

# AUTISME ET EMPLOI

Comment favoriser le recrutement des personnes autistes dans les métiers de la défense et de la sécurité des systèmes d'information ?

Le 12 mars 14h-18h45

MAME

49 boulevard Preuilly  
TOURS

- Rencontres
- Témoignages
- Conférences
- Tables rondes

Scannez le programme



# Déroulé de l'après-midi

**14h** Introduction et présentations des rencontres

**14h15** Conférence

**15h30** Pause

**15h45** TABLE RONDE 1 : Repenser et requestionner l'accueil en emploi et l'intégration professionnelle

**17h** Pause

**17h15** TABLE RONDE 2 : Adapter les formations et sécuriser le parcours professionnel

**18h30** Conclusion et perspective

**18h45** Cocktail de clôture

# I- Introduction et présentation des rencontres



**Paul Sehki**

Chargé de mission Emploi  
à la Direction  
Départementale de  
l'Emploi, du Travail et des  
Solidarités (DDETS d'Indre-  
et-Loire)



Un + 1

**Françoise  
Roingeard**

Job coach auprès  
des personnes  
autistes, Un + 1

# Le contexte de la politique du Handicap

---

- 1) La Conférence Nationale du Handicap (CNH) d'avril 2023 et ces 10 engagements actant notamment, une école pour tous, l'effectivité des droits, l'accès à l'emploi, l'accompagnement des parcours d'insertion ou de formation,....
- 2) La stratégie nationale 2023/2027 pour les troubles du neuro-développement visant à garantir le respect des choix et la qualité des accompagnements (autisme, troubles cognitifs spécifiques, troubles déficit de l'attention, troubles du développement intellectuel,...)
- 3) La loi sur le Plein Emploi introduisant d'une part, la réforme France Travail, d'autre part, les 17 nouvelles mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- 4) Le Plan Régional pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés et sa déclinaison en Indre et Loire visant à faciliter, l'accès à l'emploi, la formation, la mobilisation des employeurs et le maintien en emploi des salariés fragilisés sur le plan de la santé....

# Quelle finalité d'ensemble ?

---

Une dynamique sociétale s'appuyant sur l'expérience, les compétences acquises par les experts locaux, encouragés à travailler ensemble, motivés à prendre et à construire des projets, à ouvrir le champ des possibles, pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap...

La rencontre « Autisme et Emploi » concrétise cette dynamique et vise selon son initiatrice à garantir aux autistes l'accès à des emplois de qualité.

# Oui, mais comment ?

---

Et pour cela, il s'agit de sensibiliser toutes les parties prenantes aux besoins des autistes, mais aussi, de les engager au quotidien, dans la réalisation d'objectifs professionnels impliquant une logique d'accompagnement continue et pluridisciplinaire.

Ceci rejoint l'engagement n°5 de la Stratégie nationale TDN intitulé « accompagner les adolescents et les adultes » ou il s'agit de repérer les compétences des « neuro-différents » et de les valoriser dans l'emploi.

Avec l'aide des services de France Travail et le développement de l'emploi accompagné pour intensifier l'accès et le maintien en emploi des personnes autistes,

Mais aussi, en accompagnant les entreprises dans leur recrutement et en faisant monter en compétences les personnes chargées de leur insertion professionnelle.

# II- Première partie de conférence



**Dr Emmanuelle Houy-Durand,**  
Psychiatre au Centre de Ressources Autisme CVL; exac-t

**Autisme et Emploi :**  
**Métiers de la défense et de la sécurité des SI**  
**Quels Atouts, quels Besoins ?**



**Dr E Houy-Durand**  
**CRA Centre-Val De Loire**  
**Mardi 12 mars 2024**

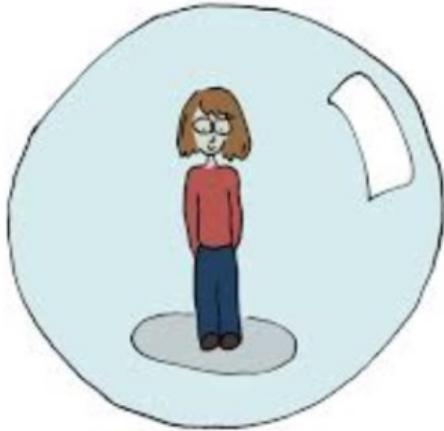


[L'autisme vu de l'intérieur – L'Avventura \(lemonde.fr\)](http://lemonde.fr)

- Difficultés d'accès aux emplois compétitifs
- Transition études supérieures / emploi peu préparée
- 50 à 75 % des adultes TSA sans emploi (*Howlin P, 2000*)
- Sous-Emploi des personnes TSA (*A. Jacob et al. 2015*):
  - temps partiels
  - sous-qualification emplois / diplômes
  - coût social et sociétal
  - Qualité de vie
  - Soins



# Qu'est ce que l'Autisme ?



**Trouble de la communication sociale**



**Comportements stéréotypés / intérêts spécifiques / particularités sensorielles**



# Qu'est ce que l'Autisme ?



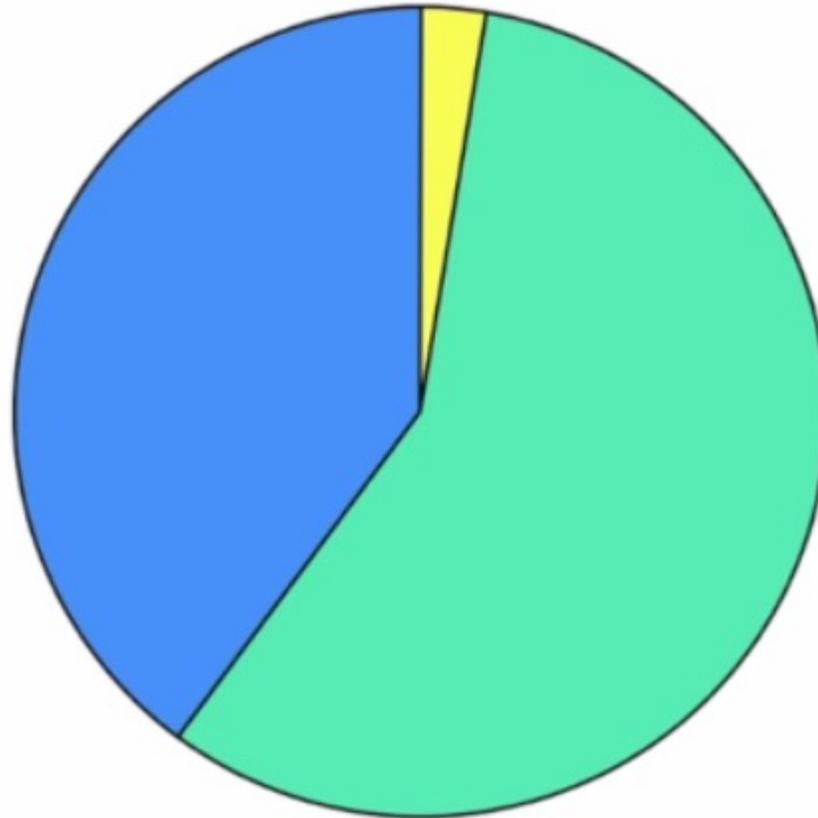
[L'autisme vu de l'intérieur – L'Avventura \(lemonde.fr\)](http://lemonde.fr)

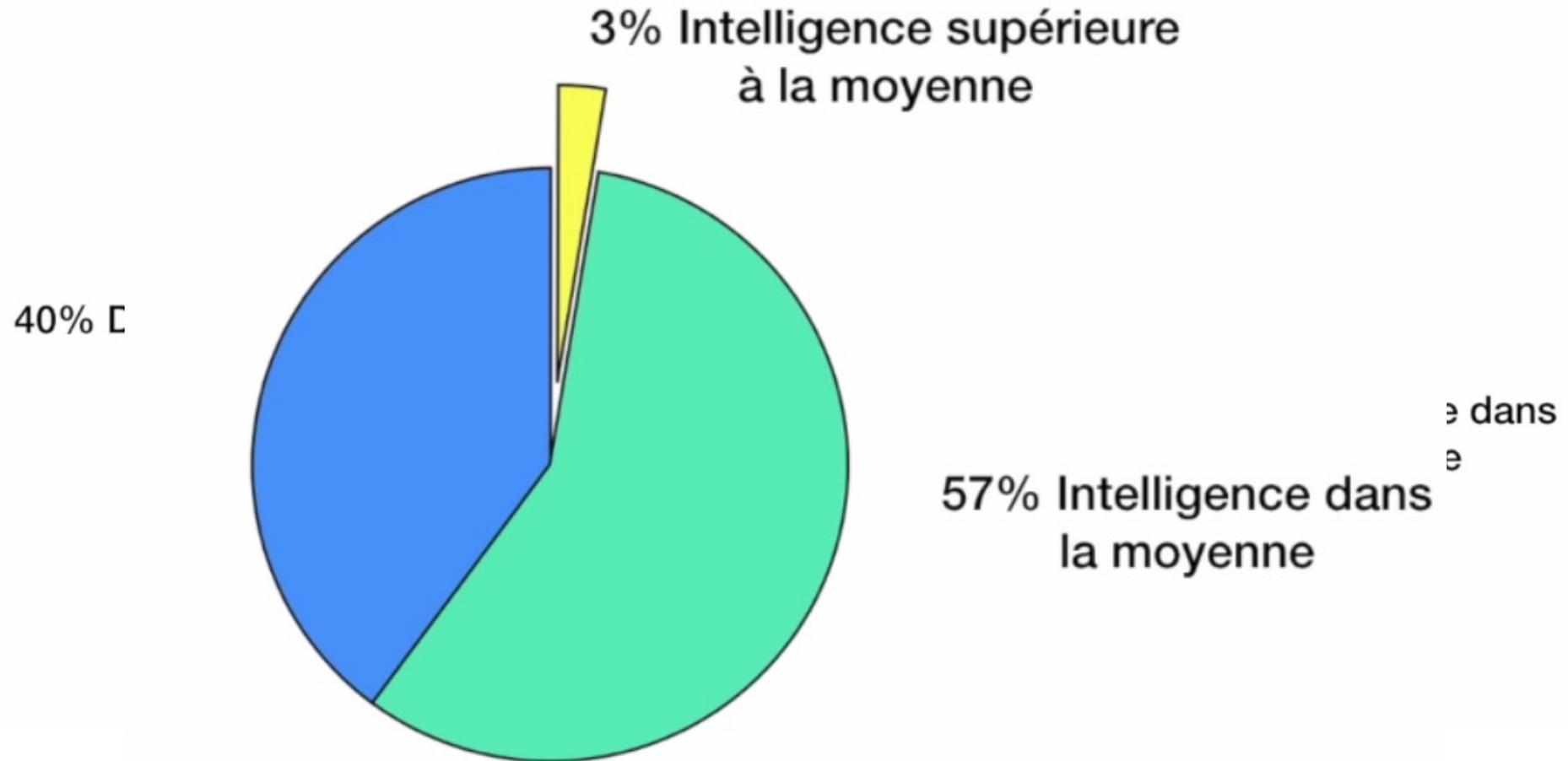
Perception différente  $\Leftrightarrow$  Minutieuse  $\Leftrightarrow$  détaillée



