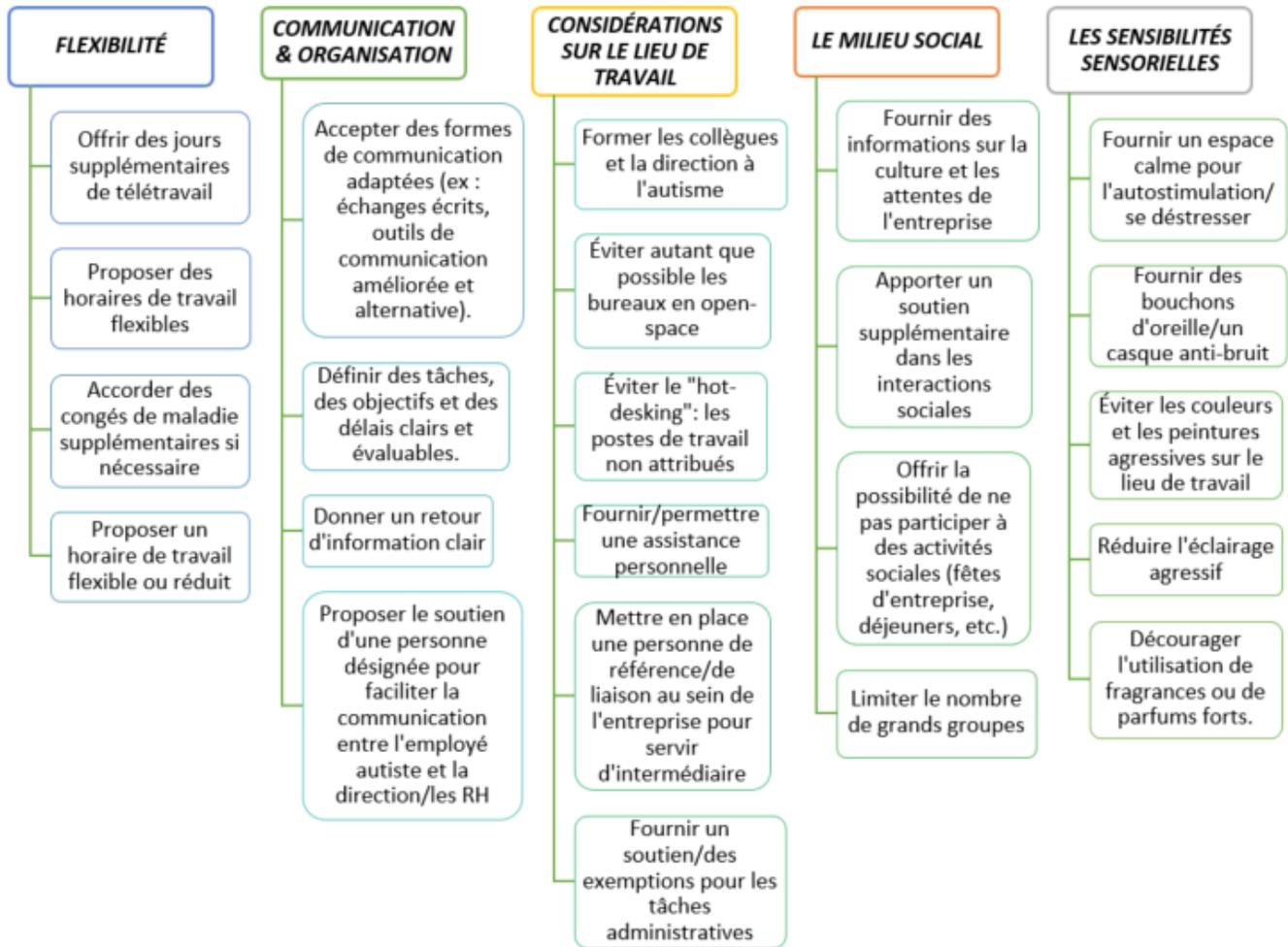
### 3.3. Aménagements raisonnables sur le lieu de travail

Comme mentionné ci-dessus, chaque personne autiste a des besoins et des points forts différents, et si certaines peuvent ne nécessiter que des aménagements minimes, voire aucun, d'autres peuvent avoir besoin d'un soutien plus ou moins important dans certains domaines. L'adoption d'une approche personnalisée est donc essentielle en ce qui concerne les aménagements raisonnables sur le lieu de travail.

Le diagramme suivant résume les types d'aménagements les plus souvent demandés et fournis aux personnes autistes, comme le montrent les recherches menées par Autisme-Europe. Ces aménagements sont répertoriés sous différentes sections afin d'aborder les principaux domaines de soutien, à savoir les interactions sociales, le fonctionnement exécutif, l'hyper-sensibilité aux stimuli sensoriels, les tâches professionnelles, la communication, etc. Des aménagements raisonnables doivent être envisagés tout au long du parcours de la personne au sein de l'entreprise.

Les besoins peuvent évoluer au fil du temps.

Figure 1 : Exemples d'aménagements raisonnables basés sur le retour d'information des participants aux groupes de discussions organisés par Autisme-Europe dans le cadre du projet « Autism Spectrum Pathways » et aux questionnaires conçus par Autisme-Europe dans le cadre de ce même projet.<sup>34</sup>



Les exemples fournis ci-dessus démontrent également que dans la plupart des cas, les aménagements pour les personnes autistes sont relativement peu coûteux. Il est important de noter que les changements peuvent également profiter à tous les employés : communication dans un langage concis, définition de tâches spécifiques ou réorganisation des tâches en fonction des différents points forts, suivi régulier, formation sur l'inclusion et sensibilisation à l'autisme, etc.<sup>35</sup>

Il est essentiel d'adapter les aménagements raisonnables à chaque individu, en évaluant précisément ses besoins, afin de lui fournir un soutien adéquat. Par exemple, si le travailleur a des difficultés à

<sup>34</sup> Page web sur le projet « Autism Spectrum Pathways » sur le site web d'Autisme-Europe :

<https://www.autismeurope.org/blog/what-we-do/autism-spectrum-parcours-2023-2025-inclusivité-au-delà-de-l'éducation-formative-et-sur-le-lieu-de-travail/>

<sup>35</sup> Job Accommodation Network sur les logements à bas prix, <https://askjan.org/blogs/jan/2022/9/don-t-break-the-bank-low-cost-accommodations-do-exist.cfm> , consulté en août 2023.

s'organiser et à se souvenir des instructions, une solution pourrait être d'imprimer des instructions écrites ou visuelles pour qu'il puisse les suivre, en plus de lui fournir un agenda ou un minuteur. Si une autre personne a du mal à interagir en face-à-face, la communication par échange d'e-mails pourrait être une solution alternative.<sup>36</sup>

Les employés et les demandeurs d'emploi autistes peuvent également bénéficier d'autres types de soutien :

- des réseaux et des services de soutien par les pairs, dont certains relaient les offres d'emploi et les outils permettant d'accompagner la personne tout au long du processus de candidature, tout en constituant un espace sûr où les personnes autistes se sentent comprises et soutenues lorsqu'elles tentent d'accéder au marché du travail ;
- des stages et des possibilités d'essai afin de tester le secteur ou le type d'emploi qui convient le mieux à chaque personne ;
- des services d'accompagnement à l'emploi : les accompagnateurs à l'emploi peuvent apporter leur soutien dans la recherche d'un emploi ainsi que dans l'acquisition de compétences en matière d'entretien et de communication. Ils peuvent également aider les demandeurs d'emploi autistes à identifier leurs compétences, leurs points forts et leurs besoins afin de trouver une voie professionnelle ou un poste qui corresponde le mieux à leurs capacités.

#### 4. Lexique de l'emploi

Coaching professionnel : un accompagnateur spécialisé dans l'autisme apportera son soutien au demandeur d'emploi dans une série de tâches, telles que l'évaluation de ses points forts et de ses besoins, la préparation du processus de recrutement (poser sa candidature, se préparer à l'entretien, etc.), le soutien à l'intégration professionnelle de l'employé ainsi qu'un soutien continu une fois qu'il aura trouvé un emploi. Un coach professionnel travaille généralement sur une base individuelle, ce qui permet d'offrir un service de soutien personnalisé.

Marché du travail ouvert : ce terme est généralement utilisé lorsqu'il est question d'emploi dans le contexte du handicap. Il est utilisé pour différencier le marché du travail/de l'emploi ordinaire sur lequel opèrent les entreprises, organisations et administrations publiques et privées, par opposition aux installations et institutions qui offrent des emplois protégés ou ségrégués réservés aux personnes handicapées.

<sup>36</sup> Le Job Accommodation Network a consacré une section aux aménagements pour les employés autistes, avec des exemples détaillés d'aménagements qui peuvent être fournis en fonction des différents besoins, <https://askjan.org/disabilities/Autism-Spectrum.cfm> , consulté en août 2023.

