

Diplôme Universitaire « Autisme et Troubles apparentés »

Université François Rabelais – Tours – Faculté de médecine

Année 2017

L'aide humaine en milieu ordinaire de travail

Une réponse aux enjeux d'insertion professionnelle des adultes autistes sans déficience intellectuelle

Françoise Roingeard

Un + 1



Mémoire soutenu le 8 décembre 2017

Référent de mémoire : Docteur Emmanuelle Houy-Durand

Remerciements

Au sein du **Centre Ressource Autisme de Tours**, je remercie le Docteur Emmanuelle HOUY-DURAND, psychiatre pour adultes, qui a bien voulu m'accompagner dans la rédaction de ce mémoire, qui m'a m'orientée vers différents acteurs œuvrant dans le domaine de l'autisme et m'a prodigué de précieux conseils. C'est après l'avoir écoutée lors d'une conférence que j'ai choisi de suivre la formation proposée par le CRA.

Je remercie également Mme Martine ROUX, infirmière pour adultes qui, à plusieurs reprises, n'a pas hésité à me transmettre toutes les informations nécessaires pour la mise en place d'un « job coaching » efficace.

Je remercie enfin M. Serge BERTHIER, documentaliste, qui a mis de côté pour moi la bibliographie pouvant m'intéresser.

Au sein de l'**Université François Rabelais de Tours**, je remercie vivement Mme Concetta PENNUTO, Maître de Conférences, chargée de mission handicap, égalité et diversité, qui a porté une oreille attentive à mon projet d'emploi accompagné ; grâce à elle, ce travail a pu voir le jour.

Je remercie sincèrement Mme Anne-Laure FIGAROL, chargée de l'accueil et de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, qui a joué un rôle crucial pour la mise en route et le déroulement de l'emploi accompagné. Elle m'a toujours accueillie chaleureusement dans les locaux de la Mission handicap, mettant à ma disposition une salle adéquate.

Au sein de l'**Institut de Touraine**, je remercie M. Christophe TISSOT, son Directeur, qui a spontanément manifesté un intérêt pour ce projet en offrant un terrain de stage à un jeune homme ayant des particularités autistiques. Que tous les membres de son équipe soient ici également remerciés, et notamment Mesdames Elisabeth CATROUX et Marie-Pierre ZANNIER : par leur bienveillance et leur écoute, elles ont favorisé une mise en situation professionnelle bénéfique.

Je tiens également à remercier :

- M. Didier ROQUE, président de l'**Association ADMR Les Maisonnées à Azay-le-Rideau** et son équipe qui ont été sensibles à ma démarche et m'ont fourni de précieux renseignements pour avancer dans mon travail.
- Mme Florence LEBARILLIER-BIGOT, psychologue spécialisée en neuropsychologie, qui a accepté de me recevoir à la **Maison pour les personnes autistes d'Eure et Loire** pour me faire part de son expérience en terme d'insertion professionnelle des personnes autistes.
- M. Paul SEKHI, chargé du développement de l'emploi et des territoires auprès de la **DIRECCTE du Centre-Val de Loire**, qui m'a mise en contact avec différents acteurs de l'insertion professionnelle et du handicap.
- Mme Amélie BONETAT, Manager de **Socia3 à Tours**, pour son partage d'expérience dans l'inclusion de personnes autistes au sein de son entreprise.

Enfin, je remercie tout spécialement David T.¹ qui m'a fait confiance et pour qui j'espère avoir contribué à rendre un peu plus accessible le monde professionnel, ainsi que Mme T. qui a accepté de me raconter le parcours de son fils afin que je puisse lui apporter l'aide la plus appropriée possible.

¹ Le prénom a été modifié

Table des Matières

Remerciements.....	1
Introduction.....	4
1. Handicap et emploi.....	7
▪ Notion de handicap : évolution avec la loi de 2005	
▪ L'emploi en milieu ordinaire : notion de compensation raisonnable	
▪ Finalité : ouverture de l'entreprise à la singularité de chacun	
2. Problématique de l'autisme.....	10
▪ Définition, généralités et prévalence	
▪ Particularités des personnes autistes sans déficience intellectuelle et besoins spécifiques en matière d'accès et de maintien dans l'emploi	
3. Mesures d'accompagnement pour favoriser l'emploi des personnes autistes : les pratiques mises en place.....	18
▪ Le modèle IPS (<i>Individual Placement and Support</i>)	
▪ L'emploi accompagné en Europe et dans le monde	
▪ L'emploi accompagné en France	
4. Aide humaine en entreprise : accompagner dans l'emploi en milieu ordinaire.....	23
▪ Finalités de l'emploi accompagné	
▪ Essai pilote pour l'insertion professionnelle d'un jeune adulte Asperger	
▪ Les différents rôles de l'accompagnant (ou job coach)	
5. Discussion.....	33
Conclusion.....	37
Annexe.....	39
Bibliographie.....	40

Introduction

Nous sommes en 2013, dans une grande entreprise Tourangelle : à l'occasion d'un essai pilote visant à expérimenter une aide humaine auprès de salariés en situation de handicap visuel, je rencontre Catherine V.¹ C'est elle qui est à l'origine de cette expérience : déficiente visuelle sévère et convaincue qu'une aide humaine dédiée lui permettrait d'accomplir ses tâches professionnelles avec plus d'aisance et moins de stress, elle a persuadé son entreprise de mener cet essai pilote en interne. Je suis cette « aide humaine » et j'accompagnerai Catherine pendant quatre mois, ainsi que deux autres salariés en situation de handicap visuel.