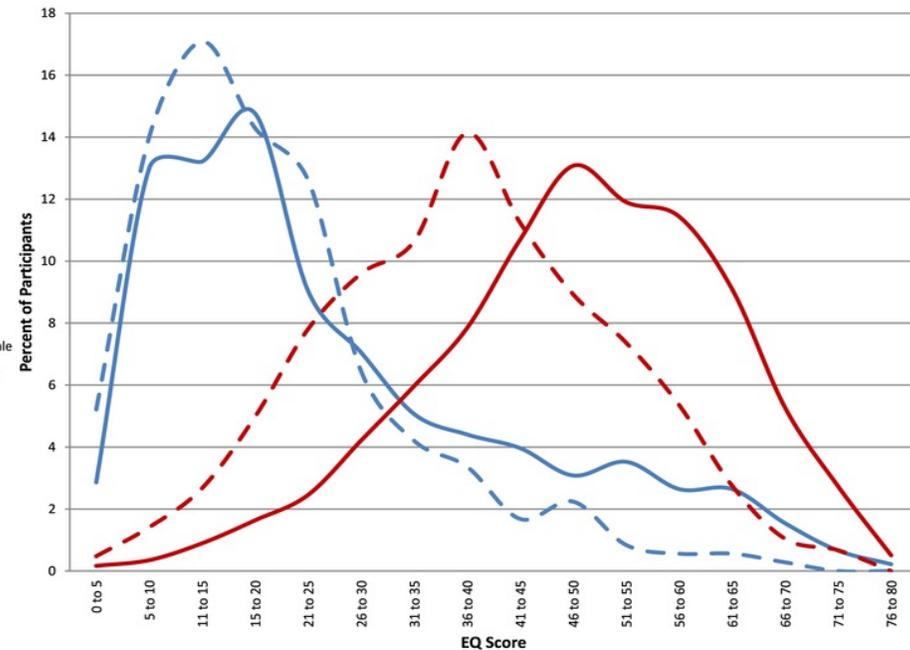
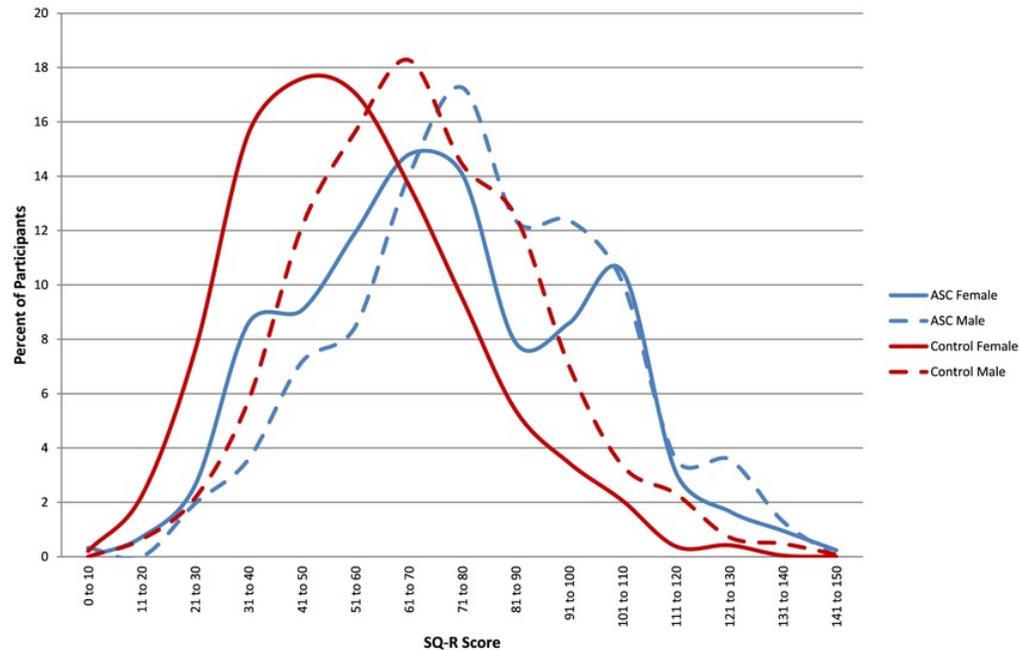
Rigidité  $\Leftrightarrow$  Rigueur  $\Leftrightarrow$  Loyauté  $\Leftrightarrow$  Respect

# Fonctionnement cognitif particulier : intelligence supérieure ?



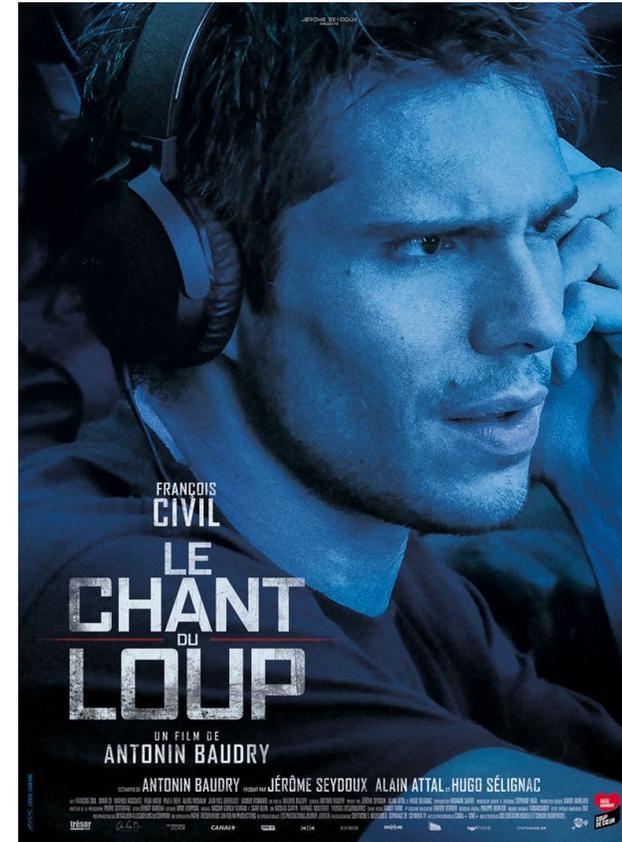
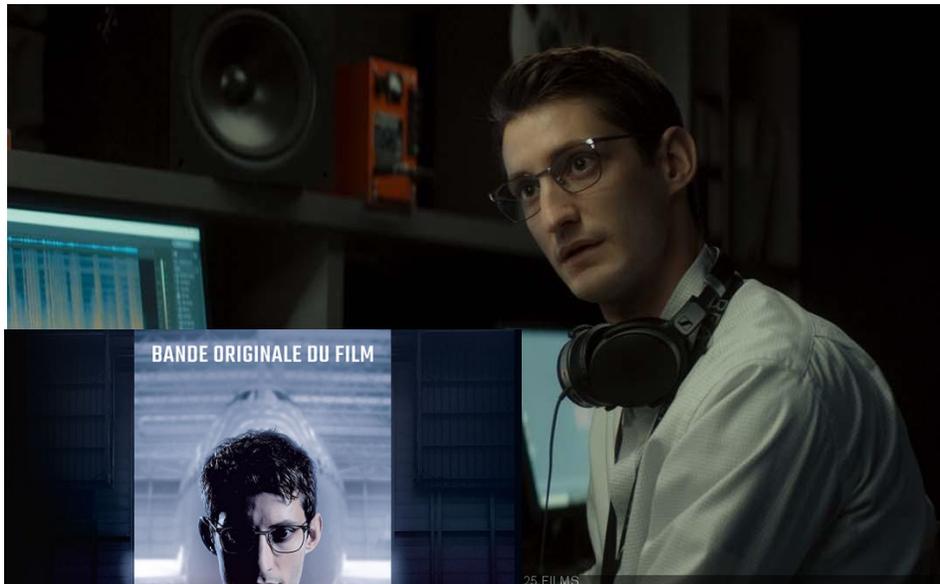


# Théories du « cerveau masculin extrême » (Théories S Baron-Cohen)



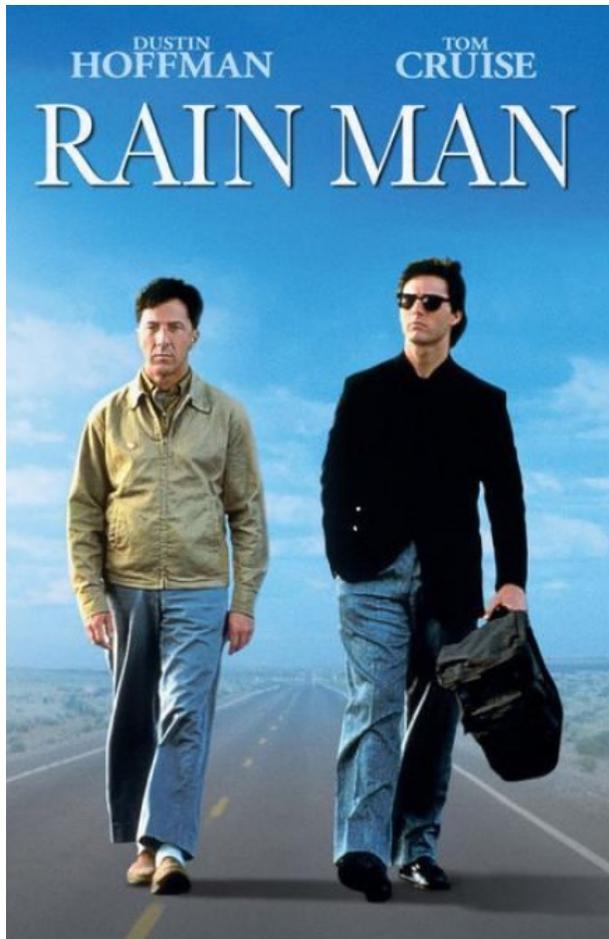
**Quotient de systématisation** : mesure une compétence / expertise particulière de reconnaissance de schémas répétitifs dans les stimuli. Le système étant défini par des règles reproductibles. Théorie qui permet de mieux comprendre certains talents dans l'autisme.

- Perception et systématisation :  
Exemple de l'oreille absolue  
« oreille d'or »  
Acousticien pour le BEA



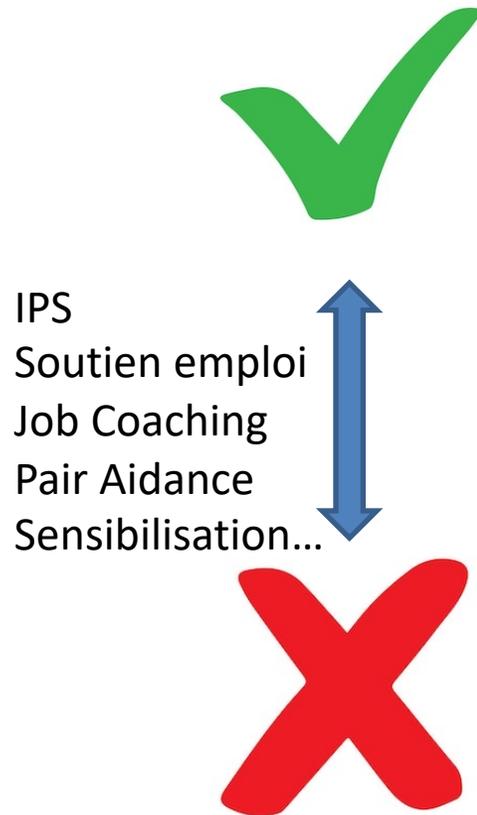
# Autisme et Talents

- Systématisation et systèmes numériques :  
Calculateur savant, calcul calendaire, mémoire  
d'exception pour les chiffres...