Emploi ségrégué : ce type d'emploi englobe les ateliers protégés ou d'autres types d'installations où travaillent presque exclusivement des personnes handicapées. Dans ces ateliers, les personnes handicapées travaillent généralement à des tâches manuelles. Le travail ségrégué peut prendre différentes formes, telles que des centres de jour où les personnes handicapées participent à des programmes d'ergothérapie qui impliquent la production de biens et de services à des fins non lucratives, ou dans lesquels les personnes handicapées participent à des activités professionnelles dont elles tirent un revenu. Afin de s'aligner sur la CDPH des Nations Unies, ces ateliers doivent envisager la transition de leurs travailleurs vers le marché ouvert de l'emploi comme l'un de leurs principaux objectifs.

Emploi assisté : ce type d'emploi fait généralement référence à des programmes dans le cadre desquels les personnes handicapées bénéficient d'un soutien continu et personnalisé (aide à la communication, aux fonctions exécutives, adaptation du lieu de travail, etc.).

Formation professionnelle : l'enseignement et la formation professionnels (EFP) se concentrent sur l'enseignement et le développement de compétences pratiques qui peuvent être utilisées sur le marché du travail dans un large éventail de secteurs (tels que l'informatique, l'hôtellerie, l'aménagement paysager, l'agriculture, les services, etc.).

## **5. Recueil des bonnes pratiques dans le domaine de l'emploi pour les personnes autistes : exemples internationaux**

### **5.1 Exemples de services publics et non gouvernementaux dédiés à la sensibilisation et à l'aide au recrutement**

Les exemples suivants sont des services publics et non gouvernementaux axés sur la promotion du recrutement des personnes autistes et sur la sensibilisation à la manière de soutenir leur participation au marché du travail.

#### **Pôle Emploi (France)**

Le Pôle Emploi de Nouvelle-Aquitaine propose un dispositif d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi autistes pendant 12 mois.

Chaque personne autiste bénéficie de deux assistants : un conseiller pour l'emploi et un conseiller social. Le premier soutient le demandeur d'emploi en évaluant ses compétences et ses atouts sur le marché du travail, en l'aidant dans le processus de candidature et en offrant un soutien à la communication avec l'employeur. Le second assiste l'individu dans sa vie quotidienne en l'aidant à gérer son budget, son logement, ses soins de santé et ses problèmes familiaux.

À terme, l'initiative de Pôle Emploi vise six objectifs :

- créer un réseau multidisciplinaire et rassembler les compétences ;
- développer un service adapté et articulé ;
- expérimenter des méthodes de soutien spécifiques ;
- combler le fossé entre les méthodes de travail spécifiques aux personnes autistes et l'environnement de travail neurotypique, et collaborer à l'élaboration de solutions pour l'inclusion sur le marché du travail ;
- veiller à ce qu'un retour d'information et des aménagements raisonnables soient disponibles pendant la mise en œuvre de l'initiative ;
- évaluer le système en mettant en place des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Pour en savoir plus, visitez la page web de Pôle Emploi :

[www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine/candidat/accompagnements-et-prestations-s/emploi-des-personnes-autistes.html](http://www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine/candidat/accompagnements-et-prestations-s/emploi-des-personnes-autistes.html)

« Mon travail d'agriculteur se passe bien. Mon contrat vient d'être renouvelé pour 4 mois à la ferme biologique (qui fait partie d'un réseau d'emploi). J'apprécie le lieu et l'organisation du travail collectif avec des tâches quotidiennes attribuées par nos encadrants techniques, à réaliser seul ou en petit groupe. Les tâches sont variées et me permettent de travailler sur la compréhension de l'ensemble du cycle végétatif des différentes cultures, ainsi que sur la préparation des paniers/commandes et la vente/livraison aux clients. L'organisation du réseau des Jardins de Cocagne est intéressante et c'est dans ce type d'économie locale, solidaire et coopérative que je souhaite continuer à travailler à l'avenir. »

**Davide de Vienne**, un participant à ce programme de recrutement

### **Diversicom (Belgique)**

DiversiCom a pour mission de favoriser la diversité et l'inclusion sur le marché du travail en facilitant les processus de candidature des personnes handicapées, y compris les personnes autistes, afin qu'elles puissent être recrutées sur la base de leurs compétences.

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

- augmenter le taux de travailleurs handicapés en Belgique ;
- favoriser la diversité de l'équipe de travail grâce à un processus de recrutement ouvert aux candidats handicapés ;
- encourager les entreprises et les travailleurs handicapés à plaider pour que d'autres organisations favorisent également la diversité.

En outre, DiversiCom coopère directement avec des écoles secondaires, telles que l'École des 4 Vents, en organisant des stages en entreprise pour les élèves autistes afin de les préparer à l'avenir. Les entreprises impliquées assurent ainsi la continuité de l'accompagnement des adolescents autistes par les lycées, en leur facilitant l'accès à l'enseignement supérieur et au marché du travail à l'issue de leur formation.

Vous trouverez des informations complémentaires ici : [www.diversicom.be/](http://www.diversicom.be/)

### **ContrataTEA (Espagne)**

Le projet contrataTEA a été créé en 2017 pour améliorer la situation défavorable à laquelle sont confrontées les personnes autistes qui tentent d'accéder au marché du travail. Trois confédérations de l'autisme en Espagne ont uni leurs forces pour collaborer autour de cet objectif commun. Il s'agit de la Confédération Autismo España, FESPAU et de la Confédération Asperger España. Depuis, le projet s'est développé davantage grâce au soutien de la Fondation ONCE.

Depuis ses débuts, contrataTEA se positionne comme un intermédiaire qui facilite la communication entre les personnes autistes et les entreprises, en entretenant des relations qui profitent à la fois à la communauté et au secteur des affaires.

Pour ce faire, contrataTEA travaille sur plusieurs lignes d'action :

- premièrement, en offrant une formation sur l'autisme aux professionnels des services de l'emploi des fédérations sociales, des associations et des fondations qui travaillent avec des personnes autistes ;
- deuxièmement, en sensibilisant les entreprises à l'autisme afin de promouvoir l'insertion professionnelle et de faciliter l'inclusion des personnes autistes sur le lieu de travail ;
- enfin, en trouvant des solutions innovantes pour remédier au taux élevé de chômage et au manque de stabilité de l'emploi pour les adultes autistes.

En relation avec ce premier objectif, contrataTEA a lancé depuis 2021 le programme de formation « Coach professionnel spécialisé dans l'autisme ». Avec ce programme, contrataTEA souhaite offrir des outils pratiques et fonctionnels aux associations pour développer des unités de soutien à l'emploi des personnes autistes sur le marché du travail ouvert, ainsi que former des professionnels dans le domaine de l'autisme pour concevoir des programmes et des méthodologies pour l'inclusion dans l'emploi. De plus, cette méthodologie offre un cadre théorique commun pour l'insertion professionnelle dans toutes les organisations apportant un soutien aux personnes autistes. En ce qui concerne le deuxième objectif, différents matériels et ressources de sensibilisation sont disponibles sur le site web de contrataTEA, tels que des conseils, des vidéos, des infographies, etc.

Enfin, contrataTEA tente de trouver de nouvelles solutions et des moyens innovants pour susciter l'intérêt des entreprises à s'ouvrir aux personnes autistes. Concrètement, en 2022, contrataTEA a participé à un processus de « pensée créatrice », avec des professionnels d'associations travaillant avec des adultes autistes, des représentants d'entreprises et des personnes autistes qui exerçaient déjà un emploi ou étaient à la recherche d'un emploi. La « pensée créatrice » est une méthode de génération d'idées innovantes qui concentre son efficacité sur la compréhension et l'apport de solutions aux besoins réels des personnes.

Pour en savoir plus, visitez le site de du projet : [www.contrataTEA.es/](http://www.contrataTEA.es/)

### **Employment Autism (Royaume-Uni)**

La vision d'Employment Autism est de permettre à toutes les personnes autistes d'avoir des opportunités de travail et de s'épanouir dans la vie. Sa mission est d'aider les personnes autistes à avoir des relations de travail épanouissantes et productives dans des environnements inclusifs et positifs.

Employment Autism accomplit cette mission en :

- aidant les personnes autistes à trouver un emploi adapté et à réussir sur leur lieu de travail ;
- encourageant les employeurs à embaucher des personnes autistes et à reconnaître les avantages qu'elles peuvent apporter sur le lieu de travail.

Employment Autism partage des valeurs telles que l'inclusion, l'approche positive de l'autisme, la réactivité et l'autonomie. Son approche consiste à fournir des conseils pratiques fondés sur des données probantes qui ont trait à tous les aspects de l'autisme et du lieu de travail, en s'appuyant, le cas échéant, sur des recherches universitaires validées, des bonnes pratiques vérifiables et des obligations légales pertinentes.

L'impératif stratégique d'Employment Autism est d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes autistes. Ses principales priorités sont les suivantes :

- aider un plus grand nombre de personnes autistes à trouver un travail intéressant, que ce soit par le biais d'un emploi, d'un stage, d'un travail bénévole ou autre ;
- aider davantage de personnes autistes à réussir sur leur lieu de travail et à s'épanouir professionnellement ;
- renforcer la confiance et sensibiliser les employeurs aux avantages d'employer des personnes autistes et à la valeur ajoutée des bonnes pratiques de soutien aux employés autistes pour l'ensemble des employés ;
- aider les employeurs à identifier les rôles qui pourraient correspondre aux points forts particuliers de chaque personne autiste ;
- aider les employeurs à adapter leur lieu de travail pour que les personnes autistes puissent réussir dans leur travail ;
- fournir des méthodes, des approches et des outils fondés sur des données probantes pour améliorer les résultats en matière d'emploi.