Au terme de ces quatre mois et l'expérimentation ayant montré toute sa pertinence, l'entreprise a souhaité pérenniser cet accompagnement. Forte de mon expérience auprès de salariés en situation de handicap et convaincue à mon tour qu'une aide humaine personnalisée est un outil favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi, j'ai créé la micro entreprise *Un+1* pour un accompagnement à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap (voir annexe).

L'emploi des personnes autistes est une question récente et les possibilités d'« emploi accompagné » en milieu ordinaire sont encore limitées. En outre, le champ des possibles en matière d'emploi des personnes autistes a souvent été restreint (tout comme il l'a été dans le cas d'autres handicaps). La mise en place d'une aide humaine adaptée aux besoins et aspirations des salariés autistes apporte une solution à la nécessité de compensation du handicap et permet ainsi la prise en compte des compétences effectives du salarié en lui permettant de mener à bien son travail, dans les meilleures conditions.

¹ *Le prénom a été modifié*

L'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et plus particulièrement de celles présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) amène à la question de l'ouverture du milieu professionnel aux besoins spécifiques des personnes et à la nécessité d'une réponse individualisée.

Ce mémoire présente les grands traits des particularités autistiques, tente de faire un tour d'horizon des différentes mesures mises en place dans différents pays pour accompagner dans l'emploi les personnes ayant des particularités autistiques et présente une expérience originale d'aide humaine personnalisée en milieu ordinaire de travail auprès d'un jeune adulte autiste (Asperger) en recherche d'insertion professionnelle.

« Il en est du voyage comme tout le reste : ce qui est ouvert aux personnes autistes profite à tous. A nous d'inventer les passerelles pour rendre ce monde possible. »

Josef Schovanec, dans *Eloge du voyage à l'usage des autistes et de ceux qui ne le sont pas assez*.

1. Handicap et emploi

Notion de handicap : évolution avec la loi de 2005

Selon les chiffres de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES, 2017), 2,7 millions de personnes de 15 à 64 ans disposaient en 2015 d'une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Plus largement, un total de 5,7 millions de personnes souffrent d'une maladie ou d'un problème de santé durable limitant leurs activités quotidiennes et sont donc « en situation de handicap ».

L'Organisation Mondiale de la Santé définit le handicap comme le résultat d'une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes qui sont renforcées par un environnement inadapté ou inaccessible.

Une **approche sociétale du handicap** - amorcée depuis les années 1980 et renforcée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées - a permis de changer le regard sur le handicap et tenté de favoriser l'emploi des personnes handicapées : ainsi, l'effort d'adaptation et de compensation du handicap ne doit plus reposer exclusivement sur la personne elle-même mais doit être partagée par l'équipe et l'entreprise.

L'emploi en milieu ordinaire : notion de compensation raisonnable

Malgré ces avancées, le taux de chômage des personnes handicapées reste aujourd'hui deux fois supérieur à celui de la population générale (DARES, 2015 et 2017). Lorsqu'elles ont un emploi, les personnes handicapées sont plus souvent à temps partiel que la population générale et près d'un travailleur reconnu handicapé sur 10 est en sous-emploi subi.

L'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées se heurte à des difficultés aussi bien pour l'accès que dans le maintien dans la durée.

Le principe de participation et d'inclusion sociale des personnes présentant un handicap requiert une volonté politique et la mise en place de programmes et de lois luttant contre les préjugés et la discrimination. Se pose alors la question de **l'accessibilité** et plus particulièrement de **l'ouverture de l'entreprise à la singularité de chacun** (OMS, 2011).

La directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 contre les discriminations (qui a donné lieu aux lois du 11 février 2005 et du 27 mai 2008) met en lumière la notion d'« aménagement raisonnable », responsabilité de l'employeur qui prend les mesures appropriées permettant aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée (Le Houerou, 2014).

L'aide humaine personnalisée en milieu ordinaire, présentée dans ce mémoire, entre précisément dans le cadre de l'aménagement raisonnable.

Ainsi, en complément de l'aide technique et organisationnelle, une **aide humaine dédiée, individualisée et s'inscrivant dans la durée** est une réponse aux enjeux de compensation et d'accessibilité pour tous les handicaps qui, comme l'autisme, nécessitent des aménagements particuliers.