Machine enigma 1940

- *les systèmes de collection* (par exemple, la distinction entre les types de pierres ou de bois, établissement de catalogues) ;
- *les systèmes mécaniques* (p. ex., un magnétoscope /serrure de fenêtre / tricot / horlogerie..) ;
- *les systèmes numériques* (par exemple, un horaire de train ou un calendrier) ;
- *les systèmes abstraits* (par exemple, la syntaxe d'une langue ou la notation musicale) ;
- *les systèmes naturels* (p. ex., les conditions météorologiques ou les raz-de-marée) ;
- *les systèmes sociaux* (p. ex., une hiérarchie de gestion ou une routine de danse avec un partenaire de danse) ; et
- *les systèmes moteurs* (p. ex., lancer un frisbee ou rebondir sur un trampoline).



- Intègre
- Honnête, Loyal
- respectueux des règles
- Se promouvoir lors de l'entretien d'embauche
- Entretien = test social ou de compétences ?
- Fonctions exécutives /autonomie / transports

## Emploi accompagné (IPS) Pair-aidance

Administratif, contrats



Organisation  
Planification

Soutenir la constitution d'un  
réseau



Contacts sociaux

Aménagements poste



Adaptation des  
missions



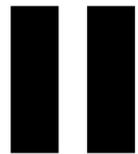
➤ **Un rythme personnel à respecter**



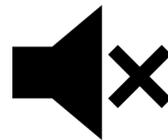
➤ **Un environnement personnel prévisible structuré**



➤ **Sans compétitivité**



➤ **Des pauses**



➤ **Calme / télétravail**



➤ **Sans contraintes vestimentaires**



Attention  
Questions **Pour.**  
**Merci**  
Votre



# II- Première partie de conférence



UNIVERSITY  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

**Vanessa Warnier**

Professeur des universités à l'IAE Lille

# Autisme Emploi

Pr. Vanessa WARNIER

IAE Lille University School of Management  
LUMEN ULR 4999

*Repenser la notion de ressource humaine  
pour rendre l'inclusion possible*





***Repenser le  
recrutement et la  
notion de  
« ressource  
humaine » pour  
rendre l'inclusion  
possible***

# Plusieurs recherches, un but commun: Repenser la notion de ressource en gestion



- En stratégie, l'ensemble des discours, des théories et des pratiques tendent à laisser penser qu'on doit chercher les « meilleures ressources » pour être performant.
- Elle véhicule l'idéologie de la rareté dans les entreprises et sur le marché du travail.
- Elle conduit à des pratiques homogénéisant les ressources au sein des organisations et excluant certaines ressources (considérées comme négatives).



- Les dirigeants, les managers, les recruteurs recherchent naturellement « ce qui brille »: les talents, les diplômés, les hauts potentiels, etc.
- Au niveau RH, les organisations développent des pratiques de clonage salarial qui les conduisent à se ressembler, à être moins innovantes, moins performantes et parfois moins éthiques.

Notre intuition:

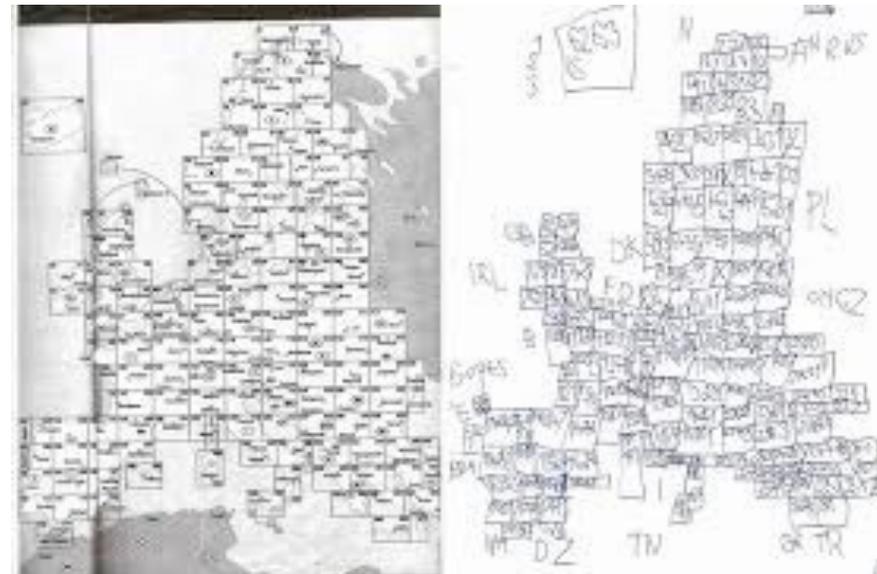
les entreprises peuvent  
faire des choses  
extraordinaires avec des  
ressources ordinaires,  
voire des ressources  
habituellement  
délaissées.



*La métaphore du pissenlit.*

# Etude de la RH atypique Autiste Asperger chez Specialisterne

- 2012 à 2019
- Co-auteur: Xavier Weppe
- *Comment une ressource humaine historiquement délaissée peut-elle être valorisée par les entreprises ?*



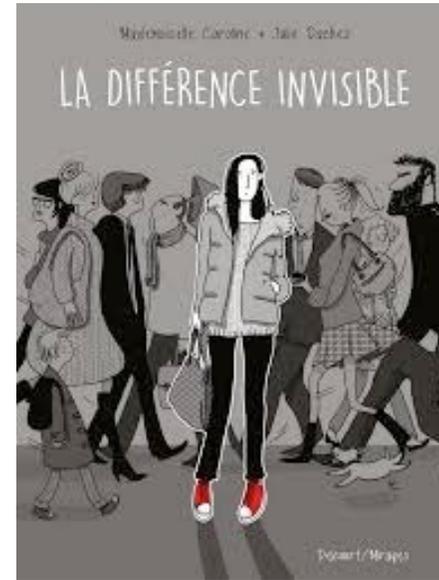
# L'autiste Asperger, une « ressource humaine » négativement perçue et exclue par les entreprises

*« Les difficultés rencontrées par les Aspergers au niveau des compétences relationnelles peuvent affecter leur performance dans des moments clés de la vie professionnelle : entretien d'embauche, réunion de travail avec des collègues, compréhension des missions etc. Leur incompréhension des normes et des conventions sociales rend très complexe l'obtention et le maintien d'un emploi. » (Tony Attwood, psychologue spécialiste du syndrome d'Asperger)*

*« L'insertion en entreprise, c'est vraiment compliqué pour les Aspergers. En même temps, cela ne fait que quelques années qu'on s'empare du sujet. Pendant longtemps, ce n'était pas un problème, dans la tête de beaucoup, cela devait être irréaliste ». (Un Asperger sans emploi durable)*

*Toutes les études sur l'insertion professionnelle évoquent des taux de chômage supérieurs à 80% et des trajectoires professionnelles saccadées.*

# Les choses changent progressivement dans les medias ...



- « *The Autism Advantage* » (New York Times, 2012)
- « *Autism As A Driving Force In The Digital Age* » (Forbes, 2019)
- « *Intégration des personnes autistes : un atout pour l'entreprise* » (The Conversation, 2018)

*Les personnes autistes prennent de plus en plus la parole et cherchent à changer les représentations sur le syndrome Asperger*

# Mais aussi dans les entreprises...

- 70% des personnes présentant des TSA n'ont pas de déficience intellectuelle et ont des compétences valorisables dans les organisations.
- Tout est une question de représentation.

Aspiritech

SPECIALISTERNE  
FOUNDATION   
Enabling one million jobs

SAP

ASPertise *Avencod'*

 Microsoft

Pass  
P'As  
Passport Professionnel Asperger

 ANDROS

 BNP  
PARIBAS

# Des stratégies pour changer les représentations

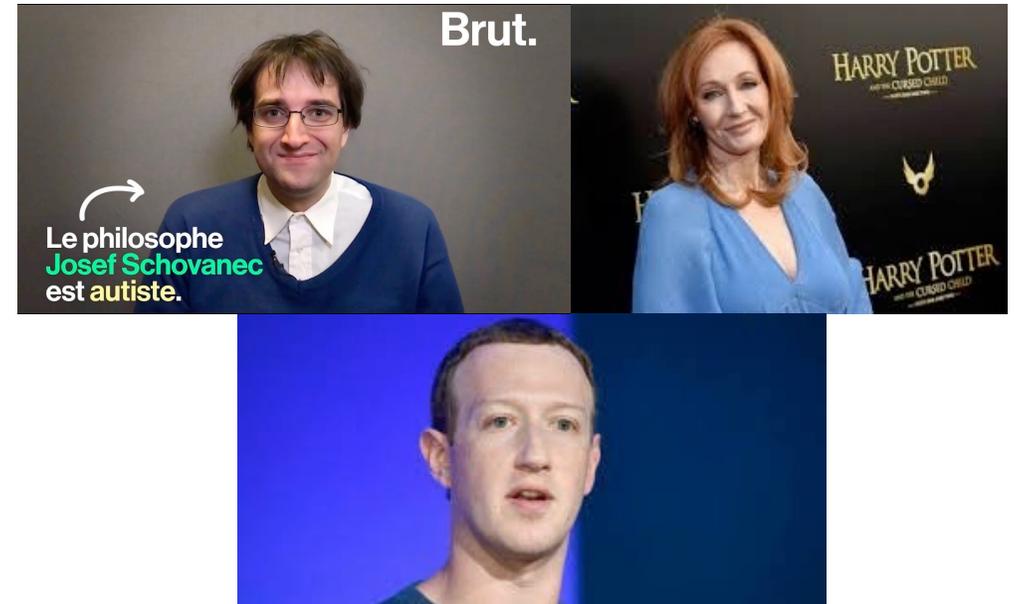
- Les Asperger, les associations d'Aspergers ou de parents d'Asperger cherchent à:
  - rendre visible et compréhensible par la société et les pouvoirs publics les connaissances sur les Asperger
  - faire évoluer les représentations sur les Asperger
  - transformer la vision négative et pessimiste
- Certains entrepreneurs
  - créent des business models dans le but de valoriser et d'exploiter les aptitudes spécifiques des Aspergers et les intégrant avec succès (Specialisterne, Aspiritech, Passwerk, Aspertise, Asperger Informatik).

