

Autisme et emploi

État des lieux
et perspectives

AVRIL 2023

SOMMAIRE

Éditorial de l'Agefiph	P. 3
Avant-propos de la Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme au sein de troubles du neuro-développement	P. 4-5
① L'autisme et les troubles du neuro-développement	P. 6
② Panorama en chiffres	P. 7
③ Des services en action pour l'emploi au plus près des besoins	P. 8-13
④ Des entreprises engagées	P. 14-15
⑤ Le point de vue d'associations	P. 16-19
⑥ Des recherches soutenues par l'Agefiph en coopération avec la FIRAH	P. 20-21
⑦ Des innovations soutenues par l'Agefiph	P. 22-27

ÉDITORIAL

À l'occasion de la journée mondiale de sensibilisation à l'autisme du 2 avril, et alors qu'autour de l'État, les acteurs échangent pour poursuivre l'engagement dans une nouvelle stratégie nationale autisme et TND (troubles du neurodéveloppement), l'observatoire emploi et handicap de l'Agefiph fait le point sur les initiatives, outils et projets qui soutiennent l'inclusion professionnelle des personnes concernées par les troubles du spectre autistique.

L'engagement n°4 de la stratégie actuelle porte sur le soutien apporté à la pleine citoyenneté des adultes, c'est dans cet engagement que se situe la mesure 15 qui vise l'insertion des personnes en milieu professionnel. Cet engagement a permis de développer un certain nombre d'actions soutenues par les services de l'État, mais aussi par l'Agefiph et le FIPHFP notamment à travers le soutien apporté à l'emploi accompagné. L'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'entreprise s'emparent de plus en plus de la question de la place des personnes neuro-atypiques dans le monde du travail.

La neuro-diversité désigne des situations très différentes qui appellent des réponses et accompagnements personnalisés, à la hauteur des spécificités des personnes et des besoins de l'entreprise. Vous le lirez, ces parcours sont source de progrès pour l'organisation accueillante, les équipes et les acteurs qui interviennent pour soutenir le parcours professionnel. L'Agefiph s'est engagée dans le cadre de sa stratégie pluriannuelle pour l'innovation et la recherche à soutenir plusieurs projets passionnants à découvrir dans cette publication.

Nous ne sommes encore qu'au début d'une démarche, à laquelle contribue l'Agefiph, depuis le repérage des situations d'autisme jusqu'à l'indispensable sensibilisation du plus grand nombre d'entre nous pour agir au mieux. Les solutions soutenues par l'Agefiph ambitionnent, aux côtés des pouvoirs publics et de ses partenaires, de répondre à l'ensemble des publics concernés par le handicap pour leur permettre de travailler, d'occuper un emploi, de rejoindre un collectif de travail. Quelques unes de nos actions y répondent déjà, et d'autres restent à inventer. Cette publication vous invite à découvrir ou re-découvrir le sujet de l'emploi des personnes autistes et de nouvelles pistes d'accompagnement et de réponses. Motivée pour promouvoir l'égalité des chances pour les personnes qui trop longtemps sont restées exclues des politiques d'emploi, l'Agefiph s'engage avec ses partenaires pour aller plus loin. La future stratégie autisme et TND nous donnera bientôt d'autres occasions pour aller plus loin ensemble.



CHRISTOPHE ROTH
Président de l'Agefiph

AVANT-PROPOS

DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE À LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'AUTISME AU SEIN DE TROUBLES DU NEURO-DÉVELOPPEMENT

Claire Compagnon, Déléguée interministérielle,
et Laure Albertini, Conseillère experte

L'emploi au cœur de la politique publique des troubles du neuro-développement

Nous le savons : pour les personnes en situation de handicap visible, les chemins vers l'emploi sont difficiles, parfois impossibles... Les personnes en situation de handicap invisible comme l'autisme quant à elles subissent souvent une forme de « double peine ». Dire ou ne pas dire, et celles qui choisissent de ne pas révéler leur état à leurs collègues et à leur employeur doivent bien souvent gérer, en plus de leurs problèmes de santé, incompréhension, peur, quiproquos, voire rejet. En choisissant souvent de « prendre sur elles », et de « faire bonne figure », elles doivent déployer une énergie considérable pour compenser leur handicap. Et puis il y a les personnes qui connaissent des handicaps multiples avec une sévérité des troubles qui laisse penser qu'elles n'ont pas droit au travail.

Face à ces situations, nous avons placé l'emploi au cœur de la stratégie nationale autisme et troubles du neuro-développement avec des mesures visant à faciliter l'accès à l'emploi des personnes autistes : financement de l'emploi accompagné à hauteur de 5M € (soit la moitié des crédits en 2020), information et professionnalisation des acteurs du service public de l'emploi¹. Au-delà, nous avons également soutenu des solutions d'emploi innovantes en particulier en direction des publics autistes les plus vulnérables grâce à des projets combinant emploi et logement.

Des résultats sont là : l'emploi des personnes handicapées a bénéficié de la réduction globale du chômage et de l'objectif du plein emploi avec des taux de chômage en baisse de 14 % en 2022 contre 18 % en 2019.

Dans le même temps, les entrées dans le dispositif d'emploi accompagné se sont multipliées pour atteindre 18 % du total des bénéficiaires en 2022 permettant d'accompagner et de stabiliser les personnes dans leur emploi. Désormais, ce sont près de 50 %² de personnes concernées par un trouble du neuro-développement qui bénéficient de ce dispositif particulièrement bien adapté aux personnes avec un trouble du spectre de l'autisme.

Nous devons dans les années à venir poursuivre et intensifier cette politique ; les enquêtes IPSOS menées chaque année³ pour mesurer l'impact de la stratégie nationale autisme-troubles du neuro-développement dans la vie quotidienne des personnes, montrent de façon stable qu'environ 50 % des répondants ne bénéficient pas d'un accompagnement à l'emploi et qu'un peu plus de 40 % déclarent ne pas être en activité professionnelle.

C'est pourquoi la nouvelle stratégie nationale en préparation mettra l'accent sur l'adéquation des réponses aux besoins d'insertion des jeunes et des adultes.

Les travaux actuels de concertation indiquent la nécessité de développer des solutions diversifiées prenant en compte les besoins globaux des personnes.