Pour en savoir plus, consultez le site d'Employment Autism : [www.employmentautism.org.uk/](http://www.employmentautism.org.uk/)

## 5.2 Coaching professionnel

Le coaching professionnel est un soutien intensif et individualisé qui a pour but d'aider les personnes à trouver et à conserver un emploi. Le soutien est adapté aux besoins de la personne.

### Specialisterne

Specialisterne (« Les spécialistes » en danois) est une entreprise danoise innovante sur le plan social et dont la majorité des employés sont autistes. Specialisterne a pour objectif de permettre aux personnes autistes de trouver un emploi intéressant et de réaliser leur plein potentiel. Les employés travaillent comme consultants en entreprise sur des tâches telles que les tests de logiciels, la programmation et la saisie de données pour les secteurs public et privé.

Specialisterne exploite les caractéristiques et les talents particuliers des personnes autistes et les utilise comme un avantage concurrentiel.

Forte de son expérience, Specialisterne constate que quatre facteurs peuvent favoriser l'inclusion des personnes autistes sur le marché du travail :

- Tout d'abord, la mise en place de mesures de soutien préventives afin de réduire la probabilité et la durée de l'abandon du marché du travail. À ce titre, une intervention précoce pour soutenir les opportunités d'emploi ou les stages pendant les études universitaires, ou pour soutenir les programmes de troisième cycle une fois le diplôme obtenu, peut être efficace pour combler le fossé qui sépare les jeunes de l'emploi ;
- Deuxièmement, l'utilisation de mentors ou « d'amis » sur le lieu de travail. En associant un employé autiste à un mentor ou à un « ami », les deux personnes en bénéficieront. L'employé autiste se sentira mieux soutenu pour réussir sur le lieu de travail tandis que son « ami » sera davantage impliqué dans son rôle ;
- Troisièmement, le recours à des agences de recrutement spécialisées, telles que Specialisterne, pour l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes autistes, afin que les cadres et les employés se sentent plus soutenus et aient davantage de chances de réussir ;
- Enfin, le développement de relations solides avec les candidats et les employeurs comme facteur de succès. Grâce à un soutien individualisé et soutenu, les candidats pourront développer des relations avec leurs responsables, ce qui contribuera à assurer une communication ouverte, honnête et constructive. La participation à toutes les étapes du processus de recrutement, de la préparation de l'entretien au placement professionnel, peut également s'avérer bénéfique.

En savoir plus sur Specialisterne à travers le monde : <https://specialisterne.com>

*Specialisterne a établi des succursales dans le monde entier, y compris en Irlande.*

En Irlande, 1,5 % de la population est autiste et 85 % d'entre elle est au chômage ou sous-employée, tandis que 1 500 personnes autistes obtiennent des qualifications de troisième niveau chaque année. Les employeurs disposent donc d'un vivier de personnes qualifiées très talentueuses, et certaines d'entre elles ont seulement besoin de soutien pour obtenir un poste qui corresponde à leurs compétences et à leurs talents uniques.

Depuis sa création en 2013, Specialisterne Irlande s'est associée à plus de 30 entreprises dans le but d'aider 5 000 personnes autistes à trouver un emploi en 20 ans. Par exemple, depuis 2013, Specialisterne Irlande a réussi à aider 250 candidats à trouver un emploi et a travaillé avec 800 personnes pour les aider à passer des entretiens ou à acquérir des compétences professionnelles.

Specialisterne Irlande travaille avec les collègues et les universités de toute l'Irlande pour identifier les personnes qui pourraient avoir besoin de soutien pour obtenir un emploi ou un stage, et les aider à

passer avec succès les étapes de la candidature, de l'entretien et de l'insertion professionnelle. En outre, Specialisterne Irlande travaille avec des personnes autistes qui ont besoin de soutien pour obtenir ou conserver un emploi qui corresponde à leurs compétences et talents uniques.

Les candidats bénéficient d'un soutien lors du recrutement par le biais d'un programme intensif de développement de compétences d'entretien d'embauche, adapté aux personnes autistes et neuroatypiques, et disponible gratuitement. À l'issue d'un processus d'évaluation en plusieurs étapes, les candidats peuvent être placés dans une entreprise partenaire et recevoir un salaire compétitif pour leur travail presté. Un soutien continu à l'emploi est fourni à l'employé pour garantir la réussite de son intégration professionnelle. Les employeurs bénéficient d'un suivi et d'un soutien permanents des performances de leurs employés. Specialisterne travaille directement avec les employeurs pour les aider à diversifier leur main-d'œuvre en les conseillant sur la manière de développer des processus d'entretien plus accessibles et en aidant la direction, les ressources humaines et d'autres membres du personnel à répondre aux besoins des collègues neuroatypiques.

Pour en savoir plus sur Specialisterne Irlande, cliquez ici : [www.specialisterne.ie/](http://www.specialisterne.ie/)

#### **Au sujet de la collaboration avec Specialisterne en Irlande :**

« Le soutien de Specialisterne à nos élèves autistes a changé notre vie ».

**Judy Murphy**, Conseillère en carrières, IT Carlow

« Specialisterne m'a permis d'exercer un métier que j'aime. Les gens ici sont très sympathiques et j'aime vraiment mon travail ».

**Nick Rankin**, SAP, après un passage chez Microsoft

## **Auticon**

En tant qu'entreprise internationale dont la majorité du personnel est autiste, Auticon doit sa réussite à sa neurodiversité. La plupart des membres de l'équipe de l'entreprise sont embauchés après deux ans de chômage. Ils ont donc conscience de la valeur que peut apporter une carrière dans leur vie.

Les estimations suggèrent que moins de 29 % (ons.gov.uk) des personnes autistes occupent une forme quelconque d'emploi significatif qui correspond à leur niveau d'éducation. Auticon exploite ce potentiel en employant des adultes autistes comme consultants en technologie. Les employés autistes sont soutenus par des accompagnateurs professionnels et des chefs de projet, ce qui crée une situation gagnant-gagnant pour les clients, les consultants et la société.

Auticon propose également différents « services de neuroinclusion » aux entreprises et aux organisations :

- Services de consultation aux entreprises : Auticon conseille sur la manière de créer, de développer et d'améliorer leurs équipes et leurs processus pour qu'elles puissent accueillir la neurodiversité. Auticon aide ses clients à transformer leurs pratiques dans le domaine des ressources humaines, à donner confiance aux cadres, à promouvoir la compréhension de la neurodiversité au sein de l'entreprise et, surtout, à transformer les carrières et à offrir des opportunités florissantes aux talents neuroatypiques à l'échelle mondiale.
- Formation sur la neurodiversité : Il se peut que des organisations souhaitent soutenir leurs propres talents neuroatypiques mais qu'elles ne savent pas comment s'y prendre. Les professionnels de la formation d'Auticon dispensent des formations sur la neurodiversité en s'appuyant sur des décennies d'expérience clinique et appliquée dans le domaine de l'autisme et de la neurodiversité. Cette formation est particulièrement pertinente pour les dirigeants d'entreprises, les ressources humaines, les services juridiques, les recruteurs et les managers.
- Coaching professionnel : Les consultants et les clients d'Auticon sont soutenus par des coaches professionnels qui veillent à ce que l'environnement de travail des consultants leur permette de réaliser leur plein potentiel professionnel. Les compétences des coaches professionnels d'Auticon favorisent l'inclusion et le bien-être et font en sorte que les consultants se sentent soutenus dans leurs tâches. Plus important encore, les coaches professionnels fournissent aux clients un soutien et des informations sur l'autisme sur le lieu de travail et peuvent servir d'intermédiaires entre le client et le consultant.

Vous trouverez plus d'informations à ce lien : <https://auticon.com/>

### **Autimatic (Belgique)**

Autimatic met en relation les employeurs et les personnes autistes compétentes dans les domaines de l'administration, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle en faisant correspondre les tâches au sein des entreprises aux points forts des personnes autistes. Grâce à Autimatic, les personnes autistes bénéficient d'un accès assisté à des emplois intéressants : l'entreprise leur apporte un soutien dans les compétences techniques et transversales, ainsi qu'un soutien émotionnel.

Pour de plus amples informations, consultez le site web d'Autimatic : [www.autimatic.be/](http://www.autimatic.be/)

### **Passwerk (Belgique)**

Passwerk est une société coopérative à dimension sociale spécialisées dans les tests de logiciels et de

qualité dans le cadre de missions de Support Process. Depuis 2017, Passwerk recrute et embauche des développeurs de logiciels autistes. Par la suite, leurs services ont été élargis avec l'intelligence d'entreprise et des services de processus métier gérés (MBPS).

Passwerk se concentre sur les qualités uniques et précieuses des personnes autistes. L'approche individualisée des besoins des personnes autistes et la gestion des compétences sont les valeurs fondamentales de l'entreprise. Dans la pratique, Passwerk soutient les employés autistes dans les processus de recrutement avec les clients en leur apportant un soutien continu.