# D'autres stratégies de valorisation

## Une bataille sémantique

- Pour changer les représentations, il faut changer les « mots ».
- **De la maladie au handicap:** « On ne guérit pas de l'autisme »
- **Du handicap à la différence:** « *Je ne souffre pas du syndrome d'Asperger mais de mon environnement lorsqu'il est inadapté et de l'ignorance des gens qui m'entourent* »
- **De la différence au talent:** « Des talents autistiques pour vos projets IT »
- Dans le monde anglo-saxon, on parle de « **neurodiversité** »
- **De l'autiste à l'Asperger. De l'asperger, à l'Aspie...**

## L'évocation de personnages emblématiques qui ont réussi professionnellement



# Emergence et légitimation des BM intégrant les Aspergers

- Double objectif revendiqué par Spécialisterne et d'autres entreprises du même type:
  - favoriser l'insertion professionnelle des Aspergers,
  - faire apparaître les Aspergers comme des sources potentielles d'avantage compétitif.
- Pour ce faire, elle communique dans le détail sur le processus de recrutement et l'accompagnement mis en place. La communication sur l'existence d'un pôle de formation et d'un pôle académique destiné renforce la légitimité du modèle auprès des parties prenantes associatives.

# La rhétorique des talents, une stratégie à double tranchant...

- *« Le développement de modèle comme Spécialisterne en France pourrait poser problème (...). On est peut être pas prêt culturellement à dire que les Aspergers peuvent être un avantage pour des entreprises qui veulent faire du profit. Il y aura toujours la suspicion d'exploitation, comme c'est le cas dans les entreprises en milieu protégé ».*

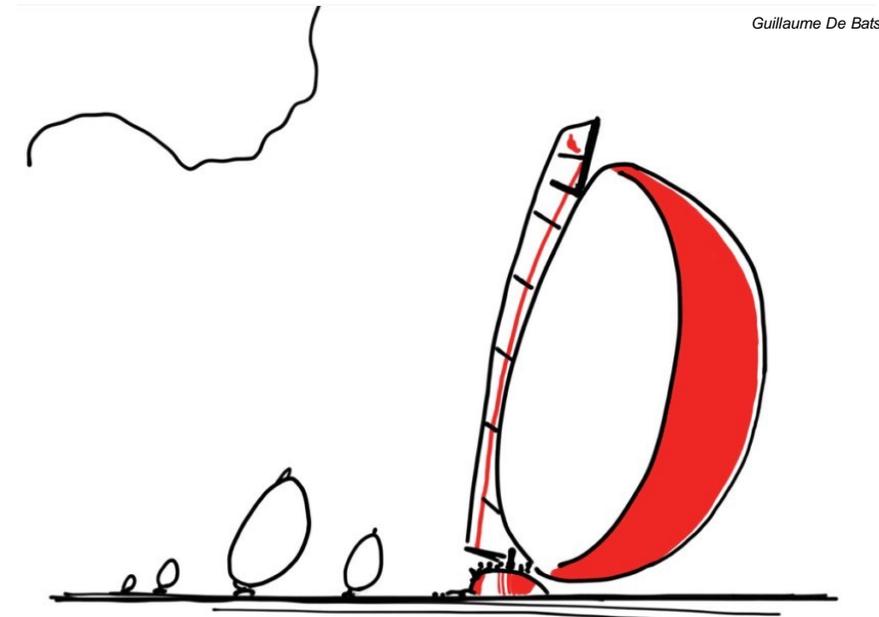
(Un dirigeant d'entreprise)

# Notre immersion au cœur de l'expérience Team Jolokia

- Team Jolokia est un cas exemplaire d'organisation inclusive, reconnue et mise en avant par le ministère du travail.
- Nous avons cherché à comprendre ce qui rend une organisation inclusive.



Nous avons réalisé 38 entretiens, observé les différentes étapes et moments clés de la saison sportive 2018 et analysé de nombreuses informations issus d'articles de presse, documentaires et documents internes et institutionnels.



Guillaume De Bats

**NOS DIFFÉRENCES SONT UNE FORCE**

# Le recrutement : la première étape vers des entreprises plus inclusives ?



Tous les ans, à l'issue d'une campagne de recrutement originale et inclusive, Team Jolokia forme un équipage atypique de course au large avec un haut niveau de diversité.



Par exemple, l'équipage de 2018 comptait 12 femmes et 10 hommes âgés de 18 à 60 ans, 7 nationalités différentes et 3 personnes en situation de handicap. La moitié de l'équipage n'a aucune compétence en navigation au début de la saison.

Un **recrutement inclusif** est un processus de sélection veillant à la **reconnaissance de l'unicité** des candidats, et favorisant l'émergence d'un **sentiment d'appartenance** chez les futurs collaborateurs.



# **Observation de 6 pratiques de recrutement inclusif selon Team Jolokia**

1.

« Ouvrir » le recrutement en accédant à des profils inhabituels.

*« Ce qui m'a vraiment marqué , c'est à quel point c'est quelque chose d'ouvert. Il y a très peu de contraintes, très peu de barrières. Même pour postuler, on ne demande quasiment rien à la personne si ce n'est de s'exprimer sur elle-même, on ne lui demande pas d'avoir un niveau spécifique, on ne lui demande pas d'avoir des connaissances en voile particulières. C'était hyper ouvert et je trouvais ça génial ! »*

(Équipier)



Photo by sol on Unsplash

## 2. Se décentrer de la recherche de compétences techniques.

*« C'est quelque chose d'ouvert, c'est-à-dire qu'il y a très peu de contraintes, très peu de barrières, même pour postuler, on ne demande quasiment rien à la personne si ce n'est de s'exprimer sur elle-même, on ne lui demande pas d'avoir un niveau spécifique, on ne lui demande pas d'avoir des connaissances en voile particulières. C'était hyper ouvert et je trouvais ça génial. »*

(Equipier)



Photo by Nong Vang on Unsplash

### 3. Rechercher un « potentiel inclusif » chez les candidats.

*« Ils ne m'ont pas prise parce que j'étais la catho bourgeoise du bateau, ils m'ont prise parce que j'étais hyper motivée, ça faisait 3 ans que je postulais. Sur leurs critères de sélection qui étaient, par exemple, la capacité à prendre du recul ou la capacité à être en équipe, ils avaient les voyants au vert. »*

(Équipière)

# Qu'est-ce que le potentiel inclusif ?

Nous définissons ce concept de "potentiel d'inclusion" comme:

- Une capacité latente ou connue de l'individu à accueillir les autres avec et au-delà de leurs différences tout en contribuant à une équipe sans priver les autres d'apporter leur propre contribution.
- Cela comprend des capacités d'introspection, de remise en question, capacité à prendre du recul, un esprit d'équipe, une ouverture d'esprit, un leadership partagé et développemental...



Photo by Honey Yanibel Minaya Cruz on Unsplash

4.

## Multiplier les contextes pour révéler les compétences.

*« Nos modèles de recrutement semblent formés pour un type de population. On est complètement stéréotypé dans notre façon de recruter. Si on ne multiplie pas les contextes pour évaluer les candidats, on va passer à côté de plein de gens ! »*

(Directeur co-fondateur de Team Jolokia, et ancien skipper)



Photo by Mika Baumeister on Unsplash

## 5. Privilégier l'authenticité pour révéler l'unicité de chacun.

*« Par rapport à une offre d'embauche où, globalement, on t'invite à parler de ce que tu peux apporter, ce qui est positif, etc., (...) Et là, c'était l'inverse, c'était 'parlez-nous de vos difficultés parce que tout le monde en a et il faut juste qu'elles soient claires'. Donc, c'était très simple parce que, finalement, c'était une façon de se présenter en toute transparence. (...) il n'y avait pas à rendre la candidature plus belle en fait, pas du tout.»*

(Équipière)

A photograph of a wooden ladder made of two vertical posts and two horizontal rungs, set against a clear, bright blue sky. The ladder is positioned on the left side of the slide.

## 6. Réinterroger en permanence le dispositif de recrutement.

*« On débriefe entre nous sur la façon dont le recrutement s'est passé et sur ce qu'on peut améliorer pour la session suivante »*

(Ancienne équipière et membre bénévole de l'équipe de recrutement)

# Vanessa WARNIER

Professeure des Universités

Stratégie, management et nouveaux modèles économiques.

[vanessa.warnier@univ-lille.fr](mailto:vanessa.warnier@univ-lille.fr)



# II- Première partie de conférence



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



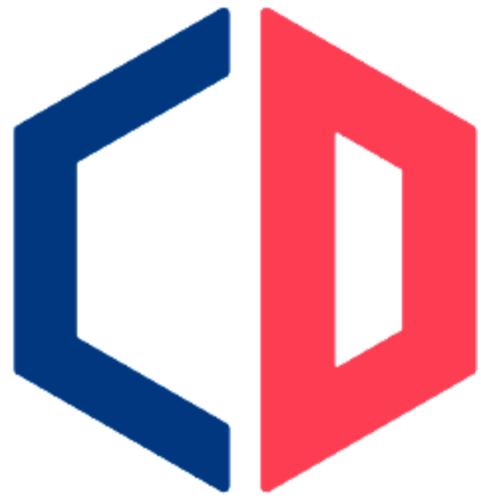
**Emmanuelle Lavergne**

Déléguée nationale handicap au ministère des armées (DRH MD)

# Le recrutement de personnes en situation de handicap au ministère des armées

ENSEMBLE





**CIVILS** DE  
LA  
**DÉFENSE**

**62 000 civils**

ils représentent 23 % des personnels

**4 000**

postes à pourvoir en 2023

**2 700**

postes ouverts à l'apprentissage

Chaque année, le ministère des Armées ouvre un grand nombre de postes à l'apprentissage.

**4**

Modes de recrutement

- Apprentissage et stages
- Sous contrat (CDD ou CDI)
- Fonctionnaire (recrutement sans concours, et concours)
  - Ouvriers de l'État

# Plus de 10 domaines de métiers différents :

- Systèmes d'information et IA
- Télécommunication et Cyberdéfense
- Conseil en transformation des organisations
- Génie civil/ BTP
- Mécanique et Maintenance
- Achats/ Finances
- Communication
- RH
- Juridique
- Logistique/ Supply chain
- Renseignement
- Développement durable et énergie
- Médical et Paramédical
- Culture, patrimoine, éducation



AVEC CONCOURS

SANS CONCOURS

CATÉGORIE MISSION 2

## ACHETEUR (H/F)

Vous participez à la mise en œuvre de la politique d'achat dans le respect des objectifs ministériels. Vous définissez les besoins en collaboration avec les utilisateurs et les prescripteurs, et participez à la mise en œuvre de la stratégie d'achat. En tant que titulaire du poste vous supervisez la maîtrise des coûts et des délais. Après notification, vous suivez la passation et l'exécution des marchés de votre portefeuille.

L'acheteur public effectue des achats de toute nature en vue de satisfaire les besoins des services de son employeur et contribue à la performance des achats.





AVEC CONCOURS

HORS FONCTION PUBLIQUE

## CHARGE DE GESTION ADMINISTRATIVE ET DE PAIE (H/F)

L'agent titulaire du poste assure la gestion administrative individuelle et de la pré liquidation de la paie au bénéfice de l'ensemble des agents permanents rémunérés par l'établissement, tous statuts confondus, ainsi que la rédaction des actes administratifs liés à la gestion du personnel.

Cet agent est positionné dans un centre ministériel de gestion assurant la réalisation des actes et processus de gestion ainsi que la paie du personnel civil au profit des employeurs de leurs périmètres de compétences. Le ministère des armées dispose de sept centres répartis dans la France métropolitaine.