Plusieurs défis seront à relever :

- Proposer des réponses adaptées aussi bien aux jeunes en sortie d'école comme aux plus vulnérables en intégrant le besoin de logement adapté (habitat inclusif ou en petit collectif autonome) ;
- Outiller et former davantage les professionnels et les entreprises pour les accompagner dans l'adaptation des collectifs de travail à ces troubles ;
- Produire des données fiables relatives à l'emploi des personnes pour mieux mesurer les progrès accomplis ;
- Soutenir les dispositifs favorisant l'autonomie et l'insertion des personnes (Groupes d'entraide mutuelle, Collectif d'entraide et d'insertion professionnelle) en développant la pair-aidance qui sont déterminants pour reprendre confiance en soi et aller vers l'emploi.



CLAIRE COMPAGNON,
Déléguée interministérielle,
à la stratégie nationale
pour l'autisme
au sein de troubles
du neuro-développement



LAURE ALBERTINI
Conseillère experte,
politiques inclusives
et programme
de formation

¹ – Stratégie nationale autisme 2018–2022 : La stratégie nationale autisme et troubles du neuro-développement | handicap.gouv.fr

² – Données Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS), mars 2022

³ – Résultats des enquêtes IPSOS sur l'impact de la stratégie nationale autisme et TND

1 L'AUTISME ET LES TROUBLES DU NEURO-DEVELOPPEMENT

Le neuro-développement

Le neuro-développement recouvre l'ensemble des mécanismes qui, dès le plus jeune âge, et même avant la naissance, structurent la mise en place des réseaux du cerveau impliqués dans la motricité, la vision, l'audition, le langage ou les interactions sociales. Quand le fonctionnement d'un ou plusieurs de ces réseaux est altéré, certains troubles peuvent apparaître : troubles du langage, troubles des apprentissages, difficultés à communiquer ou à interagir avec l'entourage.

On parle des troubles du neuro-développement (TND), parmi lesquels figurent les troubles du spectre de l'autisme (TSA), troubles du développement intellectuel, troubles dys (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie, dysorthographe), TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité)...

Qu'est-ce que l'autisme ?

L'autisme est un trouble touchant l'ensemble du développement d'une personne, tout au long de sa vie.

On parle de troubles du « spectre » de l'autisme, car le terme d'autisme recouvre une réalité très large, très variée et très hétérogène, les dimensions symptomatiques étant :

- les déficits persistants de la communication et des interactions sociales observés dans des contextes variés ;
- le caractère restreint et répétitif des comportements, des intérêts ou des activités.

Chaque personne peut se situer à des degrés différents dans le spectre de l'autisme, selon la fréquence et l'intensité de ses particularités. Certains vont beaucoup parler alors que d'autres auront des difficultés d'expression, certains auront besoin de temps pour réaliser des apprentissages alors que d'autres vont parfaitement les maîtriser.

Souvent, la personne présente des particularités sensorielles (hypo ou hyper sensibilité à certains sons, aux couleurs ou intensités lumineuses, au contact de certaines matières, à la douleur...)

Généralement, l'autisme se révèle avant trois ans. Ce trouble entrave les apprentissages de tous ordres. Il évolue tout au long de la vie.

À ce jour, il n'a pas été trouvé de cause unique à l'autisme. Il est probable que plusieurs causes différentes entraînent le développement des signes de l'autisme. Les recherches actuelles suggèrent fortement qu'il existe des bases neurologiques et génétiques.

Des acquisitions sont possibles au prix d'un accompagnement approprié et continu.

L'autisme est parfois accompagné d'un retard mental plus ou moins sévère. Lorsqu'il n'y a pas de retard mental, on parle d'« autisme de haut niveau ». Le syndrome d'Asperger est une forme d'autisme de haut niveau.

L'autisme peut être isolé ou associé à d'autres troubles ou maladies : troubles du sommeil, troubles anxieux ou dépressifs, hyperactivité, épilepsie...

2 PANORAMA EN CHIFFRES

Les troubles du neuro-développement (TND)



5 % de la population française

soit environ 35 000

naissances par an, selon la Haute Autorité de Santé



Certains TND sont souvent associés à d'autres troubles cognitifs ou à des pathologies neurologiques ou psychiatriques. Si l'on prend l'exemple des TSA :



30 à 40 % des personnes autistes ont aussi un trouble du développement intellectuel



40 à 60 % ont un trouble spécifique d'une fonction cognitive (praxies, langage oral, fonctions attentionnelles)



et 10 à 15 % une épilepsie.

Les troubles du spectre de l'autisme (TSA)



Les troubles du spectre de l'autisme (TSA) représentent, eux, entre 0,9 % et 1,2 % des naissances, soit environ 7 500 bébés chaque année.



La Haute Autorité de Santé estime donc qu'environ 100 000 jeunes de moins de 20 ans et près de 600 000 adultes sont autistes en France.

Impact de la stratégie nationale autisme-troubles du neuro-développement⁴ :



47 % des personnes autistes déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement vers l'emploi



57 % des personnes autistes (adultes) déclarent être en activité ou en formation

4 – Source : Étude Ipsos pour le compte de la Délégation interministérielle, novembre 2022

3 DES SERVICES EN ACTION POUR L'EMPLOI AU PLUS PRÈS DES BESOINS



Pôle emploi : Autisme et emploi, un dispositif initié en 2018

En France, on estime à environ 600 000 le nombre de personnes autistes, dont la moitié d'entre elles se destinent ou prennent une part active au marché du travail ordinaire. Ce dispositif a été imaginé pour répondre aux besoins spécifiques de ces personnes en termes d'accueil et de prise en charge au sein d'un service public comme Pôle emploi, et en termes d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

Une formation à destination des agents Pôle emploi a été mise en place afin de les sensibiliser sur l'accueil des personnes autistes en agence.



Zoom sur l'expérimentation de Pôle emploi en Nouvelle Aquitaine

PHILIPPE JEANMICHEL,
Direction régionale Nouvelle-Aquitaine,
Pilote de l'initiative « Autisme et emploi »

Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine expérimente depuis 2018 l'initiative « Autisme et emploi » destinée à faciliter l'accueil, l'accompagnement et le recrutement en milieu ordinaire des demandeurs d'emploi qui évoquent leur autisme en entretien. À ce jour, plus de 150 personnes ont été identifiées avec la volonté de promouvoir leurs compétences et motivation auprès des entreprises. L'objectif est de leur simplifier l'accès à nos services grâce à la présence dans chaque agence de la région d'un « référent autisme » formé à la démarche, soit un total de 80 collaborateurs volontaires.