Pour de plus amples informations, consultez le site de l'entreprise : [www.passwerk.be/?lang=en](http://www.passwerk.be/?lang=en)

### **Fondation Salva Vita (Hongrie)**

La Fondation Salva Vita est la première organisation sans but lucratif en Hongrie à fournir un soutien spécialisé pour promouvoir l'inclusion des personnes autistes sur le marché du travail ouvert. La fondation a lancé un programme de soutien spécifique pour les personnes autistes en 2011, car les services existants conçus pour les personnes ayant un handicap intellectuel ou des troubles de l'apprentissage ne répondaient pas aux besoins spécifiques des personnes autistes.

Le programme adopte une approche flexible pour évaluer les besoins de soutien des personnes autistes et leur proposer des emplois adéquats. Le niveau de soutien et d'aménagement requis par chaque personne autiste est évalué par une équipe pluridisciplinaire, dans le cadre d'un processus qui s'articule en trois étapes :

- **L'entretien** : questions générales sur les souhaits et les besoins de la personne, ses antécédents médicaux et éducatifs et ses centres d'intérêt.
- **Évaluation complète des compétences** : lecture, écriture, mathématiques, mais aussi interaction sociale, gestion du temps et orientation.
- **Expérience professionnelle d'essai** : évaluation des capacités de la personne dans l'environnement professionnel, y compris ses compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles dans le cadre de différents stages, pendant un maximum de quatre heures par session. Cette phase peut être répétée si nécessaire.

Pour que les personnes autistes puissent trouver un emploi adéquat, il faut également lutter contre les préjugés et la stigmatisation de l'autisme et créer un réseau d'employeurs potentiels. La fondation sensibilise les employeurs et les aide à fournir un soutien adapté aux besoins des personnes autistes.

Depuis sa création, le programme a favorisé l'inclusion d'au moins onze personnes autistes sur le marché du travail, dix d'entre elles sont toujours actives.

Vous trouverez plus d'informations ici : [www.salvavita.hu/en/](http://www.salvavita.hu/en/)

## **Le projet PRO.PIL.E.I. de la Fondation ANFASS (Italie)**

Dédié aux personnes handicapées intellectuelles et autistes, le projet PRO.PIL.E.I. de la Fondation ANFASS comprend l'activation de services de recherche d'emploi et de formation, ainsi que des stages professionnels dans le but de promouvoir l'inclusion sociale, l'indépendance financière et la réadaptation des personnes autistes.

Basé à Cagliari, dans la région de la Sardaigne, le projet propose des activités de formation comprenant des séminaires sur des questions liées au marché du travail, des ateliers guidés pour l'amélioration des compétences techniques, relationnelles et transversales, ainsi qu'un soutien dans le choix d'une carrière.

Vous trouverez de plus amples informations sur le site web de la Fondation ANFASS :

[www.anfassonlussardegna.it/fondazione/2020/10/22/pro-pil-e-i-progetto-1/](http://www.anfassonlussardegna.it/fondazione/2020/10/22/pro-pil-e-i-progetto-1/)

## **Autismo Andalusia (Espagne)**

Dans le sud de l'Espagne, Autismo Andalucía travaille avec un large éventail d'entreprises locales pour créer des opportunités d'emploi adaptées aux personnes autistes, qu'il s'agisse de petites entreprises locales ou de bureaux locaux d'entreprises multinationales.

Le programme fournit aux personnes autistes un soutien individuel, notamment un accompagnement par des coaches professionnels spécialement formés pour les aider à développer les compétences requises pour leur travail, et à communiquer avec leurs supérieurs et leurs collègues. L'aide est progressivement soustraite lorsque la présence de l'accompagnateur n'est plus nécessaire et qu'elle peut être remplacée par des soutiens naturels, par exemple : des collègues capables de comprendre et soutenir les besoins des personnes autistes sur le lieu de travail.

Le programme (le premier du genre dans le sud de l'Espagne) a été lancé en 2006. Depuis, il a permis à 120 personnes autistes, âgées de 17 à 50 ans (la plupart d'entre elles ayant un très faible niveau d'éducation), d'accéder à l'emploi. Le programme a contribué à la création de 100 contrats de travail et de 36 expériences de formation professionnelle dans des entreprises du marché du travail ouvert de la région. Les emplois ont été attribués en fonction des compétences et des intérêts de chacun, notamment pour des postes d'aide-cuisinier dans des restaurants, de vendeur dans des magasins, de blanchisseur et de technicien de surface.

Le rôle positif que jouent ces entreprises dans l'inclusion des personnes autistes dans la société a été récompensé d'un prix et suscite l'intérêt des médias qui attirent l'attention sur des exemples de bonnes pratiques. Cette reconnaissance contribue à sensibiliser de nouvelles entreprises qui peuvent, dans un

cercle vertueux, commencer à embaucher des personnes autistes.

Pour en savoir plus, consultez le site web de la Fédération Autismo Andalucía : [www.autismoandalucia.org](http://www.autismoandalucia.org)

**Le témoignage suivant est celui d'Autismo Andalucía, qui explique comment utiliser le modèle d'emploi assisté pour aider les personnes autistes à trouver un emploi adapté dans leur région :**

« La première expérience du service de l'emploi d'Autismo Andalucía dans le soutien aux personnes autistes de notre communauté a été initiée en 1998 par l'une de nos associations, Autismo Cádiz, et financée par les fonds européens Horizon.

A la suite du succès du programme, notre objectif a été de consolider un service régional permanent. Autismo Andalucía étant une fédération d'associations, elle a convenu, avec ses associations-membres, d'aborder la question de l'emploi à l'aide d'une stratégie commune.

L'objectif d'Autismo Andalucía est de créer un service de l'emploi pour les personnes autistes pour coordonner les associations membres lorsqu'elles fournissent des orientations aux personnes autistes dans leur recherche d'emploi et leur intégration sur le marché du travail. La mission du service de l'emploi d'Autismo Andalucía est d'améliorer l'inclusion des personnes autistes dans les entreprises de la région. Les personnes autistes sont confrontées à de graves problèmes d'emploi, mais elles peuvent réussir dans le monde du travail avec l'aide de médiateurs de l'emploi, qui appliquent la méthodologie de l'emploi assisté en évaluant les compétences de la personne et en fournissant des orientations et des conseils.

Nous optons exclusivement pour l'emploi assisté, car ce modèle présente des résultats associés à l'emploi standardisé, à l'amélioration de la qualité de vie, au développement de l'autodétermination, à la pleine participation et à l'orientation vers la communauté. Il s'agit d'un programme régional complet, permanent et stable (non soumis à un financement temporaire), qui est développé avec un petit nombre de participants, et qui, de par la mise en œuvre de son protocole, garantit une approche centrée sur la personne.

Les caractéristiques que nous considérons comme de bonnes pratiques comprennent la gratuité et l'accessibilité, l'individualisation complète, la recherche de postes uniquement après avoir connu les candidats et en fonction de leurs préférences, l'offre d'un soutien continu et l'engagement de maintenir ce soutien. En outre, le soutien fourni est spécialisé dans l'autisme, nous suivons un processus de gestion où les procédures sont conformes au RGPD à chaque étape, et les décisions sont prises par les personnes autistes et leurs familles.

En ce qui concerne les aspects spécifiques, nous aimerions mentionner qu'il s'agit d'un service de proximité et d'inclusion et que, par conséquent, les sessions d'orientation sont développées dans la communauté ou même au domicile de la personne autiste. Des visites d'entreprises ordinaires sont organisées pour les emplois. Un soutien est apporté sur place, directement sur le lieu de travail, aux entreprises concernées. Toute notre expérience est disponible dans différentes ressources publiques dont l'accès est gratuit. Nous sommes ouverts à tous types de visites, stages, etc. et tout notre matériel est partagé avec les professionnels qui en font la demande. »

**Le témoignage suivant est celui d'une personne autiste qui occupe le poste d'employé dans un supermarché en Espagne. Il exerce un emploi assisté où il a bénéficié de l'aide d'un coach professionnel dans le cadre d'un programme d'aide à l'emploi :**

« J'ai été diagnostiqué autiste et je suis titulaire d'un diplôme de formation professionnelle dans le commerce de détail. Je travaille au supermarché « SuperSol ». Mes tâches consistent à réapprovisionner les marchandises entrantes, à ranger et à nettoyer les rayons, à mettre en place les commandes dans les rayons et à m'occuper des clients. J'ai de très bonnes relations avec mes collègues et je peux toujours compter sur eux lorsque j'ai besoin de quelque chose.

J'ai obtenu cet emploi par l'intermédiaire du service de l'emploi de la Fédération Autismo Andalucía. Mon coach professionnel m'a accompagné au début de mon contrat et m'a donné des conseils sur la manière d'accomplir au mieux les tâches qui m'ont été confiées dans les meilleurs délais et de la manière la plus efficace.