 Gestion des ressources humaines



AVEC CONCOURS

HORS FONCTION PUBLIQUE

## CONDUCTEUR DE TRAVAUX (H/F)

Le service d'infrastructure du ministère de la défense (SID), est chargé d'assurer le soutien de l'infrastructure et du domaine immobilier de la défense. Le titulaire du poste a la charge des travaux de maintien en condition de l'infrastructure. Il/elle assure la rédaction des fiches descriptives d'estimation et la réalisation des travaux par le biais de marchés de travaux ou de contrats de maintenance. Il réalise le suivi financier et technique des travaux et met en œuvre les prescriptions d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Placé sous l'autorité du chef de section, il est en contact direct et permanent avec les entreprises, les bureaux d'études tout en assurant le lien avec les responsables des organismes pour lesquels il réalise les travaux.



AVEC CONCOURS

SANS CONCOURS

HORS FONCTION PUBLIQUE

## INGENIEUR CYBER DEFENSE (H/F)

Véritable enquêteur(trice) l'ingénieur/ l'ingénieure cyber défense recherche les différentes failles des systèmes d'information et tente de les rendre impénétrables. Son rôle de protecteur(trice) des systèmes d'information le ou la conduit à maîtriser l'ensemble des technologies du domaine et à être dans une démarche de veille technologique permanente afin de fournir les solutions adéquates à l'identification et au déploiement de la stratégie en matière de sécurité des systèmes d'information.

**i** Sécurité des systèmes d'information



# VOTRE PREMIÈRE EXPÉRIENCE AU COEUR DE LA DÉFENSE

Choisissez un type d'offre ▼

Choisissez un domaine ▼

Choisissez une région ▼

+ Plus de critères

Rechercher

Le ministère des armées propose plusieurs dispositifs pour les jeunes de moins de 30 ans dont les stages conventionnés, les contrats d'apprentissage et les contrats armées-jeunesse. Chacun peut trouver une offre qui correspond à ses envies et à son niveau afin de découvrir le ministère des armées.

## STAGE

STG

ST3

Niveau : de la classe de 3e à l'enseignement supérieur ;

Durée : de 1 semaine à 6 mois maximum ;

Modalité : convention de stage.

+ En savoir Plus

## APPRENTISSAGE

APP

Niveau : de CAP/BEP à Master

Durée : de 6 mois à 3 ans selon la durée de formation nécessaire à la préparation du diplôme

Modalité : contrat de droit privé s'adressant aux jeunes de 16 à 29 ans révolus qui souhaitent allier formation diplômante et pratique

+ En savoir Plus

## CONTRAT ARMÉES-JEUNESSE

CAJ

Niveau : être titulaire au minimum d'une licence ;

Durée : de 1 à 3 mois maximum non renouvelable ;

Modalité : contrat à durée déterminée (CDD)

+ En savoir Plus



# Rencontrez des Ambassadeurs

Contactez des professionnels, appelés “ambassadeurs métier”, pour trouver votre voie, élargir votre réseau ou développer de nouvelles compétences.





myjobglASSES



CIVILS<sup>DE LA</sup>  
DÉFENSE

Civil de la Défense



Filtrer par

Réinitialiser

Entreprise >

Secteur >

Taille d'entreprise >

Type de professionnel >

Ecole >

Niveau d'expérience >

Niveau d'études recommandé >



Céline

Chargée de recrutement et relations écoles

Indisponible

29



Karim

Ingénieur d'appui

Disponible



Valentin

Responsable de projets d'infrastructures

Disponible

15



# Welcome to the Jungle



## Civils de la Défense - Ministère des Armées

Administration publique, Cy... Paris Voir le site

Profil Équipe Culture Les + **Jobs 21**

Suivre

 Entrer ⓘ ×  ×

- Type de job
- Télétravail
- Professions
- Tous les filtres**

**Jobs 4**  Rechercher uniquement dans le titre de l'offre

Trier par pertinence ▾

**DEVELOPPEUR fullstack Angular/ServiceNow (H/F)**  
Paris il y a 25 jours  
CDD / Temporaire Télétravail fréquent 34K à 38K €

**TECH LEAD DEVELOPPEUR ( H/F)**  
Paris il y a 25 jours  
CDD / Temporaire Télétravail fréquent 55K à 65K €

**ILS SONT SOCIABLES**

### Présentation

Vous voulez donner du sens à votre carrière, au travers de missions hors du commun ? Vous voulez mettre vos compétences au service de la protection de vos concitoyens ? Vous voulez intégrer un collectif dans lequel chacun et chacune comptent ?

Au sein du ministère des Armées, 62 000 Civils de la Défense œuvrent chaque jour à la réussite des missions des forces armées.

Le ministère des Armées est en charge de la protection des citoyens et des intérêts français. Par ailleurs, il participe à plusieurs politiques publiques telles que la santé, l'éducation, la culture, ou encore le développement durable. Pour l'ensemble de ces missions, le



# Plan Handicap et Inclusion

2022-2024

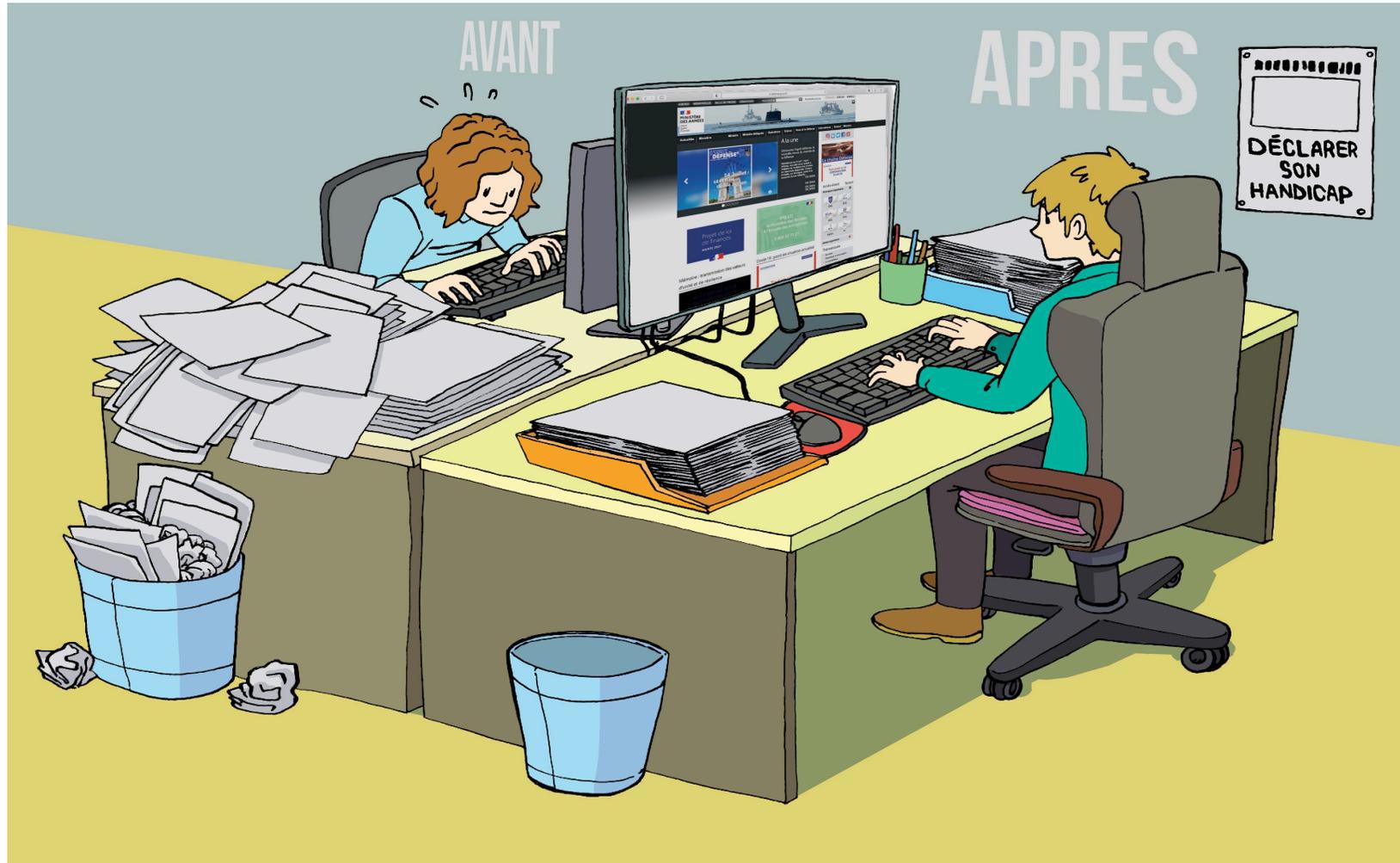
# Plan handicap et inclusion 2022-2024

## Axe 1 : le recrutement



# Plan handicap et inclusion 2022-2024

## Axe 2 : la déclaration du handicap



# Plan handicap et inclusion 2022-2024

## Axe 3 : la compensation du handicap



# Nous nous engageons en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap



recrutement

conditions de travail

## PLAN HANDICAP

déclaration

compensation



accessibilité

maintien en emploi

innovations

## Nos missions ont besoin de vos talents



**Nous recrutons des civils  
en situation de handicap**

 **CIVILS DE LA  
DÉFENSE**



Renseignement sur :  
[www.civils.defense.gouv.fr](http://www.civils.defense.gouv.fr)

Retrouvez-nous sur 



## Voies de recrutement externe

pour tous

**Concours**

**Contrat**

**Contrat d'apprentissage**

pour les personnes en situation de handicap

**Concours**

**aménagements d'épreuves /  
certificat médical**

Recrutement  
possible toute  
l'année

55 recrutements en 2022  
40 cat C/ 13 cat B/ 2 cat  
A

**Recrutement contractuel donnant  
vocation à titularisation dans un  
corps de fonctionnaires** (art L352.4 loi TFP)

**Contrat**

**Contrat d'apprentissage**

**pas de limite d'âge**  
**Possibilité de titularisation après  
le contrat** (art 91 LTEP)



Aides financières du  
FIPHFP  
(remboursement  
frais de formation)-

## Voies de recrutement externe

• pour tous

**Service civique**

**Contrats Armées Jeunesse  
(CAJ)**

**Stages conventionnés  
(étudiants)**



• pour les personnes en situation de handicap

**Service civique  
jusqu' à 30 ans**

**Contrats Armées Jeunesse  
(CAJ)**

**Voie des « emplois réservés »  
pour les militaires blessés**

**Stages conventionnés  
(étudiants)**  
Possibilité de remboursement par  
le FIPHFP de l'indemnité de stage

ONACVG





jeudi 23 novembre 2023

une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Découverte du métier, participation active, immersion dans un service.  
**une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés .**



## LES CONDITIONS D'ACCÈS

- ✔ Être de nationalité **française** ou UE pour les fonctionnaires
- ✔ Pas de condition de nationalité requise pour les contractuels-les
- ✔ Jouir de ses **droits civiques**
- ✔ Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire
- ✔ Être en règle au regard du Service national
- ✔ Un document attestant du handicap est exigé dans certaines conditions (voir modalités de recrutement)

## POUR EN SAVOIR PLUS



Tous les renseignements sur :  
[www.civils.defense.gouv.fr](http://www.civils.defense.gouv.fr)

Retrouvez-nous sur **LinkedIn**  
et sur **myjobglasses**



Secrétariat général  
pour l'administration  
Direction des ressources  
humaines du ministère  
de la Défense



# Vous êtes en situation de handicap



## Le ministère des Armées recrute



# Recrutement : salons en présentiel et à distance





MINISTÈRE  
DES ARMÉES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



recrute les

9, 10 et 11 avril 2024

DESTINATION 

----- ALTERNANCE -----



13ème FORUM

by

TREMPLIN   
Handicap



100% DIGITAL

# TousHanscène

## Concours vidéo étudiant pour changer de regard sur le handicap

Le ministère des Armées est partenaire du **concours vidéo Handicap Etudiant "Tous HanScène"** qui a pour objectif de sensibiliser au sujet du handicap, dans la vie quotidienne et en milieu professionnel.