Les directions régionales des Pays de la Loire et de la Nouvelle-Aquitaine sont les deux régions historiques de cette démarche, l'objectif étant de mettre à disposition de chaque territoire un agent sensibilisé et formé au sujet de l'autisme. En Nouvelle-Aquitaine, le taux de retour à l'emploi pour ces personnes s'est amélioré. Cela démontre l'intérêt de mettre en place les modalités d'accueil adéquates pour que les personnes autistes se sentent en confiance avec les conseillers puis avec les recruteurs, l'accompagnement étant en général de longue durée, se déroulant sur plus d'un an.

Cette initiative bénéficie depuis le début d'un partenariat avec le Centre expertise autisme adultes (CEAA) de Niort, rejoint depuis, par les Centres de ressource autisme (CRA) de Bordeaux et Limoges qui organisent des échanges de pratiques réguliers avec nos collègues. Depuis 2022, l'initiative est intégrée aux équipes Handicap, désormais constituées dans chaque agence. Elle bénéficie ainsi de l'apport des conseillers Cap emploi qui interviennent dans le cadre de la modalité « expert handicap ». Nous sommes également en relation avec les structures présentes dans les territoires, dont les dispositifs de l'emploi accompagné, pour co-construire les parcours en fonction du projet et de l'environnement. Notre communication met en avant les bonnes pratiques par le témoignage des employeurs et des candidats. Nous avons publié un guide pratique dématérialisé qui capitalise nos constats et recommandations. »



BERTRAND MONTHUBERT,
Coordinateur du programme « Construire une Université Aspie-Friendly »
Université de Toulouse

Étudiants et insertion professionnelle

Parce que l'accès à l'emploi représente très souvent un grand défi pour une personne autiste, Aspie-Friendly a fait de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle un axe important de ses actions. Chaque université du réseau a désigné une personne en charge de cette question. Prenons le cas de Léa. Diagnostiquée au cours de ses études, Léa a été accompagnée par Aspie-Friendly. L'emploi ? Léa ne préférerait pas y penser, elle imaginait être incapable de trouver une entreprise qui l'accepte, avec ses particularités. Pourtant, sa référente Aspie-Friendly l'a aidée à faire des stages, courts pour commencer, dans des entreprises partenaires d'Aspie-Friendly. En s'appuyant sur les outils développés par Aspie-Friendly et des partenaires européens, elle a pu conduire son travail avec succès. Celui-ci repose sur une étape-clé : la sensibilisation de l'entreprise d'accueil, qui a été effectuée par un job coach partenaire avec sa référente. Aujourd'hui, Léa travaille pour une PME. Expliquer ce qu'est l'autisme, les atouts que cela peut procurer quand on adapte l'environnement, permettre à la personne autiste d'assumer son fonctionnement pour donner le meilleur d'elle-même, organiser une transition progressive vers le monde du travail : c'est le fondement des actions d'Aspie-Friendly, et cela ouvre des perspectives nouvelles à Léa et ses camarades. »

Pour en savoir plus : www.aspie-friendly.fr





Missions locales : ARIA un programme pour des missions locales plus inclusives



TATIANA AYME,
Déléguée générale
adjointe Association
Régionale des
Missions Locales
Ile-de-France
(ARML-IDF)

Les missions locales se doivent de pouvoir accompagner tous les jeunes quels que soit leur différence et leur besoin spécifique. De ce constat est né le projet ARIA (accompagnement au repérage et à l'insertion des personnes autistes), porté par l'ARML-IDF, soutenu par l'Agefiph, la fondation

Orange et l'Union Nationale des Missions Locales dès 2021.

Ce programme a pour objectif de faciliter le repérage, l'accompagnement et l'insertion des jeunes autistes. Pour ce faire, il vise à sensibiliser et outiller les professionnels des missions locales. ARIA est bâti autour d'une cinquantaine de capsules vidéo courtes et dynamiques portées par des experts de l'autisme. Validées par la Délégation Interministérielle à l'autisme et ancrées dans la réalité du réseau des Missions Locales, ces capsules s'articulent en **deux parcours**. Le premier est pensé pour tous les conseillers, car le handicap est bien l'affaire de tous, et le second s'adresse plus spécifiquement aux référents handicap. Les parcours sont complétés de quizz mais aussi d'un kit employeur, qui permet de fournir à l'employeur les moyens d'intégrer ces jeunes de manière durable.

Dans cette logique, le réseau "les entreprises s'engagent" est, depuis l'origine de ce projet, mobilisé et engagé. Ces parcours de sensibilisation sont aujourd'hui animés par des spécialistes de l'autisme en présentiel, à destination de tout le collectif, mais aussi

en distanciel sous la forme d'une série de séquences collectives en ligne qui mêlent visionnage de capsules, quizz et échange entre conseillers de différentes régions.

À l'issue de chaque formation, les professionnels se voient remettre un livret pédagogique ainsi que l'accès à une session d'analyse des pratiques.

En 1 an d'expérimentation, c'est plus de 10 % du réseau des missions locales qui a été formé soit plus de 1 300 conseillers. C'est pour être à la hauteur de la détermination, des capacités et de l'énergie dont font preuves les jeunes autistes accompagnés par les missions locales, que les professionnels sont engagés sur ARIA. Dès l'automne 2023, une nouvelle étape sera franchie avec la mise en ligne de ces ressources sur une plateforme dédiée qui sera déployée par l'Agefiph. »



PASCALE PATURLE,
Directrice Mécénat
Santé-Handicap
Fondation Orange

32 années d'engagement de la Fondation Orange aux côtés des personnes avec des troubles du spectre autistique et leurs familles

C'est en 1991 que la Fondation Orange a lancé son mécénat pour soutenir la cause de l'autisme. Nous

avons apporté notre soutien dans divers domaines comme la recherche, la création de lieux d'accueil, la formation, l'usage du numérique et l'amélioration des conditions de vie et d'apprentissage des personnes avec TSA. Nous sommes persuadés qu'avec un accompagnement adapté les personnes avec TSA peuvent avoir leur place dans la société.