Au fil du temps, le soutien a progressivement été réduit et, aujourd'hui, mon coach ne vient plus que tous les 15 jours pour assurer le suivi. Si je devais retenir un de mes talents ou compétences, je mettrais en avant ma capacité à travailler en équipe et à traiter avec les clients, ce que j'aime beaucoup (même si, au début, c'est ce que j'ai trouvé le plus difficile dans l'entreprise). Actuellement, je me sens très bien dans mon travail, même si j'aimerais augmenter mon temps de travail pour avoir plus de revenus, car travailler me rend plus autonome et indépendant, et je me sens épanoui. »

**Palacios, 28 ans, Espagne**

### 5.3 Exemples de programmes d'insertion professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat

Ces dernières années, un nombre croissant d'initiatives d'agriculture sociale ont été développées en Italie et dans d'autres pays afin de promouvoir l'inclusion sociale et de favoriser l'accès à la formation professionnelle et la transition vers l'emploi pour les personnes autistes, y compris celles qui ont besoin d'un soutien substantiel. Nous en avons épinglé quelques-unes ci-dessous.

#### **Cascina Rossago (Italie)**

Cascina Rossago est un service de soutien résidentiel pour les personnes handicapées situé dans la province de Pavie, dans la région de Lombardie. Fondée en 2002, cette structure est accréditée par la région de Lombardie par la résolution VII/16780 du 19 mars 2004. Il s'agit d'une structure pilote spécifiquement dédiée à la promotion de l'accès à l'emploi des adultes autistes sur le modèle des communautés agricoles.

L'inclusion dans un environnement adapté et le soutien d'un personnel spécialisé offrent aux personnes autistes la possibilité de développer leurs compétences et d'atteindre des niveaux d'autonomie plus élevés dans le respect de leur identité autiste. Un programme d'inclusion sociale soigneusement planifié est mis en œuvre après une période d'observation et d'évaluation par une équipe pluridisciplinaire.

À Cascina Rossago, les personnes autistes participent également à des activités professionnelles structurées, les « ateliers de Cascina Rossago », qui couvrent un éventail de domaines allant de l'agriculture au tissage.

Veillez consulter le site web de la Fondation Genitori per l'Autismo pour télécharger les outils de formation et pour de plus amples informations :

[www.fondazionegenitoriautismo.it/cascinarossago.php](http://www.fondazionegenitoriautismo.it/cascinarossago.php)

#### **Le projet Casa di Gello de l'association Agrabah (Italie)**

Case di Gello se situe dans la province de Pistoia, dans la région de Toscane. L'idée de départ était de soutenir les adultes autistes dans un environnement adapté pour qu'ils puissent développer les compétences nécessaires leur permettant de contribuer à un projet de ferme communautaire. Les activités proposées sont adaptées à chaque personne et ont trait à la floriculture, à différents domaines de travail (menuiserie, cuisine, secrétariat, etc.) et comprennent également des activités sportives, des ateliers d'expression et de l'hippothérapie.

En 2011, ce projet de ferme communautaire a été mis en œuvre grâce à une collaboration fructueuse entre l'association Agrabah et le service de santé mentale pour adultes de Pistoia, mais également grâce à la Fondation Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia (Fondation Caript), qui a mis à disposition les locaux où se trouve le centre.

À Casa di Gello, l'activité floricole est proposée comme un mode de vie différent où le travail agricole, l'artisanat, les activités d'expression et les espaces de réadaptation ne sont pas des dimensions distinctes, mais se complètent mutuellement pour fournir une approche globale des soins.

Veuillez consulter la page du projet pour de plus amples informations :

[www.fondazioneraggioverde.it/i-nostri-centri/casa-di-gello-per-leta-adulta/](http://www.fondazioneraggioverde.it/i-nostri-centri/casa-di-gello-per-leta-adulta/)

### **Projet ALI par le Centre de services ASCOT (Italie)**

Le Centre de services Ascot SRL à Florence, dans la région de Toscane, est dédié au soutien des adultes ayant des difficultés psychocognitives et socio-relationnelles. Son principal projet, ALI (Autonomie Travail Intégration), est axé sur la mise en œuvre d'un modèle de formation et d'emploi impliquant des activités de restauration et d'accueil, des services touristiques, l'élevage d'animaux et le jardinage.

L'équipe opère dans un café et un petit hôtel où les jeunes autistes bénéficient d'une formation professionnelle et sont recrutés en tant qu'employés. Le projet vise plus globalement à promouvoir l'inclusion effective des personnes autistes sur le marché du travail et coopère avec les réseaux existants, notamment les écoles secondaires et l'administration publique locale.

Veuillez consulter le site web du Centre de services ASCOT pour de plus amples informations :

[www.serviziascot.it/](http://www.serviziascot.it/)

### **Le Centre thérapeutique européen (CTE) d'une coopérative sociale de Rignano sull'Arno (Italie)**

La coopérative sociale de Rignano sull'Arno, une association située dans la région de Toscane, entourée de 40 hectares de terres et de forêts, est un centre résidentiel où les personnes autistes peuvent séjourner sur le court ou le long terme. Le Centre thérapeutique européen (CTE), géré par l'association, comprend différentes formes d'entreprises sociales (coopératives A et B, selon le système italien) ainsi qu'une ferme.

L'objectif principal du CTE est d'améliorer le bien-être des personnes autistes en promouvant des parcours thérapeutiques innovants et des expériences de participation sociale, en garantissant un environnement de vie stable, aimant et stimulant. Les activités, guidées par un personnel professionnel, se concentrent sur l'accès à la formation professionnelle dans le secteur agricole et sur la promotion de l'inclusion sociale des personnes autistes.

La région de Toscane soutient le financement du CTE qui fonctionne principalement grâce aux ventes de sa production. Le CTE travaille, dans la mesure du possible, en collaboration avec des entreprises et des institutions locales pour faciliter le placement professionnel des personnes autistes.

Veuillez consulter le site web dédié au CTE pour de plus amples informations : [www.ctecoop.it/](http://www.ctecoop.it/)

### **Le projet Godega4Autism de la Fondation Oltre il Labirinto (Italie)**

Godega4Autism est un projet qui vise à fournir un soutien à la vie quotidienne et une formation professionnelle dans le secteur agricole à des adultes autistes ayant besoin d'un soutien substantiel, en vue de promouvoir leur inclusion sociale et de développer de futures opportunités d'emploi sur le marché du travail ouvert. Le projet est géré par la Fondation Oltre il Labirinto Onlus, non lucrative.

À Godega4Autism, les personnes autistes travaillent avec le soutien d'un superviseur et chaque tâche est expliquée à l'aide d'instructions visuelles. Les produits agricoles sont entièrement biologiques et respectueux de l'environnement. Les activités professionnelles comprennent également l'assemblage de « hug bikes » (vélos tandem conçus pour permettre à une personne autiste ayant besoin d'un soutien substantiel de faire du vélo en toute sécurité avec l'aide d'un autre cycliste), le recyclage du liège ainsi que la réalisation de projets pour des organisations locales, notamment le conditionnement du vin.

Pour en savoir plus, consultez la page web de l'initiative :

[www.oltrelabirinto.it/1672\\_0/it/default.ashx](http://www.oltrelabirinto.it/1672_0/it/default.ashx)

### **Le projet Casa Solidale de L'Ortica (Italie)**

L'Ortica est une association créée en 2010, basée à Milan, dans la région de Lombardie. Depuis lors, elle travaille avec des enfants, des préadolescents, des adolescents et des adultes autistes, ainsi qu'avec des personnes ayant un handicap cognitif et sensoriel. L'Ortica leur propose des parcours de réhabilitation, avec une orientation inclusive qui facilite la construction de relations humaines significatives.

À Milan, l'Ortica opère à la Casa Solidale : un espace partagé par la municipalité de Milan depuis 2016 où cinq associations travaillent avec des groupes vulnérables et marginalisés. L'objectif est d'améliorer leur qualité de vie, de renforcer ou préserver leur autonomie et de favoriser leur inclusion sociale.

À la Casa Solidale, les personnes autistes développent des compétences dans divers ateliers consacrés au tissage manuel, au jardinage, à l'artisanat, à la peinture et à la teinture de la laine. Ces ateliers sont des espaces éducatifs, mais ils favorisent également des relations significatives entre pairs, la dignité, l'inclusion, l'apprentissage continu et la vie sociale à l'adolescence et au-delà. Les produits manuels et artistiques sont vendus à certaines périodes et dans des lieux spécifiques. L'interaction

sociale avec la communauté locale est fondamentale pour la promotion de l'inclusion et la sensibilisation à l'autisme.

Pour en savoir plus, consultez le site de l'association : <https://lnx.ortica.org>

### **Associazione Aiutismo (Italie)**

L'Associazione Aiutismo a été fondée en 2007 par un groupe de parents d'enfants autistes de la province de Padoue, dans la région de la Vénétie, pour soutenir les familles et sensibiliser à l'autisme. L'objectif de l'association est de promouvoir et de créer des opportunités d'inclusion dans la société et sur le marché du travail pour les enfants/jeunes/adultes autistes.

Parmi les différentes activités organisées par Aiutismo figurent la culture de la lavande, un atelier de fabrication de biscuits et une petite ferme sociale. Récemment, l'association a acheté un camion-restaurant pour participer aux fêtes de village et vendre de la nourriture et des boissons.