Créé par l'Association Tremplin Handicap, ce concours met en relation des employeurs, des écoles, des universités et des étudiants pour faire avancer concrètement sur le sujet du handicap dans l'enseignement supérieur, le monde du travail et la société.

- Entre novembre et mars : inscriptions et dépôt des vidéos .  
Avril à juin : vote en ligne sur internet par les personnels du ministère  
Mai : délibérations du jury pour les différentes catégories de vidéos  
Fin juin : cérémonie de remise des prix à Paris .





# MINISTÈRE DES ARMÉES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Recrutement  
aménagement de  
poste,  
accompagnement,  
sensibilisation

## Une délégation nationale au handicap DNH

7 délégués  
handicap  
régionaux

120 relais  
Handicap locaux  
en GSBDD et AC



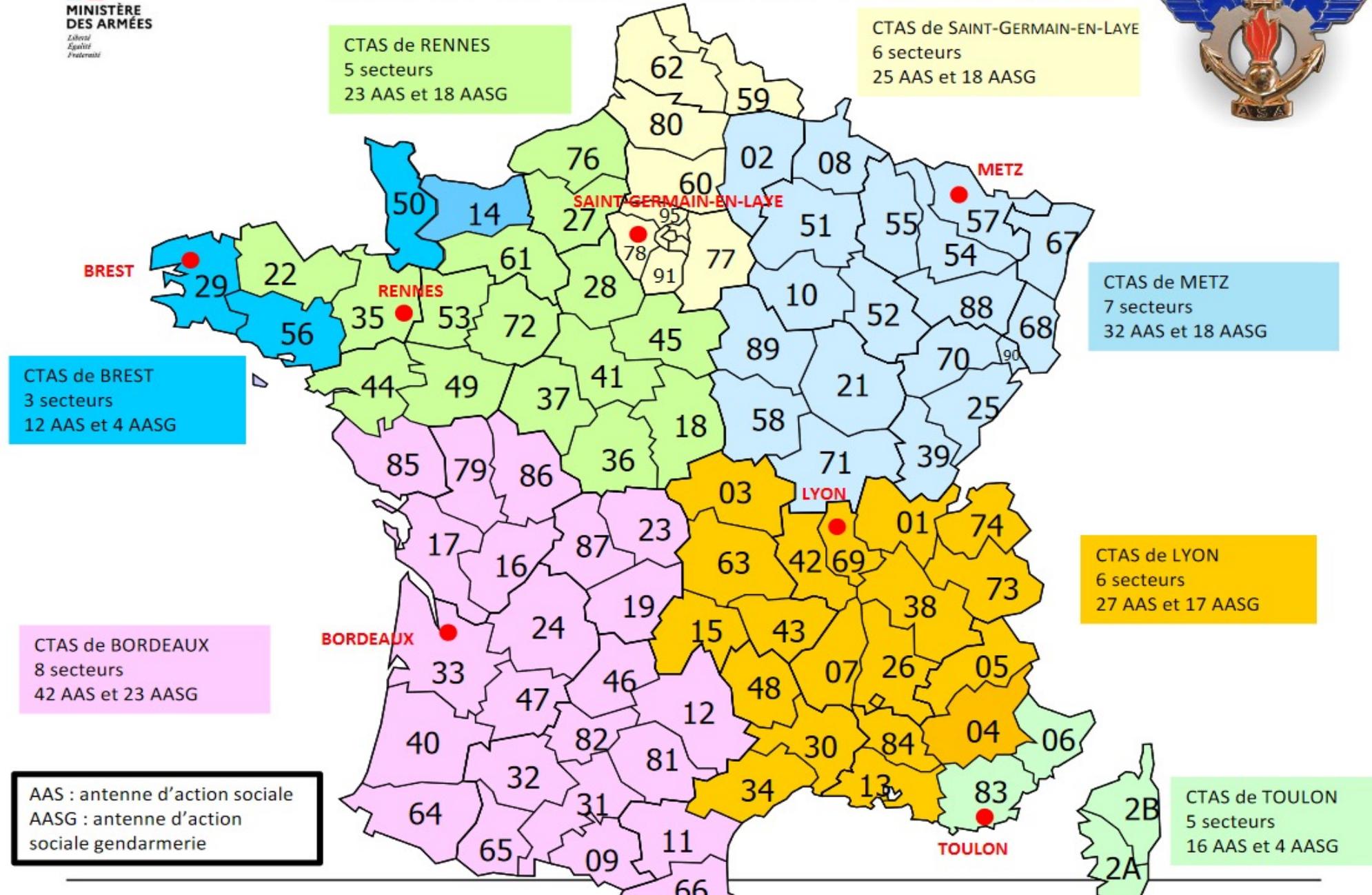
Leurs coordonnées

:

SGA Connect :  
pages Handicap



## 7 CENTRES TERRITORIAUX D'ACTION SOCIALE (CTAS)



# II- Première partie de conférence



**André Masin**

Président de l'association AFG Autisme



# Recrutement et inclusion des personnes autistes asperger dans les Armées

André Masin  
Lieutenant-colonel ®  
Président d'AFG Autisme

---

**UNE AUTRE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT**

# Le Min Arm et la DIRISI

---

**Direction Interarmées des Réseaux  
d'Infrastructure et des Systèmes  
d'Information de la Défense**

**L'humain au cœur de la DIRISI**



*Unir nos forces*



# Le Min Arm et la **DIRISI**

---

Mission : La DIRISI assure H24, en temps de paix, de crise ou de guerre, la **direction, l'exploitation** et la **maintenance** des **réseaux** d'infrastructure et des systèmes d'information et de communication (**SIC**) pour permettre le bon déroulement des opérations de nos armées et accompagner le Ministère des Armées dans sa transformation.

Moyens humains : 7 367 personnels, 3155 **civils** et 4212 **militaires**, répartis en Métropole, Outre-Mer, et à l'étranger, ses compétences couvrent les **réseaux de transmission, l'hébergement** Datacenter, la **gestion des fréquences** et la **cybersécurité**.

Par ailleurs, la DIRISI a un rôle de **centrale d'achat** pour les services de télécommunications, les matériels et les logiciels.

Enfin, la DIRISI s'appuie sur l'emprise nationale de ses **33 centres nationaux, 17 Directions locales** et **5 Pôles métier**, en **métropole**, en **outre-mer**, à l'étranger.





# L'association **AFG Autisme**

(créée le 11 février 2005)

## **70 établissements, services et dispositifs**

- accompagnent **plus de 1 000 enfants et adultes** autistes.
- grâce à **quelques 1 000 professionnels salariés en CDI, passionnés et une centaine de CDD.**
- Cet investissement repose sur des **équipes motivées et stables**, majoritairement employées en CDI (plus de 90%) et **qui bénéficient d'au minimum une formation par an, spécialement formées à l'accompagnement des personnes autistes en fonction des projets de services.**
- Une **implantation nationale**, à ce jour sur
  - **7 régions** administratives
  - et **14 départements**

## Etablissements

6 **IME (Institut Médico Educatif)**

1 CAJ (Centre d'accueil de Jour)

3 CAJM (Centre d'Accueil de Jour Médicalisé)

1 ESAT (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail)

3 FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé)

1 Foyer de vie

1 MAS (Maison d'Accueil Spécialisé)

1 foyer d'hébergement

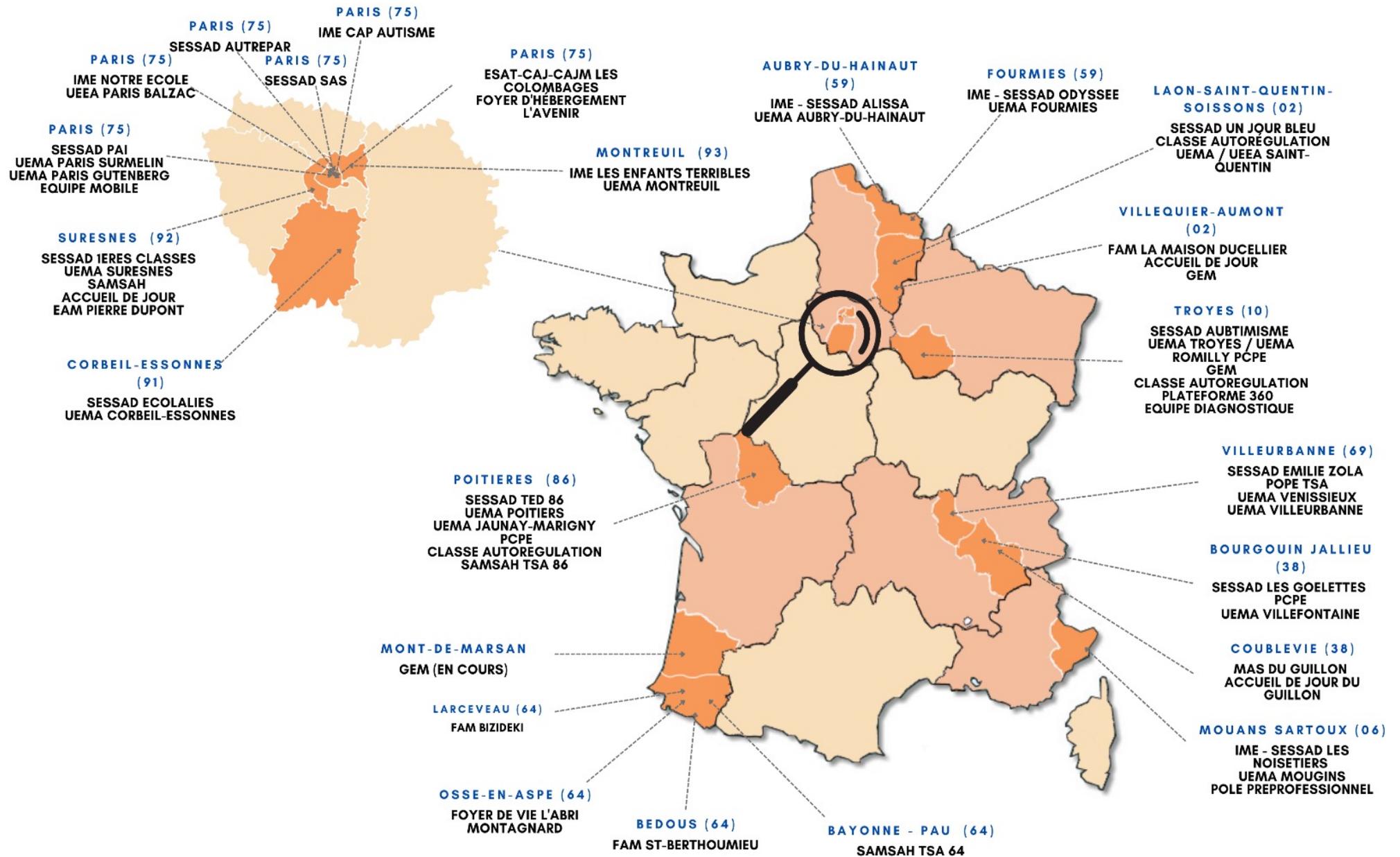
## Services

3 **SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés)**

13 **SESSAD (Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile)**

## Dispositifs

- 16 Unité d'Enseignement en maternelle
- 4 UEEA (élémentaire)
- 1 UEAA (ados)
- 1 Pôle petite enfance (POPE)
- 3 PCPE (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées)
- 2 Dispositifs passerelle
- 1 Habitat inclusif
- 4 DAR (Dispositif d'Auto Régulation)
- 4 GEM (Groupe d'Entraide Mutuelle)
- 1 Plateforme 360
- 1 Equipe diagnostique + 2 équipes mobiles