Aussi depuis 2017 nous favorisons l'inclusion sociale des personnes avec autisme par l'accès au logement, à la formation, au travail et aux loisirs. Pour nous la diversité est une richesse qu'il faut révéler. C'est dans ce cadre que nous avons souhaité soutenir le programme ARIA de l'ARML Ile de France. Ce projet sélectionné par le comité autisme de la Fondation Orange, répond à nos enjeux de favoriser l'inclusion pour tous. Nous souhaitons que cette volonté de développer une culture inclusive au sein des missions locales s'essaime dans de nouveaux dispositifs d'accompagnement à l'emploi et en amont dans les instituts de formation et les établissements d'études supérieures. L'implication des différents partenaires d'ARIA est un gage de l'intérêt du programme et de l'importance de mettre en place des dispositifs adaptés qui tiennent compte des différences et des compétences de chacun. »





Une offre de service sur mesure pour l'emploi des personnes autistes

L'Agefiph propose une offre globale et graduée s'adaptant aux besoins des personnes ayant des troubles du spectre autistique (TSA)

Par-delà son offre d'intervention générique, l'Agefiph organise son action pour répondre aux besoins spécifiques correspondant à certaines situations de handicap, c'est ainsi le cas pour les personnes avec TSA depuis plusieurs années autour de deux leviers : **l'emploi accompagné et les prestations d'appui spécifique.**

A - Les PAS de l'Agefiph, de quoi s'agit-il ?

Les prestations d'appui spécifique (PAS) concernent depuis 2018 la réponse à une catégorie supplémentaire de besoins qualifiés aujourd'hui de troubles cognitifs. Cette prestation répond aux besoins spécifiques des personnes avec des troubles dys, du spectre autistique ou résultant d'une lésion cérébrale. Les PAS visent à apporter à la personne et à l'employeur un appui expert dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, de l'intégration en emploi ou en formation, ou le suivi en emploi et/ou le maintien en emploi. En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

En 2022, **9 257** personnes ayant des troubles cognitifs ont bénéficié d'une prestation d'appui spécifique. Dans **25 %** des cas, les personnes étaient en emploi.

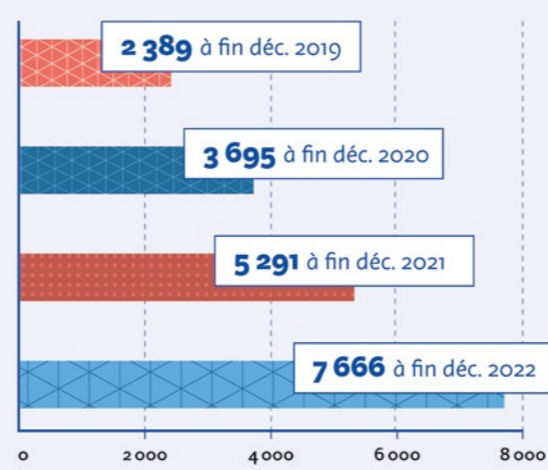
B - L'emploi accompagné

L'Agefiph soutient le développement de l'emploi accompagné aux côtés de l'Etat et du FIPHFP. L'emploi accompagné est un dispositif d'appui de long terme pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en oeuvre comprend un soutien à l'insertion professionnelle et un accompagnement médicosocial du salarié. Elle comprend également un appui et un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Il est mobilisable sur proposition des MDPH⁵ ou directement par Pôle emploi et Cap emploi.

Emploi accompagné : à fin 2022
7 666 personnes sont accompagnées dans le cadre du dispositif soit une progression de **45 % en an.**

Les personnes ayant des troubles du spectre autistique représentent **19 % du total** soit environ **1 500 personnes** accompagnées.

Évolution au cours des 4 dernières années (nombre de personnes accompagnées)



5 - Maisons départementales des personnes handicapées



STÉPHANE DANVIN,
Directeur Pôle Professionnel / Apprentissage
Associations Sinclair (Grand Est)

MARYLINE ADAM,
Conseillère en orientation et en insertion professionnelle

Les plateformes d'emploi accompagné sont des dispositifs d'appuis individualisés permettant l'accès et le maintien à l'emploi en milieu ordinaire de travail, proposé à des personnes en situation de handicap et/ou à des employeurs sur l'ensemble du territoire national. Financé par l'Agefiph, le FIPHFP et l'ARS⁶, ce dispositif permet également la prise en compte des difficultés médico-sociales.

C'est dans ce cadre que le Service d'Accompagnement vers l'Emploi Sinclair accompagne de manière spécifique des personnes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme sans déficience intellectuelle associée.

C - Une volonté de proposer un registre élargi d'interventions et de répondre à des publics davantage diversifiés dans l'entreprise

L'Agefiph fait le pari de la complémentarité en mettant au cœur de sa stratégie **l'innovation et l'appui à l'expérimentation**, qui s'ajoutent aux moyens dédiés à l'emploi accompagné et aux prestations d'appui spécifique. Elle s'engage ainsi dès 2019 aux côtés de l'association Vivre Et Travailler Autrement, de Café Joyeux et pour la mise en place des CDD tremplin dans les entreprises adaptées à travers l'accord national « Cap vers l'entreprise inclusive » conclu le 12 juillet 2018 pour accompagner l'essaimage de pratiques inclusives.

De par la prise en compte des spécificités liées à l'autisme (difficultés qualitatives de communication et d'interaction sociale, intérêts spécifiques et particularités sensorielles), ce dispositif offre un accompagnement sur mesure, sécurisé et individualisé qui permet au bénéficiaire d'envisager l'accès à un emploi choisi. Chaque personne est accompagnée par un référent unique qui co-construit avec la personne son projet professionnel tout en l'accompagnant dans la gestion de ses problèmes périphériques. Il identifie les besoins de compensation et sensibilise le collectif de travail afin que celui-ci adapte sa manière de communiquer. Cette approche limite les efforts de sur-adaptation sans cesse demandés aux personnes autistes. Pour faciliter l'expression des émotions des personnes autistes, la valorisation de l'estime de soi, la communication, le service propose de la médiation animale dont les effets bénéfiques sont significativement mesurables. »



6 - ARS (agences régionales de santé)

4 DES ENTREPRISES ENGAGÉES



FOCUS SUR Orange

Elizabeth Tchoungui, Directrice Exécutive RSE,
Diversité et Solidarité du Groupe

Orange conduit depuis plus de 30 ans des actions pour accompagner les personnes avec TSA afin de faciliter leur inclusion dans la société.