L'association collabore avec des services et des organisations locales qui partagent l'objectif commun de valoriser les capacités de chaque personne autiste. Avec les ressources adéquates, Aiutismo sera en mesure d'aider les personnes autistes à réaliser leur potentiel et à améliorer leur qualité de vie.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site web de la fondation :

[www.aiutismo.org/](http://www.aiutismo.org/)

### **Ferme « Chi Semina Raccoglie » de Ca'Leido (Italie)**

La ferme « Chi Semina Raccoglie » fait partie du projet Ca'Leido, un centre spécialisé dans l'autisme créé par Sonda onlus, une coopérative sociale basée dans la province de Trévise, dans la région de la Vénétie. Cette ferme pédagogique est un lieu où les enfants autistes se sentent plus à l'aise et où les adultes autistes s'essayent à l'artisanat. La ferme vend également de savoureux produits cultivés par des personnes autistes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site web du projet : [www.ca-leido.it/caleido-fattoria/](http://www.ca-leido.it/caleido-fattoria/)

### **L'atelier de mosaïque de l'association Cascina San Vincenzo (Italie)**

Cascina San Vincenzo est une association qui a vu le jour en 2008. Depuis sa création, elle cherchait à offrir aux personnes autistes et à leurs familles un environnement dans lequel elles se sentiraient « chez elles » et où personne ne serait laissé pour compte. Cela a été rendu possible grâce à l'expérience et à l'expertise d'une équipe professionnelle intégrée de psychologues, d'éducateurs, d'orthophonistes et d'experts en psychomotricité qui façonnent les parcours de réadaptation dans le respect des caractéristiques de chaque personne autiste et de sa famille. L'association est également un foyer stable pour deux familles chargées d'accueillir d'autres familles de personnes autistes.

Depuis 2016, la Cascina San Vincenzo organise un atelier de mosaïque, un projet intitulé « Tanti piccoli pezzi » (« Beaucoup de petits morceaux »). L'art de la mosaïque est une technique de travail très structurée : elle comporte des étapes précises et obligatoires et fonctionne par répétition. Les concepts de rythme, de séquence et de composition sont inhérents à l'art de la mosaïque, qui est constitué de tesselles à composer avec une précision absolue. Au cours de l'atelier, les usagers autistes fabriquent des objets allant du cadre à la boîte, de l'objet de fête au vase, de la décoration de Noël à la boîte à fleurs et à la vaisselle.

Le projet est un véritable atelier d'artisanat destiné à favoriser les parcours à l'emploi. L'objectif principal est de promouvoir le bien-être et l'autonomie de la personne, en renforçant l'estime de soi et la motivation de la personne autiste, dans un processus qui s'articule autour de différentes phases, allant de la production jusqu'à la vente du produit lui-même.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site web de l'association : [www.cascinasanvincenzo.org/](http://www.cascinasanvincenzo.org/)

### **L'initiative TERLAB d'Autisme La Garriga (Espagne)**

Pour les adultes autistes qui ont besoin d'un soutien substantiel, il peut être très difficile de trouver un emploi approprié. TERLAB est un atelier protégé, situé près de Barcelone, en Espagne, qui crée des rôles significatifs pour ces adultes autistes par le biais d'activités telles que l'agriculture, le jardinage et le recyclage du papier. TERLAB est une initiative non lucrative de l'organisation Autisme La Garriga qui vise à promouvoir l'inclusion sociale des participants dans la communauté locale.

La plupart des adultes qui se rendent à TERLAB arrivent généralement avec des compétences très limitées. Le personnel de TERLAB procède à une évaluation détaillée des capacités cognitives de chaque personne et de leurs compétences fonctionnelles afin d'élaborer des plans d'intervention thérapeutique adaptés à leurs besoins et un parcours d'emploi en fonction de leurs capacités.

Actuellement, 42 adultes participent au programme TERLAB. Le personnel spécialisé travaille avec chaque participant pour améliorer ses compétences en matière de relations interpersonnelles, de communication, d'autonomie personnelle et pour résoudre ses problèmes de comportement, à la fois par la thérapie et par le travail. Le personnel propose des activités professionnelles, des activités physiques et de participation à la vie de la communauté.

Le personnel de TERLAB comprend des professionnels du domaine de la médecine, de la psychiatrie, de la psychologie, de l'enseignement, du travail social et de l'ergothérapie. Les participants bénéficient de leur assistance à raison d'environ un membre du personnel pour quatre participants.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le site de l'association : [www.autisme.com](http://www.autisme.com)

### **Green Bridge Growers (États-Unis)**

Green Bridge Growers est une petite entreprise américaine fondée dans le but de créer un emploi pour un jeune autiste passionné et compétent dans le domaine de l'agriculture biologique. Après avoir obtenu son diplôme universitaire, Chris Tidmarsh a trouvé un emploi de chercheur en environnement, mais les défis sociaux liés à un emploi « traditionnel » étaient très difficiles à relever pour lui. Malgré ses efforts d'autopromotion, il a perdu son emploi au bout de quelques mois.

Constatant que le chômage était très répandu chez les adultes autistes (même parmi les titulaires d'un diplôme universitaire) la mère de Chris, Jan Pilarski, s'est mise à chercher des solutions. Deux ans plus tard, Chris et Jan ont fondé Green Bridge Growers, une petite entreprise qui cultive des légumes biologiques en utilisant une méthode appelée aquaponie, dans laquelle les poissons et les légumes se développent en harmonie. Ils ont découvert que l'aquaponie correspondait non seulement aux compétences de Chris, mais aussi à celles d'autres adultes autistes. Cette méthode de culture exige de la précision et de l'attention aux détails, ainsi qu'une certaine routine.

L'entreprise employait Chris et d'autres personnes autistes pour produire des légumes biologiques destinés aux marchés locaux. Forte de son succès, l'entreprise est désormais passée à l'étape suivante : la création de serres aquaponiques commerciales. L'expansion de l'entreprise a été partiellement financée par une campagne de crowdfunding menée en ligne. Chaque serre construite par Green Bridge Growers crée cinq opportunités d'emploi pour de jeunes adultes autistes et peut produire environ 22 tonnes de légumes par an.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le site de l'entreprise : [www.greenbridgegrowers.org](http://www.greenbridgegrowers.org)

## 5.4 Exemples de programmes d'insertion professionnelle dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'alimentation et du tourisme

### L'auberge Sant'Anna et le Luna Blu du projet AUT AUT (Italie)

AUT AUT (Autonomia Autismo, en français « Autonomie Autisme ») est un grand projet de formation et d'emploi pour les jeunes adultes autistes dans le domaine de l'hôtellerie. Le projet se situe à La Spezia (région de Ligurie). Créée en 2017 par la Fondation Carispezia, A.G.A.P.O. Onlus et la Fondation Il Domani dell'Autismo (membre d'Autisme-Europe), il a été créé dans le but de soutenir la pleine inclusion des jeunes autistes. Le projet vise à faciliter leur transition vers le marché du travail en leur donnant accès à une formation professionnelle au sein de la communauté. Le programme de logement qui l'accompagne a pour but de développer leur autonomie individuelle.

L'auberge Sant'Anna et le Luna Blu sont soutenus par la Fondation AUT AUT. Le Luna Blu est une structure moderne qui offre une hospitalité aux touristes. Elle est divisée en trois étages destinés ayant chacun une fonction différente : hébergement touristique (pour les personnes autistes et leurs familles ainsi que pour les vacanciers ou les personnes en voyage d'affaires), restaurant et appartements destinés à développer l'autonomie des jeunes autistes et à les préparer à vivre de la manière la plus indépendante possible. Un espace est également dédié à la formation professionnelle et aux ateliers de production alimentaire.

Depuis 2019, le Luna Blu a également ouvert une boulangerie employant des personnes autistes dans la ville de Lerici.

Pour de plus amples informations, consultez le site web du projet : [www.aut-aut.eu/](http://www.aut-aut.eu/)

### SbrisolAut (Italie)

Basée à Mantoue, dans la région de Lombardie, SbrisolAut est une entreprise sociale qui produit et commercialise des pâtisseries de grande qualité, typiques de la région, notamment le gâteau Sbrisolona, en employant des ouvriers de production autistes.

Créée en 2022 avec le soutien de [Spazio Autismo Sol.Co. Mantova](http://Spazio Autismo Sol.Co. Mantova) (un consortium de coopératives sociales), l'entreprise sociale englobe tous les éléments clés de l'inclusion sociale, de la durabilité environnementale et de la valorisation de la zone locale. Depuis l'énorme succès de la vente des gâteaux de SbrisolAut lors du festival Sbrisolona & Co en octobre 2022, l'entreprise s'est fixé pour objectif d'être présente dans la plupart des supermarchés de Mantoue avec ses produits de boulangerie et ses gâteaux Sbrisolona.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le site de l'entreprise : [info@sbrisolaut.it](mailto:info@sbrisolaut.it)

### **Projet Autbnb de GiuliaParla (Italie)**

GiuliaParla est une coopérative sociale créée à Rome, dans la région de Lazio, en 2010. Elle a lancé Autbnb, un projet d'agence touristique et immobilière géré par et pour des personnes autistes.