# Volonté politique => convention

- Le **ministère des Armées** a signé le **19 juillet 2018** une **convention** pour favoriser l'**insertion professionnelle** et l'**intégration d'agents autistes Asperger** au sein du **MINARM** avec

**l'association AFG Autisme** et **l'université de Toulouse (Aspie-Friendly)**



# Convention => Communication

**11 octobre 2018 au Grand amphi de BALARD :**  
**Colloque Autisme avec les 2 Secrétaires d'Etat**  
**Plus de 200 VIP et principaux employeurs du Ministère**



# Plan handicap et inclusion 2019-2021 du Min Arm

---

## AXE 1 : MOBILISER LES COMPÉTENCES AFIN DE RELEVER LE DÉFI DU RECRUTEMENT

### MESURE 1.2

#### DYNAMISER LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DU MINISTÈRE PAR DES PARTENARIATS CIBLÉS

##### 1.2.3 Intégrer des personnes autistes Asperger dans des emplois où leurs compétences sont reconnues

# Plan handicap et inclusion 2019-2021 du Min Arm

---

Quelques exemples des **métiers en tension**

**l'informatique,**

**Le numérique,**

**l'exploitation de l'imagerie satellitaire**

**la cybergdéfense.**

# Convention renouvelée avec le Min Arm en 2024

**Le 7 février 2024, la convention du Min Arm a été mise à jour et signée par l'adjoint du DRHMD GCA Benoît PARIS**

**en présence de**

- **La Haute fonctionnaire handicap inclusion (Véronique PEAUCELLE-DELELIS)**
- **La Déléguée nationale au handicap (DNH) (Emmanuelle LAVERGNE)**



# Approche différente

---

# Approche différente

---

## **Au lieu de**

**Partir d'une fiche de poste, d'un poste à pourvoir, avec 1 fiche de poste précise.**

**Diffuser des offres d'emploi (sites, pôle emploi, CAP emploi ou même BNE...)**

**Attendre CV et candidats...**

# Approche différente

---

Notre démarche fut de prendre le recrutement dans l'autre sens :

**=> de la personne vers l'emploi éventuel !**

**On va partir des compétences, des qualifications, des savoir-faire de la personne Asperger, de sa mobilité possible, de ses centres d'intérêt...**

**pour la proposer aux potentiels employeurs du Min Arm.**

**La fiche de poste sera construite après, en fonction du potentiel périmètre du poste pouvant être assumé par le candidat.**

# Approche différente

## 1 - AIDE AU RECRUTEMENT

---

- **recherche de compétences** en informatique au sens large, des fonctions support, RH, comptabilité... pour des personnes volontaires
- **Vérification administrative et technique** (RQTH-BOE ou pas), **capacités réelles, compatibilité**, aides éventuelles pour évaluer (capacités, limites) ...
- Proposition de ces **compétences** aux employeurs du MIN ARM

- **2-1 Sensibilisation des managers** (chef d'entité, chef de proximité)
  - en amont du 1<sup>er</sup> entretien.
- **2-2 Formation / information des collègues** (environnement/équipe)
- **2-3 Accompagnement** de la personne Asperger à sa prise de poste ;
  - Evaluer ses besoins, ses capacités.
  - Evaluer les besoins de l'employeur.
  - Expliquer
- **AFG Autisme propose un accompagnement en fonction des besoins lors du parcours professionnel.**

# Approche différente

---

**Premiers recrutements courant 2019 : métiers SIC, 1 RH.**

L'extension à d'autres domaines d'activité sera également explorée.

**Démarche certes freinée par la crise sanitaire de la COVID 19**

- **Une quinzaine d'agents ont été recrutés, puis contrats renouvelés**
- **ou/et ont été titularisés, aujourd'hui fonctionnaires (emploi pérenne)**
  - **Ces agents Asperger sont employées en Ile-de-France, à Lille, à Brest.**

# Approche différente

---

- **D'autres recrutements sont en cours, en emploi direct, en apprentissage, en alternance...**
- **D'autres ministères sont intéressés et ont sollicité AFG Autisme (Formation faite au Ministère de la Justice, notamment DRHAS d'Ile-de-France). Un agent est chez TRACFIN (ministère de l'Economie et des finances).**
- **D'autres entreprises intéressées ont sollicité AFG Autisme et ont été accompagnées sur ce même principe, dont le pôle d'excellence cyber créé entre le MinArm et la Région Bretagne.**

# Recrutement et inclusion des personnes autistes Asperger dans les armées

---

- Un point de vigilance
  - **Apporter une formation / sensibilisation après PAM**
  - **Former les nouveaux managers**
  - **Accompagner si besoin les évolutions**
    - de structures,
    - de fonctionnement.

# Recrutement et inclusion des personnes autistes Asperger dans les armées

---

- Notre démarche est donc bien
  - **Accompagner** du recrutement, à l'emploi, et demain dans la vie, dans la complémentarité, pour réussir ensemble à aller chercher et fidéliser des compétences ;
    - **Donner** aux personnes autistes Asperger : dignité, épanouissement et autonomie pour garantir leur efficacité.

# Personnes autistes Asperger ont un vrai potentiel dans les armées

---

Les personnes autistes **ont bien, toutes, des capacités et des compétences.** Encore faut-il, pour celles qui peuvent travailler, **mettre en lien candidats et employeurs.**

- ⇒ postes seront élaborés sur mesure
- ⇒ en partant de leurs qualités, parfois atypiques,
- ⇒ et en s'appuyant sur les capacités du Min Arm à mettre l'humain au cœur de son action.

# Prix de l'inclusion FIPHFP : 21 avril 2022



# Service « Emploi Accompagné » d'AFG Autisme

---

Réponse en lien avec une réalité de terrain qui **met en lien** :

- Des **adultes Asperger** ayant des compétences recherchées dans certains domaines mais en difficulté pour répondre aux attentes du monde professionnel
- Des **employeurs ouverts et intéressés** par l'insertion professionnelle des personnes atypiques malgré une difficulté pour modéliser des processus de recrutement et d'intégration professionnelle.

# Une synergie entre les services AFG Formation et Emploi Accompagné

## AFG Formation

Permettre à l'employeur de comprendre le fonctionnement de la personne TSA bientôt ou déjà accueillie au sein de son service/entreprise



Sensibilisations, formations des managers, collaborateurs

## Emploi Accompagné

Accompagner l'employeur et l'équipe

Optimiser les capacités d'adaptation du salarié



Interventions sur site par un professionnel expert

# Sensibiliser l'environnement professionnel « Emploi Accompagné » d'AFG Autisme

---

Actions à l'attention des professionnels du **milieu ordinaire** :

- Développement d'une **offre de formation adaptée** aux besoins des entreprises et administrations
- Elaboration d'un **module « sensibilisation aux TSA dans l'emploi »** selon un **format court** (1demi-journée ou une journée)
- Adaptations « **sur mesure** » du programme **en fonction du public**, du **contexte** professionnel et **demandes** particulières

# Personnes autistes asperger, un vrai potentiel dans les armées

---

Vous connaissez des personnes Asperger compatibles ?

Vous seriez prêt à employer une personne Asperger ?

L'aventure vous tente ?

Soyez nos ambassadeurs !

**Nous vous accompagnerons**

**Contact :**

[president@afg-autisme.com](mailto:president@afg-autisme.com)

ou

[afg@afg-autisme.com](mailto:afg@afg-autisme.com)

Les démarches administratives sont relativement longues.

**La RQTH est un prérequis.**

# Approche différente

**Merci pour votre  
attention**



**Contact :**

[president@afg-autisme.com](mailto:president@afg-autisme.com)

ou

[afg@afg-autisme.com](mailto:afg@afg-autisme.com)

QUESTION



# III- Table ronde n°1 : Repenser et requestionner l'accueil en emploi et l'intégration professionnelle

- Comment favoriser le développement inclusif
- Une autre approche des ressources humaines
- Comment favoriser des expériences effectives sur le terrain

# III- Table ronde n°1 : Repenser et requestionner l'accueil en emploi et l'intégration professionnelle

Modérateur : **Stéphane Pasquier**, officier de réserve DRH armée de Terre

Intervenants :

- **Vanessa Warnier**, professeur des universités IAE Lille
- **Dr Emmanuelle Houy-Durand**, psychiatre au Centre de Ressources Autisme CVL, exac-t
- **Benoît Pontroué**, fondateur de l'entreprise O3 Experts
- **Tristan Manzano**, Directeur Général de l'entreprise Security Data Network
- **Terry Zimmer**, chef de mission intelligence économique

# III- Table ronde n°1 : Repenser et requestionner l'accueil en emploi et l'intégration professionnelle

Modérateur : **Stéphane Pasquier**, officier de réserve DRH armée de Terre

Intervenants :