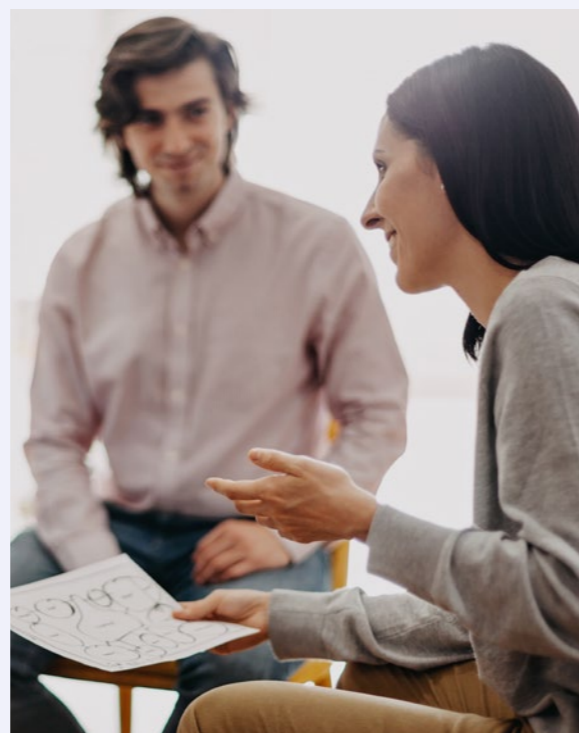
Convaincu que les diversités de profils et de parcours sont aussi un vrai catalyseur de développement économique et social en entreprise, le groupe a décidé en avril 2021 d'intégrer la neurodiversité, comme axe de sa politique diversité et inclusion au même titre que l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions ou toute forme de handicap.

On estime en effet que les personnes neuroatypiques représentent jusqu'à 20 % de la population. Sujettes à de potentielles discriminations, elles disposent d'un raisonnement cognitif particulier qui se traduit par des modes de pensée et d'interactions différents. Or, il est prouvé que la diversité cognitive génère des bénéfices en matière de créativité et d'innovation ; un atout précieux pour les entreprises de la tech !

Le programme Neuroteam a été initié chez Orange sur la base d'une démarche d'intelligence collective associant des profils neuroatypiques et neurotypiques au sein d'un groupe pluridisciplinaire. Nous nous sommes fixés comme objectifs de faciliter la collaboration au sein des équipes, d'agir pour limiter les biais et stéréotypes, de penser autrement l'innovation et de s'ouvrir à de nouveaux talents dès le recrutement.

L'espace de partage créé et animé régulièrement a permis à date de mener des actions de sensibilisation auprès des médecins du travail, des assistantes sociales, des recruteurs... et de créer des supports de référence pour les salariés (guide, e-learning, kit de communication) afin d'agir pour un management plus inclusif.

Pour garantir le succès de notre dispositif, il a été primordial de donner la parole aux salariés concernés, véritables rôles modèles qui permettent de considérer les capacités individuelles au lieu des incapacités. C'est notre vision et nous voulons continuer à la partager.



FOCUS SUR L'Oréal

Anne-Laure Thomas Briand,
Directrice diversités équité et inclusion France

Chez L'Oréal, nous encourageons des environnements de travail où chacun puisse être soi-même, quel que soit son handicap.

Tout au long de l'année, nous agissons concrètement pour apporter à nos collaboratrices et collaborateurs les aménagements dont ils ont besoin, et plus généralement pour libérer la parole sur un sujet encore trop souvent tabou.

Parmi les programmes que nous mettons en place, il était essentiel pour nous de travailler à l'inclusion des personnes porteuses de troubles du spectre autistique. Dans notre univers industriel, nos métiers requièrent rigueur, excellence et précision et c'est là que toutes les qualités et compétences des adultes autistes se révèlent.

C'est pour cela que nous avons décidé de travailler avec l'association Vivre Et Travailler Autrement (VETA) pour déployer un programme dédié, d'accompagnement et d'insertion dans l'emploi : GLORIA, faire Grandir L'Oréal par l'Inclusion d'Adultes Autistes.

C'est un projet que nous portons depuis 2019 dans nos usines de Lassigny, Ormes et Aulnay et qui a permis à date d'intégrer 15 collaborateurs, dont 8 en CDI.

Mais les entreprises ne peuvent agir seules. Il est essentiel de travailler main dans la main avec l'Agefiph et les associations expertes, comme VETA, qui nous aide à sourcer des profils, à former et sensibiliser nos collaborateurs en usine, à piloter le programme au quotidien. Ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous écrivons des histoires d'insertion qui fonctionnent et font bouger les choses.



5 LE POINT DE VUE D'ASSOCIATIONS



DANIÈLE LANGLOIS,
Présidente
Autisme France

Autisme France considère que l'emploi des adultes autistes fait l'objet d'un pilotage national insuffisant, et malgré quelques avancées, reste un problème entier. Il bute sur un grand nombre de difficultés, et en premier lieu l'absence de statistiques.

Il est impossible de dire combien d'adultes autistes travaillent en milieu ordinaire ou protégé et pour cause : l'immense majorité des adultes autistes n'a aucun diagnostic.

La méconnaissance du fonctionnement cognitif, sensoriel, social des personnes autistes, le niveau faible et largement inadapté des interventions susceptibles de favoriser communication et autonomie, contribuent à leur exclusion encore massive de l'emploi.



Ces personnes souffrent aussi du tabou qui pèse sur l'autisme : l'assimilation à un trouble psychiatrique les empêche souvent d'accéder à l'emploi.