Aujourd'hui, de nombreuses personnes autistes ne partent pas en vacances, ou seulement avec leur famille, tandis que d'autres s'inscrivent à des programmes de vacances qui ne tiennent pas compte de leurs besoins spécifiques.

Le projet organise des vacances, des visites guidées (par exemple, du quartier Garbatella à Rome), des séjours de moyenne et longue durée en Italie et à l'étranger.

Veuillez consulter le site web de la coopérative pour de plus amples informations : [www.autbnb.it/](http://www.autbnb.it/)

### **Le projet Tortellante de l'association Aut Aut Modena (Italie)**

Tortellante est un atelier thérapeutique et de réhabilitation où des jeunes et des adultes autistes apprennent à fabriquer des pâtes fraîches artisanales. Le projet, lancé en janvier 2016, a été complété par des activités de formation visant à renforcer l'autonomie. Il met en œuvre des bonnes pratiques dans le domaine de l'inclusion, impliquant une communauté entière à Modène, dans la région d'Émilie-Romagne.

Tortellante a plusieurs objectifs :

- Mettre en place des parcours de formation individualisés pour l'insertion professionnelle des personnes autistes ;
- Améliorer les activités d'équipe, y compris avec des personnes qui ne sont pas formées à l'autisme ;
- Améliorer la qualité de vie et l'autonomie des participants ;
- Soutenir les familles dont les membres autistes passent à l'âge adulte ;
- Encourager et faciliter l'inclusion des personnes autistes et sensibiliser la communauté à l'autisme.

Tortellante a été lancé par Aut Aut Modena, une association qui promeut et coordonne des projets de formation, d'assistance et de collecte de fonds pour soutenir les familles de personnes autistes dans la province de Modène.

En 2018, Tortellante est devenue une Association de Promotion Sociale (APS en italien), avec l'inauguration de son nouveau siège dans le centre de Modène, rénové et équipé grâce à l'engagement et au financement des familles et des sponsors privés. L'initiative, née comme thérapie éducative, représente désormais un parcours concret vers le travail chez les jeunes autistes, et une opportunité pour favoriser leur autonomie.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site web du projet : [www.tortellante.it/](http://www.tortellante.it/)

### **La brasserie L'Abbarrato et le restaurant Farfood de l'association Il Desiderio di Barbiana (Italie)**

Il Desiderio di Barbiana est une association et une coopérative sociale basée dans la province de Rome, dans la région du Latium. L'organisation s'occupe d'enfants, d'adolescents et de jeunes adultes dans le domaine de la santé mentale, du handicap cognitif et de l'autisme. La mission d'Il Desiderio di Barbiana se concentre sur les groupes à risque d'exclusion sociale.

L'association met en œuvre des expériences de travail et d'agriculture sociale dans lesquelles les jeunes peuvent trouver des opportunités de travail. En tant qu'entreprise sociale, l'objectif est donc de promouvoir des parcours de soins et des activités professionnelles qui favorisent l'inclusion et l'émancipation des personnes autistes grâce à une gamme de services de soutien.

Au fil des ans, Il Desiderio di Barbiana a ouvert une ferme, la brasserie artisanale L'Abbarrato et le restaurant d'agrotourisme social Farfood, niché dans la magnifique réserve naturelle du Tibre. L'Abbarrato et Farfood emploient tous deux des jeunes autistes impliqués dans la coopérative.

Veuillez consulter le site web de la coopérative pour de plus amples informations :

[www.desideriodibarbiana.com/](http://www.desideriodibarbiana.com/)

## **5.5 Projets d'inclusion dans les entreprises privées**

### **Andros (France)**

L'initiative « Vivre et Travailler Autrement » (VETA) a été lancée par Jean-François Dufresne, ancien directeur général de la multinationale Andros Food Group. M. Dufresne est un entrepreneur prospère et le père d'un fils autiste, Luc, qui est presque entièrement non-verbal et a des besoins complexes de soutien. Des professionnels ont expliqué à M. Dufresne que Luc ne pourrait jamais exercer un emploi. M. Dufresne n'était pas d'accord et a réagi en conséquence. Son initiative consiste à employer des personnes autistes ayant des besoins complexes dans l'une de usines Novandie, dans la région d'Eure-et-Loir.

L'usine emploie actuellement 12 personnes autistes en contrat à durée indéterminée à temps partiel. Les employés autistes développent leurs compétences grâce à un soutien professionnel. Des points forts tels que le sens du détail, une mémoire visuelle et auditive très développée et la capacité de se concentrer sur une tâche particulière sont particulièrement utiles dans cet espace de travail.

Dans l'usine Novandie, des supports visuels permettent de séquencer les activités et de clarifier le travail à effectuer. Une structuration spatiale et de sécurité pour éviter le stress. L'ergonomie du poste de travail est étudiée avec les chefs d'équipe de l'usine. L'entreprise ne finance pas le soutien. Il est fourni par les autorités publiques par l'intermédiaire de l'association « Vivre et Travailler autrement » qui apporte un soutien quotidien aux employés autistes.

Bien encadrés, les travailleurs autistes peuvent effectuer les mêmes tâches que leurs collègues. Toutefois, cela demande une grande concentration. Leur temps de travail a donc été aménagé à mi-temps, c'est-à-dire tous les matins de 9h00 à 13h00 (17h00 par semaine).

La Maison Départementale du Handicap et les autres acteurs concernés ont mis en place un programme éducatif adapté à chacun.

Vous trouverez plus d'informations ici : [www.vivreetravaillerautrement.org/success-story/](http://www.vivreetravaillerautrement.org/success-story/)

## 5.6 Activités indépendantes

### Laboratorio di Esplorazione Multimediale - LEM (Italie)

Basé à Milan, dans la région de Lombardie, le Laboratorio di Esplorazione Multimediale (Laboratoire d'exploration multimédia, LEM) offre des services complets de conception de sites web, de conception graphique, de publication assistée par ordinateur et de traduction. Il a été créé en 2007 après que ses fondateurs eurent découvert, au fil de leurs conversations sur une liste de diffusion destinée aux personnes autistes, qu'ils éprouvaient tous la même difficulté à trouver un emploi satisfaisant, en dépit de leurs compétences techniques et professionnelles. Ce groupe d'adultes autistes a donc décidé de créer cette coopérative sociale où ils travaillent ensemble.

La coopérative a également traduit des livres sur l'autisme vers l'italien en vue de les publier. Elle a également mis sur pied un projet visant à former un petit groupe de personnes autistes à l'archivage numérique. Le LEM ne se concentre pas uniquement sur le travail, il organise également des activités sociales et culturelles pour les personnes autistes, surtout depuis qu'il est passé du statut de coopérative à celui d'association il y a quelques années.

Le LEM développe depuis longtemps des parcours de soutien (à la fois pour les individus et les groupes)

visant le bien-être et l'inclusion sociale des personnes autistes n'ayant pas besoin de soutien substantiel. Les familles sont également impliquées dans ces parcours de soutien. Par exemple, le projet de coaching familial du LEM vise à offrir aux familles d'adultes autistes un soutien concret et continu pour les aider à améliorer leur qualité de vie et à éviter l'épuisement.

Pour de plus amples informations, consultez le site web de l'association : [www.associazionelem.org/](http://www.associazionelem.org/)

## **5.7 Stages ou périodes d'essai**

### **Work Aut (Italie)**

Basée dans la province de Barletta, dans la région des Pouilles, la coopérative sociale Work Aut Lavoro & Autismo et son projet Work Aut ont été créés en 2021, par le Comitato Famiglia Insieme, un comité de parents qui soutient la neurodiversité et promeut l'action en faveur de l'inclusion des personnes autistes depuis 2019.

Les projets mis en œuvre ces dernières années ont porté sur les domaines de l'éducation, des loisirs et de l'emploi, dans le but d'améliorer la qualité de vie des personnes autistes.

Work Aut propose des formations et des stages pour favoriser l'inclusion des personnes autistes sur le marché du travail. Celles-ci sont encadrés par des responsables qualifiés qui bénéficient également de l'assistance d'experts pédagogiques, afin de favoriser la réussite de l'expérience, tant du point de vue des stagiaires autistes que des entreprises impliquées.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de la coopérative : [www.workaut.org/](http://www.workaut.org/)

## **6. Ressources et outils pratiques issus de projets européens visant à promouvoir l'accès à l'emploi des personnes autistes**

### **Count Me In - Pour l'inclusion sociale des personnes handicapées mentales dans le secteur artistique et culturel (2013 - 2014)**

Lancé en 2013, ce projet de deux ans visait à améliorer l'inclusion sociale des personnes aux besoins spéciaux dans le secteur des arts et de la culture et à promouvoir, pour ce groupe de personnes, des opportunités sur le marché du travail. Count Me In a été financé par le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) de la Commission européenne.