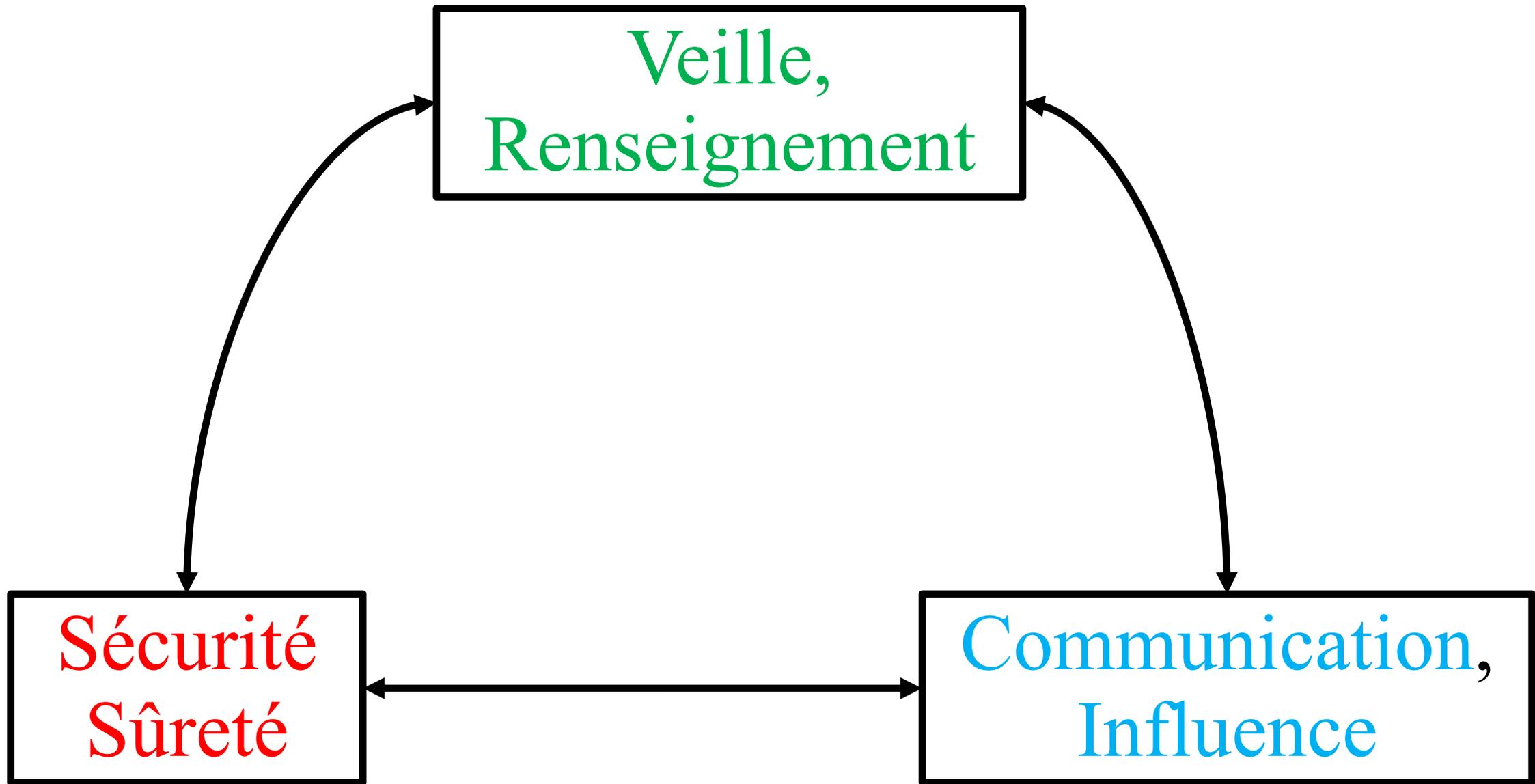
- **Vanessa Warnier**, professeur des universités IAE Lille
- **Dr Emmanuelle Houy-Durand**, psychiatre au Centre de Ressources Autisme CVL, exac-t
- **Benoît Pontroué**, fondateur de l'entreprise O3 Experts
- **Tristan Manzano**, Directeur Général de l'entreprise Security Data Network
- **Terry Zimmer**, chef de mission intelligence économique

DROIT, ÉCONOMIE, GESTION

# Master Intelligence économique

## Objectifs

La formation prépare les étudiants à **collecter les informations** qui caractérisent l'environnement pertinent de l'organisation (renseignement source humaine, renseignement numérique), à identifier et **analyser** les conditions concurrentielles et stratégies d'acteurs (acteurs, normes, innovation, intelligence territoriale, géopolitique...) et mettre en œuvre une stratégie d'intelligence économique à la fois défensive (**sécurité, cybersécurité**) et offensive (**influence**, lobbying, stratégie-réseaux...)



# Métiers de l'intelligence économique



# « Bonjour je suis autiste et je scripte mes interactions sociales 🙄 »

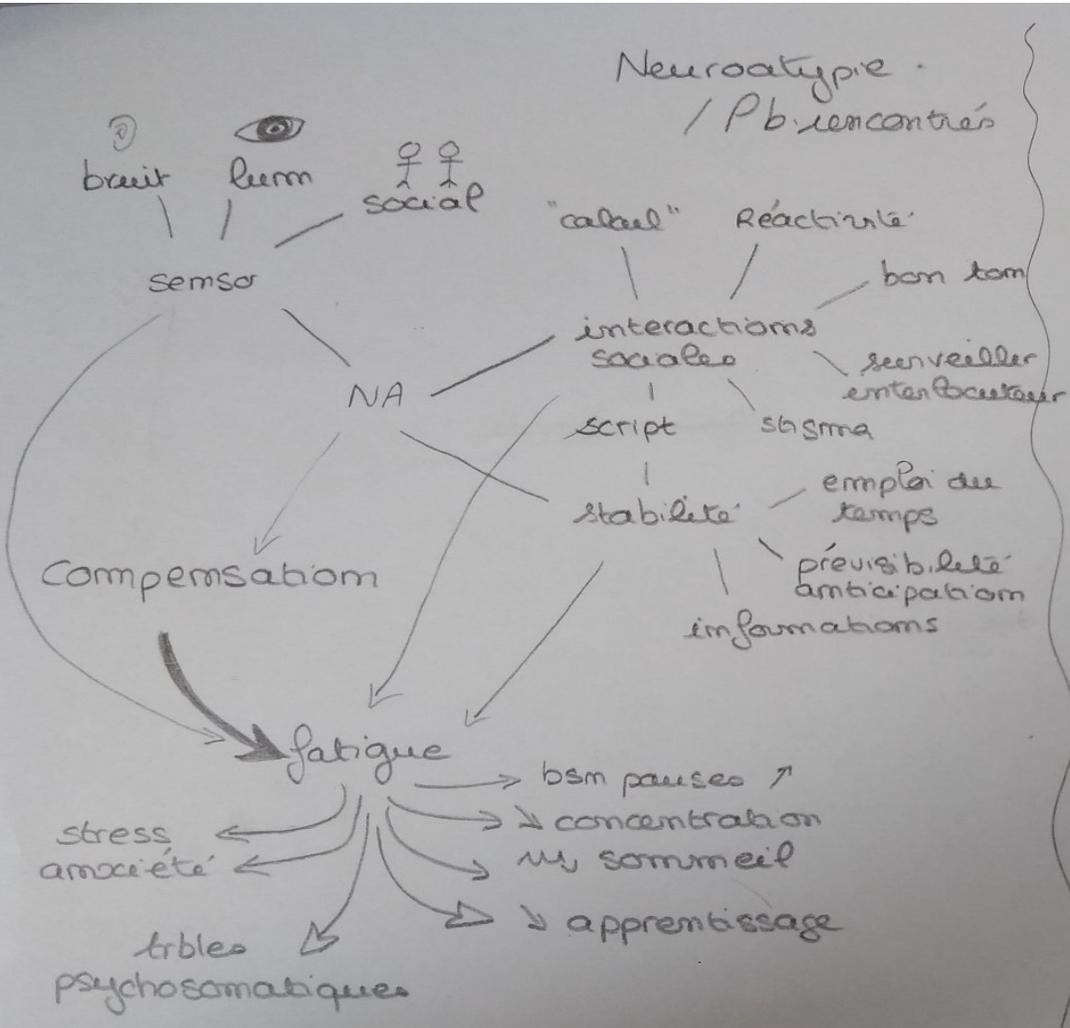
Ce midi je vois une prof pour échanger sur les aménagements des étudiants à besoins spécifiques.

Pour elle notre discussion aura lieu pour la première fois ce midi, en vrai pour moi elle a déjà eu lieu 20 fois. »



Dodo curieux  
@dodocurieux

22 févr. 2023



## Aménagements

### Actuellement

- accès parking
- groupes
- N vidéos si dispo
- absences "tolérées"
- examens
  - local isolé
  - casque antibruit
  - tiers-temps

### Pb "aménagements raisonnables" (ce profs?)

→ le handicap n'est pas à géométrie variable  
→ n'est pas une histoire de compromis

- abs / fatigue
- effort souvent sur l'étudiant ex MCE
- aménagement lors des cours:
  - niveaux sonores
  - distanciel accus pendant Covid

### Constat

- étudiante lésée par rapport aux NT
- ⇒ perte de chance

### Pistes d'amélioration

- planning clair (pas d'"officiels")
- maîtrise des stim sensoriels → collab classe? sensibilité comment ne pas "outé"?
- accès à toutes les vidéos + possibilité distanciel ex ammi dernière



Yoan BLANC • 1er

Freelance OSINT Analyst / Oscar Zulu Crew

2 mois •



Depuis que je suis dans le "game" de l'OSINT, je discute avec beaucoup de gens. Et parmi toutes ces personnes, beaucoup me confient avoir des profils "neurodivergent" et ce dans une proportion plus importante que dans la population générale.

Moi-même concerné, et étant professionnellement épanoui pour la première fois depuis un grand nombre d'années, je me suis naturellement interrogé sur la propension des membres du club des bizarres à se retrouver dans l'OSINT.

En l'absence d'une étude scientifique intitulée "Pourquoi les autistes sont supérieurs aux autres dans l'OSINT et y viennent comme une guêpe sur une poire trop mûre", je vais me lancer dans quelques hypothèses tirées d'une cohorte énorme composée de moi-même et de mes conversations.

**Esquire**

# The Israeli Army's Roim Rachok Program Is Bigger Than the Military

Six years ago, three former Mossad agents launched an experimental Israeli Army program to recruit those on the autism spectrum, harnessing their unique aptitudes—their "superpowers," as one soldier puts it. The name of this big military success? Roim Rachok, Hebrew for "seeing into the future," and it may bring neurodiversity to the broader workforce.

David Kushner PUBLISHED: APR 2, 2019



# IV- Table ronde n°2 : Adapter les formations et sécuriser le parcours professionnel

- Le recrutement externe d'étudiants / d'employés autistes
- Les mesures d'aide à l'accès et au maintien dans l'emploi
- La nécessité de « temps humains dédiés » auprès des personnes autistes et des employeurs

# IV- Table ronde n°2 : Adapter les formations et sécuriser le parcours professionnel

Modératrice : **Françoise Roingeard**, Un + 1

Intervenants :

- **Liwen Alquier**, enseignante d'anglais et chinois à l'Université de Tours
- **Pascale Taffet**, coordinatrice pédagogique GRETA Val de Loire
- **Emmanuelle Lavergne**, déléguée nationale handicap au ministère des armées (DRH MD)
- **André Masin**, président de l'association AFG Autisme
- **Gönül Basoda**, responsable de la sécurité des systèmes d'information chez Harmonie Mutuelle



# Conclusion et perspective



**Stéphane Pasquier**

Officier de réserve  
DRH armée de terre et  
manager de transition



**Françoise Roingeard**

Job coach auprès des  
personnes autistes, Un + 1

# Questionnaire d'évaluation de la rencontre « Autisme et Emploi »

Le 12 mars 2024

Scannez le QR code



Pour accéder au questionnaire  
d'évaluation en ligne