Nous souhaiterions que les troubles du spectre de l'autisme soient mieux intégrés dans les PAS de l'Agefiph. L'autisme est un trouble neurodéveloppemental qui affecte l'ensemble des fonctions. Ce n'est ni un trouble cognitif, ni un handicap mental. Nous aimerions aussi qu'elle accentue son soutien spécifique aux dispositifs d'emploi accompagné autisme pour l'insertion et le suivi (souvent pérenne) dans l'emploi, et sommes prêts à aider localement pour former les équipes de formateurs qui ont besoin de connaître l'autisme. »

Pour en savoir plus :

<https://www.autisme-france.fr/>



VINCENT GRIMALDI DE PUGET,
Directeur associé
du cabinet de conseil
Nextperience,
professeur affilié
à l'Université
Grenoble Alpes,
et administrateur
de la fédération
Autism Europe

Autisme Europe

Notre tête nous joue des tours. Chaque fois que nous portons un jugement sur une situation, notre cerveau fausse de manière inconsciente notre perception du monde et de nos actes. Il est rapide et intuitif, mais souvent imprécis, tout en étant persuadé d'être rationnel.

Ce phénomène nous affecte tous, sans exception. Ainsi, nous portons instinctivement un jugement sur autrui dès la première rencontre. Cela ne prend que quelques instants et cette première impression restera profondément ancrée.

Par exemple, lorsque nous croisons un nouveau collègue dont le langage corporel s'éloigne des normes sociales habituelles, il y a de fortes chances que nous le trouvions "bizarre" en dépit de ses qualités humaines et professionnelles. Notre réaction peut alors provoquer chez l'autre un handicap social invisible.

Le problème devient épineux pour beaucoup de candidats à l'embauche qui, en plus de démontrer leurs compétences, doivent aussi surmonter leur réserve naturelle pour paraître agréables et conviviaux.

Or, des recherches de l'université de Cambridge sur les compétences techniques et sociales montrent qu'elles sont négativement corrélées de manière significative. En somme, prendre en compte les "soft skills" de nos ingénieurs et techniciens peut peser sur la compétitivité des entreprises qui les emploient.

Les talents autistiques sont particulièrement concernés. Selon des études américaines, les entreprises qui utilisent les entretiens traditionnels en face à face peuvent inconsciemment écarter les talents les plus compétents, surtout lorsque le poste ne nécessite pas d'aptitudes sociales particulières.

Des solutions existent. Elles passent notamment par la mise en œuvre de processus de recrutement adaptés et structurés, afin de limiter l'effet des biais cognitifs inconscients dans les décisions.

L'impact est mesurable : une accumulation croissante de témoignages confirme que les entreprises qui mettent en œuvre ces politiques inclusives renforcent la neurodiversité de leurs équipes et affichent une rentabilité, productivité et compétitivité accrues. »





— 3 QUESTIONS À
**Stef BONNOT-BRIEY, Formatrice et consultante,
Co-Fondatrice de l'Association PAARI⁷**

➤ **Quelle est la situation des personnes autistes vis-à-vis de l'emploi dans le monde actuellement ?**

Force est de constater que les données manquent cruellement sur ce sujet.

Le croisement de ressources permet cependant d'établir un panorama, même s'il mériterait d'être homogénéisé et régulièrement actualisé :

- **en Australie** : 42 % des adultes autistes ont un emploi contre 53 % des personnes handicapées et 83 % de la population sans handicap (Australian Bureau of Statistics, 2009, 2010) ;
- **au Royaume-Uni** : 15 % des personnes autistes en âge de travailler ont un emploi à temps plein (Mavranezouli et al., 2013 ; Rosenblatt, 2008) et seuls 34 % ont participé au moins une fois à une quelconque forme d'emploi ;
- **en France** : 0,5 % des personnes autistes ont un emploi en milieu ordinaire (stratégie autisme 2018–2022). Il semblerait cependant que ce chiffre ne puisse être réellement vérifié et le seul chiffre existant serait celui de 23 000 usagers d'ESAT autistes, soit environ 5 % des adultes (Rapport de la Cour des Comptes).

On ne mise pas assez sur les capacités et compétences des personnes autistes et donc sur ce qu'elles ont à apporter dans le monde du travail. "Réparer" la personne en situation de handicap plutôt qu'identifier et capitaliser sur ses forces, reste profondément ancré dans les esprits et les pratiques.

On ne capitalise pas non plus suffisamment sur les « supports naturels » dans l'environnement de travail (employeurs, collègues, ...).

➤ **Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les personnes autistes pour trouver un emploi ou le conserver ?**

De manière générale, il existe des difficultés à maîtriser le processus de candidature et notamment l'entretien d'embauche. Les difficultés portent également sur la communication et l'interaction avec l'environnement de travail et l'intégration à la culture d'entreprise. Des barrières plus spécifiques à la France accroissent ces difficultés comme le manque d'informations, de sensibilisations et de formations du monde de l'entreprise comme du milieu spécialisé concernant les droits et moyens pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes autistes.



7 – PAARI, personnes Autistes pour une Autodétermination Responsable et Innovante

➤ **Quelles sont vos principales recommandations afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes autistes ?**

Il y en a beaucoup ! J'insisterais sur la mise en place, actuellement en cours, d'une "certification"/diplôme de "job-coach". Il s'agit de pouvoir répondre à une pluralité de besoins, dans le respect du choix de chaque personne directement concernée, et de proposer des modalités d'accompagnement permettant des réponses individualisées. Il faudrait également entériner, essayer, et valoriser le modèle VETA afin que le champ des possibles s'ouvre pour les personnes autistes de l'ensemble du spectre. Par ailleurs, il devient indispensable de faire tomber les barrières administratives et législatives amenant les personnes autistes à choisir entre travail et sécurisation, notamment le risque de perte de leur AAH ou grande complexité à la récupérer à taux plein lorsqu'elles travaillent ponctuellement.

« On ne mise pas assez sur les capacités et compétences des personnes autistes et donc sur ce qu'elles ont à apporter dans le monde du travail. »

« Il devient indispensable de faire tomber les barrières administratives et législatives amenant les personnes autistes à choisir entre travail et sécurisation. »



6 DES RECHERCHES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH EN COOPERATION AVEC LA FIRAH

L'Agefiph a initié une démarche concertée avec la FIRAH pour encourager la recherche appliquée sur le handicap et l'emploi. Lors des deux derniers appels à projets, la neurodiversité, a été ciblée pour identifier de nouvelles voies permettant de mieux comprendre et accompagner les personnes autistes.



Fondation Bompard : le rôle du camouflage dans l'accès et le maintien en emploi des femmes autistes : comparaison entre la France et le Luxembourg

Lauréat appel à projets 2022

La recherche en cours vise à apporter des solutions pour favoriser le parcours professionnel des femmes autistes en France et au Luxembourg, à travers d'une meilleure compréhension du rôle qui jouent le camouflage et les biais existants dans les aides à l'emploi.