Le projet s'appuyait sur la conviction que l'art et la culture s'adressent à tout le monde et que ce secteur particulier pouvait offrir un grand potentiel en tant que cadre pour l'enseignement et la

formation professionnels (EFP). Le projet visait également à créer une ressource interdisciplinaire sur la manière d'utiliser l'art et la culture dans L'EFP pour les groupes qui ont des besoins spéciaux. Pour ce faire, le projet a recherché les différentes pratiques et méthodologies existantes dans toute l'Europe et exploré les innovations de projets antérieurs sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Le projet Count Me In a produit une [publication](#) qui présente les bonnes pratiques du Gaia Museum Outsider Art du Danemark et celles des ateliers artistiques du Debajo del Sombrero de Madrid, en Espagne. Cette publication comprend également des conseils et des lignes directrices pour les professionnels de l'EFP, basés sur l'expérience de tous les partenaires du projet, ainsi que des exemples de de bonnes pratiques dans le domaine de la formation professionnelle pour les personnes handicapées dans des espaces et événements culturels, notamment : les musées, les galeries, les représentations théâtrales, les spectacles de danse, les médias, les aménagements paysagers, les festivals de musique et les espaces publics. Autisme-Europe était partenaire de ce projet, aux côtés d'autres organisations européennes.

Télécharger la publication sur la formation professionnelle pour les personnes handicapées dans les institutions culturelles : <https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2017/08/cmi-web-page.pdf>

### **JoTraDi - Formateurs à l'emploi pour les personnes autistes et les personnes handicapées intellectuelles (2013 - 2015)**

Le projet JoTraDi (Job Trainers for people with intellectual Disabilities and Autism Spectrum Disorders), qui s'est déroulé de 2013 à 2015, avait pour objectif principal de former les enseignants, les éducateurs, les formateurs et les tuteurs en vue d'optimiser les conditions d'emploi pour les personnes handicapées. Ce projet a été financé par le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) de la Commission européenne.

JoTraDi comprenait un programme d'insertion professionnelle visant à fournir aux personnes handicapées une expérience professionnelle concrète et, à terme, les employer au sein d'une entreprise. Les personnes qui ont suivi le programme de formation du projet sont devenues des « formateurs à l'emploi » et ce faisant, ont contribué à l'inclusion des personnes handicapées intellectuelles et des personnes autistes sur le marché du travail ouvert en Europe.

Pour en savoir plus, visitez le site web du projet et téléchargez le matériel de formation et la boîte à outils : [www.trainingforjob.eu/wp/](http://www.trainingforjob.eu/wp/)

## **IVEA - Enseignement professionnel innovant pour l'autisme (2018 - 2021)**

Le projet Innovative Vocational Education for Autism (IVEA) visait à promouvoir l'inclusion sociale des personnes autistes par l'emploi en créant un guide holistique européen. Le projet, qui a eu lieu d'octobre 2018 à mars 2021, a été financé par le programme Erasmus + de la Commission européenne.

Le projet IVEA a rassemblé des universités, des associations de l'autisme, des professionnels et des ONG de toute l'Europe autour de la création d'un nouveau guide européen pour une formation professionnelle efficace des personnes autistes, afin de maximiser leurs chances de réussite dans l'emploi.

Le guide est le résultat de deux cours de formation distincts : l'un conçu pour les personnes autistes ; l'autre pour les représentants d'employeurs potentiels (parties prenantes, personnel d'ONG, services administratifs, entreprises). Les personnes autistes qui ont participé aux formations ont effectué un stage final au sein des entités impliquées dans le projet.

Visitez le site web dédié au projet : <https://ivea-project.eu/>

## **WIN-WITH-U - Workplace Inclusion and employment opportunities for youth WITH autism (2020-2023)**

Le projet Workplace Inclusion and employment opportunities for youth WITH autism (WIN- WITH-U) vise à améliorer l'inclusion des personnes autistes sur le marché du travail en proposant des formations aux employeurs et aux entreprises et en accompagnant les personnes autistes dans leur parcours vers l'emploi. D'une durée de trois ans, de septembre 2020 à août 2023, ce projet est financé par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Le projet WIN-WITH-U a développé une approche de formation innovante et ouverte, qui comprend deux parcours d'apprentissage, l'un se concentrant principalement sur les personnes autistes et l'autre sur les entrepreneurs/managers qui souhaitent améliorer leurs connaissances sur l'autisme.

Les partenaires du projet ont produit un document sur la méthodologie d'apprentissage afin d'améliorer l'inclusion des jeunes autistes, ainsi que des modules d'apprentissage mis gratuitement à disposition sur une plateforme d'apprentissage en ligne. En outre, un kit de formation sera créé et diffusé dans les cinq langues du consortium du projet (anglais, bulgare, italien, danois et français).

Pour en savoir plus et accéder aux ressources, visitez le site web du projet : <https://win-with-u.eu/>

## **Autism-Friendly Spaces - Employability : un tournant en matière d'employabilité (2022 - 2024)**

Le projet Autism-Friendly Spaces : un tournant en matière d'employabilité (AFS Employability) porte sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP) et l'employabilité des personnes autistes. Il se déroulera de 2022 à 2024 et sera financé par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Le projet AFS Employability est axé sur la nécessité d'un programme intégré qui va impliquer et former une série d'acteurs concernés (à savoir les personnes autistes, leurs réseaux de soutien et les prestataires de services). Il influencera également, sur une base transnationale et au niveau européen, les politiques de soutien à l'employabilité des personnes autistes.

AFS Employability compte mettre en œuvre des actions pour promouvoir l'inclusion sociale dans les domaines suivants :

- Engagement des personnes autistes : fournir toutes les informations permettant aux personnes autistes de décider si elles souhaitent ou non recourir à l'emploi assisté ;
- Création d'un centre social pour les personnes autistes activement à la recherche d'un emploi ou intéressées ;
- Profilage et formation professionnels : aider les individus à identifier leurs compétences et leurs préférences en matière de travail ;
- Recherche d'emploi : recherche d'un emploi en tenant compte des besoins de toutes les parties concernées par le biais d'un site web spécifique ;
- Engagement et formation des employeurs sur les besoins des employés autistes, y compris les conditions d'emploi et les compétences requises pour les personnes autistes ;
- Soutien à l'emploi en cours et en fin d'emploi : fournir un soutien au client et à l'employeur en fonction de leurs besoins pendant une période de trois mois après le placement dans l'emploi ;
- Créer un rapport politique sur la situation actuelle de l'emploi des personnes autistes aux niveaux européen et national ;
- Sensibiliser aux besoins des personnes autistes par le biais de séminaires.

Enfin, le projet vise à résoudre le problème du chômage des personnes autistes en apportant un soutien

continu à tous les groupes cibles concernés (employeurs/entreprises, personnes autistes et réseaux de soutien).

Pour en savoir plus, visitez le site web du projet :

<https://www.autismfriendlyspaces.eu/employability/home>

## 7. Conclusion

Bien que l'Europe compte environ sept millions de personnes autistes, des études suggèrent qu'une écrasante majorité d'entre elles (potentiellement 90 % ou plus dans certaines régions) reste sans emploi<sup>37</sup> et ce, malgré la volonté de beaucoup d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir. Chaque personne autiste est différente. Ce recueil a cherché à refléter cette diversité en soulignant la grande variété de compétences, d'intérêts et de points forts que les personnes autistes peuvent apporter au marché du travail.

Toute personne autiste a le droit d'accéder librement à l'emploi et d'être protégée contre la discrimination, conformément au droit international (CDPH des Nations Unies) ainsi qu'à la législation et aux politiques européennes et nationales. Cependant, la discrimination, le manque de compréhension de l'autisme et la pénurie de services et programmes d'emploi adaptés signifient que de nombreuses personnes autistes sont exclues du marché du travail ou sont incapables de conserver leur emploi. Le manque de programmes de formation et d'enseignement professionnel adaptés aux personnes autistes contribue également à cette situation.

En adoptant une approche de l'emploi basée sur les compétences, en améliorant la compréhension de l'autisme et en mettant en œuvre des aménagements raisonnables adaptés aux besoins de chaque individu, les personnes autistes auront plus de chances d'accéder à un emploi et de le conserver, ce qui profitera non seulement aux personnes autistes mais aussi à la société dans son ensemble, car cela permettra d'élargir la main-d'œuvre et de stimuler la croissance économique.

Afin de montrer la situation actuelle en matière de chômage et de droit au travail des personnes autistes, mais aussi de mettre en lumière des solutions existantes, ce recueil fournit des exemples d'opportunités d'emploi pour les personnes autistes dans le monde. Il propose également une série de ressources et d'outils pratiques pour soutenir les personnes autistes sur leur lieu de travail. Nous sommes conscients de tous les efforts qu'il reste à fournir dans ce domaine pour que les personnes autistes puissent exercer leur droit fondamental à un emploi librement choisi ou accepté, nous espérons toutefois que ces exemples fourniront des idées et des approches pour développer davantage et assurer la durabilité de programmes de soutien à la transition vers le marché du travail.

*Le projet INFUSE a été financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 2021-2-IT02-KA210-ADU-000049*

---

<sup>37</sup> Fasciglione, « Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism », p. 146 ; Autisme-Europe, « Je peux apprendre, je peux travailler : campagne européenne de sensibilisation 2020-2021 » (2021), consulté en mars 2023 ; Autism-Europe, Autisme et travail : Ensemble, c'est possible, p. 53.