L'accès et le maintien de l'emploi est très difficile pour les personnes autistes, particulièrement pour les femmes autistes. Cette difficulté accrue dans le parcours professionnel des femmes autistes peut être due à deux facteurs majeurs. D'une part, le fait que les femmes autistes soient plus susceptibles que les hommes autistes de camoufler leurs symptômes autistiques. D'autre part, le fait que les aides qui sont conçues pour soutenir le parcours professionnel des personnes autistes ne soient pas aussi efficaces pour les femmes que pour les hommes.

Par le biais d'une enquête menée auprès de femmes et hommes autistes et non-autistes en France et au Luxembourg, le projet vise à mieux comprendre les difficultés rencontrées par les femmes autistes dans leur parcours

professionnel, particulièrement au niveau d'utilisation de stratégies de camouflage et de la comparaison des aides mises en place en France et au Luxembourg. L'objectif est de définir des lignes directrices et des recommandations concrètes aux personnes concernées et principaux acteurs en France et au Luxembourg sur comment mieux soutenir le parcours professionnel des femmes autistes et promouvoir leur bien-être et santé mentale.

Pour en savoir plus : <https://www.fondation-bompard.asso.fr/>



CNRS-LISN Projet EXTRAH : Développer les habiletés sociales de travailleurs en situation de handicap grâce à un outil numérique

Lauréat appel à projets 2022

Le projet de recherche consiste à concevoir et valider des scénarios sociaux personnalisables sur tablettes pour entraîner, dans différents contextes, les compétences sociales professionnelles des personnes avec déficience intellectuelle et/ou troubles des compétences sociales afin de faciliter leur insertion dans le monde professionnel ordinaire.

Le LISN⁸ et la startup sociale Auticiel proposent dans le projet de créer un programme d'entraînement aux interactions sociales en entreprise et d'évaluer l'impact auprès de 50 bénéficiaires sur leur employabilité. Ainsi, ce projet de recherche vise à développer et entraîner les compétences sociales des travailleurs en situation de handicap via une approche centrée utilisateur impliquant les acteurs

de terrain (travailleurs handicapés, encadrants, employeurs, collègues, familles, associations, ...).

Le projet bénéficie des avancées récentes en Interaction Homme-Machine personnalisées et sociales, et en psychologie du travail qui orientent la spécification, la conception et l'évaluation des scénarios sociaux ainsi que de l'outil permettant de créer de nouveaux scénarios. Ils seront testés auprès de 50 bénéficiaires sous la forme de quiz numériques via des établissements partenaires actuels d'Auticiel (plateforme d'apprentissage, ESAT, ESAT hors les murs) ainsi qu'un dispositif emploi accompagné.

Pour en savoir plus : <https://www.lisn.upsaclay.fr/>



8 – Le LISN est le laboratoire interdisciplinaire des sciences du numérique. Le LISN est une Unité Mixte de Recherche et a pour tutelles principales le CNRS et l'Université Paris-Saclay

7 DES INNOVATIONS SOUTENUES PAR L'AGEFIPH

Les difficultés d'accès à l'emploi des personnes autistes incitent l'Agefiph à soutenir les innovations :

- pour favoriser la sensibilisation des conseillers du service public de l'emploi (avec le projet ARIA) ;
- pour soutenir des modalités d'accompagnement innovantes (avec VETA, Rad'Au, Bootcamp) ;

- pour s'inscrire dans des démarches sectorielles (Otéma, CIARA).

Ces projets sont à découvrir. Initiés récemment, les enseignements de ces expérimentations nous permettront d'aller plus loin pour le développement de l'emploi des personnes autistes.



VETA, un accompagnement global pour les personnes autistes sévères

Afin de promouvoir et faciliter l'emploi des personnes autistes, elle soutient notamment le dispositif VETA dont le premier projet porté par l'entreprise Novandie-Andros d'Auneau a vu le jour en 2015. Considérant l'atout et la plus-value de l'accompagnement multidimensionnel apporté par VETA (travail, hébergement, activités à caractère social), l'Agefiph a contribué de 2019 à 2021 à l'identification d'un modèle de développement et d'essaimage du dispositif d'accompagnement proposé par VETA, en lien avec le volet emploi de la stratégie nationale autisme. Début 2022, afin d'aller encore plus loin et au regard des enseignements des deux étapes précédentes, l'association VETA et l'Agefiph ont signé un protocole national pour simplifier et rendre plus homogène l'accompagnement des entreprises qui s'engagent pour l'insertion des adultes autistes dans le monde du travail, sur l'ensemble du territoire national.

L'Agefiph, dans le cadre de sa collaboration avec l'association VETA, met en œuvre des aménagements de son offre.

Elle a ainsi ouvert et adapté son offre de service aux personnes concernées et aux entreprises engagées. Très opérationnellement, cette coopération permet de prendre en compte les besoins :

- d'aménagement des postes de travail ;
- d'aide au transport pour les trajets domicile/travail ;
- de formation/sensibilisation à l'autisme des équipes de l'entreprise d'accueil ;
- d'adaptation des outils supports d'information au sein des entreprises pour les personnes avec autisme.

Elle permet aussi une meilleure mobilisation du dispositif de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH).



JEAN FRANÇOIS DUFRESNE,
Président de
l'association Vivre et
Travailler Autrement

Donner un emploi à des adultes autistes, c'est possible. C'est l'intérêt de tous !

Aujourd'hui le niveau de prévalence des personnes souffrant de troubles du spectre autistique est devenu alarmant et l'autisme s'impose comme un véritable enjeu de santé publique. En ce qui

concerne la question de l'emploi, il est très peu question d'insertion par le travail, puisqu'on estime que seulement 5 % des adultes autistes ont accès à un emploi. Et près de 100 % des personnes autistes avec déficience intellectuelle sont au chômage.

Pourtant nombreuses sont les personnes autistes qui ont de réelles capacités de concentration et de précision, et un goût pour les opérations répétitives, ce qui en fait

d'excellents candidats à un travail, à condition de pouvoir leur fournir un accompagnement adapté et un projet de vie stimulant autour du travail.

C'est à partir de ce constat qu'est né en 2014 le projet de l'association Vivre et Travailler Autrement de développer un dispositif d'inclusion professionnel et social. Le principe consiste à proposer à des adultes atteints de troubles modérés à sévères, un emploi en CDI, un hébergement et des activités favorisant leur épanouissement. Le tout avec un encadrement par des spécialistes de l'autisme.

Aujourd'hui, plusieurs dispositifs chez Andros, LVMH, Barilla, l'Oréal ont été créés. Ce sont des succès reconnus par les spécialistes de l'autisme, les pouvoirs publics, les familles, les entreprises et toute la collectivité. »

Pour en savoir plus :

www.vivreettravaillerautrement.org/





— FOCUS SUR
**OTÉMA, concilier handicap
et métiers de l'industrie et du bâtiment**

Lauréat Handinnov 2021 de l'Agefiph (Occitanie)

► **En quoi consiste ce projet ?**

Le projet OFzi (Orientation Formation Immersion Inclusion), porté par l'association Otéma TSA et dont l'expérimentation a commencé dans le Tarn, est une réponse à la faiblesse du taux d'emploi des personnes autistes. Son principe est de permettre de déceler les prédispositions et appétences de ces personnes sur des métiers de l'industrie et du bâtiment en tension. L'objectif est de les positionner sur ces emplois et de les préparer ensuite à rejoindre des formations spécifiques ou des entreprises.

► **Pourquoi est-il innovant ?**

Parce qu'il fait appel à une technologie novatrice : **une mallette itinérante qui propose une immersion dans plusieurs métiers** (plomberie, électricien, mécanicien auto, peintre, soudeur...) grâce à la réalité virtuelle et un univers sécurisé pour la personne autiste. Le jeune se retrouve par exemple plongé au sein d'un atelier de soudure, de peinture ou de carrosserie. Accompagné par un animateur lors de sa découverte, le jeune pourra ensuite, en fonction des résultats obtenus et de sa motivation, être orienté vers des formations complémentaires adaptées et notamment vers des métiers qui manquent souvent de main-d'œuvre. C'est la découverte de différents métiers que ces jeunes n'auraient jamais eu l'occasion de tester.

Résultats : Depuis janvier 2022, 240 jeunes ont pu tester les solutions immersives dans les classes ULIS du département du Tarn et lors d'animations proposées avec les familles.

Pour en savoir plus : <http://www.otema-tsa.fr>



— FOCUS SUR
**RAD'AU, un accompagnement des personnes
autistes en déployant une solution en ligne
et à distance** (Auvergne Rhône Alpes)

Le projet consiste à accompagner des publics avec autisme vers les acteurs de l'emploi (SPE) et de l'emploi accompagné, en déployant une solution en ligne et à distance à destination des familles, des bénéficiaires et des entreprises.

RAD'AU propose un accompagnement des personnes sur 12 mois avec de la formation, du soutien psychologique, des cours d'habiletés sociales et professionnelles en amont de tout projet en lien avec le SPE, et des solutions d'accompagnement type coaching. En développant l'employabilité des personnes

autistes en amont des dispositifs existants, RAD'AU vise à constituer un nouveau maillon préparatoire à l'emploi pour ensuite faire le lien entre le public à domicile et non accompagné avec le SPE et les entreprises.

Les premiers retours montrent que la fréquence et la régularité du programme ont permis aux participants d'acquérir un rythme de vie davantage compatible avec une vie incluant la dimension professionnelle.

Pour en savoir plus : <https://radau.fr/>





— FOCUS SUR
**CIARA, favoriser l'inclusion socio-professionnelle
par le biais des nouvelles technologies
du numérique (Île-de-France)**

Le projet est porté par l'association Créative Handicap qui contribue à rendre l'art et le numérique accessibles aux plus défavorisés, à changer le regard sur le handicap et à lutter contre toutes les formes de discriminations et d'exclusions.

Ce projet s'appuie sur l'expertise terrain de la formation professionnelle « Supermakers 2.0 » en médias 3D et Design graphique, labellisée par la Grande Ecole du Numérique, à destination des jeunes autistes de 17 ans à 26 ans.

Le projet CIARA (Création, Intelligence Artificielle, Réalité Augmentée) a pour objectif de favoriser l'inclusion socio-professionnelle

des personnes en situation de handicap et en situation de décrochage scolaire, par le biais des nouvelles technologies du numérique (réalité virtuelle, réalité augmentée, intelligence artificielle...). 30 apprenants, dont 23 ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ont intégré la formation CIARA en septembre 2021. Cette formation professionnelle vise à doter les bénéficiaires de compétences numériques pour accéder au marché du travail.

Pour en savoir plus :
<http://www.creativehandicap.org>



— FOCUS SUR
TOUS À BORD ! LE BOOTCAMP DES TALENTS ATYPIQUES

Le projet, qui démarre en 2023 avec des expérimentations en Ile-de-France, Lyon et Limoges, est porté par l'association Aspiejob⁹ dont la mission est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes avec trouble du spectre de l'autisme de niveau 1¹⁰.

"Tous à bord" propose de mettre les personnes autistes en situation réelle, dans une période de temps court (bootcamp) et dans un environnement adapté leur permettant d'acquérir les codes de l'entreprise, sans stress et par l'expérimentation. Les recruteurs participent à ce bootcamp afin de les sensibiliser aux TSA et les inciter/aider à recruter ces personnes.

"Tous à bord" est conçu pour rompre l'isolement des personnes autistes en leur donnant l'opportunité de rencontrer plusieurs employeurs ainsi que d'autres personnes autistes.

"Tous à bord" va montrer aux employeurs le potentiel de ce public et le vivier de talents qu'il représente. Il va également leur donner une image réelle et positive de l'autisme et casser les préjugés. "Tous à bord" est construit avec la volonté affichée de créer un esprit de « team building » entre les personnes TSA niveau 1 et les employeurs afin de terminer le boot camp par une possibilité de parrainage professionnel, une période d'immersion en entreprise voire un recrutement.

⁹ – Pour en savoir plus : <https://www.aspiejob.org/>

¹⁰ – Autistes sans déficience intellectuelle ayant besoin d'un accompagnement modéré





Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur [agefiph.fr/centre-de-ressources](https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources)

Direction de la publication : Didier Eyssartier,
directeur général de l'Agefiph
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : iStock
Avril 2023