Finalité : l'ouverture de l'entreprise à la singularité de chacun

Il s'agit précisément de **sortir des schémas normatifs et standardisés du salarié en entreprise et de combattre les clichés concernant l'emploi des personnes handicapées**, comme le revendique le Collectif Lutte et Handicaps pour l'Egalité et l'Emancipation (CLHEE, <http://clhee.org>) et comme le souligne Georgina Kleege, enseignante à l'Université de Berkeley (2017) : *« Le fait de montrer le handicap comme quelque chose dépassant la tragédie personnelle et individuelle, et d'en parler comme d'une condition sociale qui pourrait être modifiée, peut faire changer les mentalités et aussi, indirectement, les politiques en matière d'emploi, d'éducation, d'architecture... »*

Depuis la loi de 2005, tout poste de travail est réputé pouvoir être occupé par une personne handicapée dotée des compétences requises. L'entreprise ne doit pas faire l'économie d'une réflexion sur son ouverture à la différence : **en abordant le handicap dans sa perspective dynamique, évolutive et situationnelle**, elle pourra répondre à ses préoccupations de performances en prenant en compte les compétences effectives de chaque salarié, qu'il soit porteur d'un handicap ou pas (Tisserand, 2012).

Selon l'enquête réalisée par l'IPSOS dans le cadre du baromètre emploi des personnes handicapées et auprès d'un échantillon représentatif de dirigeants et responsables RH d'entreprises (IPSOS, 2014), le taux d'emploi des personnes handicapées (3,5% en moyenne) reste loin de l'objectif officiel des 6%. Le regard sur le handicap reste polarisé sur le fauteuil roulant et il existe un niveau de préjugés très important concernant les difficultés d'embauche. L'enquête souligne l'importance d'*« encourager l'institution de périodes d'essai spécifiques afin de rassurer l'employeur potentiel pour l'inciter à essayer l'embauche d'une personne handicapée. »*

2. Problématique de l'autisme

Définition, généralités et prévalence

Définition

Le terme « autisme » (*du grec autos, qui signifie « soi-même »*) a été utilisé pour la première fois en 1911 par le psychiatre suisse Eugen Bleuler dans le cadre d'attitudes spécifiques liées à la schizophrénie. Le terme a ensuite été employé à la fois par le pédopsychiatre américain Léo Kanner en 1943 et par le pédiatre autrichien Hans Asperger en 1944 pour décrire des troubles envahissants du développement chez l'enfant et l'adolescent, à savoir des difficultés à établir des relations sociales.

C'est en 1980 que le Manuel Diagnostique et Statistique des troubles mentaux (DSM) de l'Association Américaine de Psychiatrie (APA) mentionne l'autisme infantile comme une catégorie diagnostique particulière. Le DSM-4 (1994) propose une classification qualitative des symptômes regroupés sous le terme de « troubles envahissants du développement » (TED) et décrit une triade de symptômes caractérisant les TED : altération des interactions sociales, déficit de la communication verbale et non verbale et intérêts restreints et répétitifs.

Dans sa dernière version (2013), **le DSM-5 introduit la notion de « trouble du spectre de l'autisme » (TSA)** et rompt avec la vision catégorielle des symptômes de l'autisme. La nouvelle nomenclature, par la notion de spectre, aborde l'autisme avec une dimension d'**intensité de symptômes dont les degrés de sévérité sont variables selon les individus** (Constantino *et al.*, 2009) et ne retient que deux domaines de symptômes : **le déficit de communication sociale et les comportements restreints et répétitifs**.

Généralités

L'autisme est un trouble neuro-développemental occasionnant des troubles de la communication et des relations sociales : il affecte les personnes qui en sont

touchées durant toute leur vie et perturbe leur perception du monde environnant.

Il existe une très grande hétérogénéité et de grandes variabilités dans le tableau clinique (Billstedt *et al.*, 2007), depuis l'autisme classique avec déficience intellectuelle (pouvant occasionner mutisme et stéréotypies envahissantes) jusqu'à l'autisme de type Asperger, pour lequel subsistent des difficultés persistantes dans les interactions et l'intégration sociales. Les personnes avec un syndrome d'Asperger ont une intelligence dans ou au-dessus de la moyenne souvent hétérogène et peuvent présenter des difficultés de compréhension et d'expression orale, ainsi que des difficultés à décoder les règles de la vie sociale.

Prévalence

Suscitant un intérêt grandissant, l'autisme est à l'origine de quantités d'informations communiquées par la communauté scientifique et les médias. Cet intérêt accru est lié notamment à l'augmentation importante du taux de prévalence depuis les dernières décennies dans les pays industrialisés. Cette prévalence varie selon les études : 7,6/1000 (Baxter *et al.*, 2015), 9,8/1000 (Brugha *et al.*, 2011), 15/1000 (Christensen *et al.*, 2016 ; Lyall *et al.*, 2017), mais avec toujours une fréquence 4 à 5 fois plus élevée chez les garçons. Une revue mondiale des différentes études sur la prévalence du TSA (Elsabbagh *et al.*, 2012) estime le taux de prévalence à 6,2/1000 (avec toutefois très peu de données concernant les pays en voie de développement).

L'augmentation est telle que l'Organisation des Nations Unies a reconnu, en 2013, l'autisme comme un trouble grave connaissant la plus rapide expansion dans le monde (ONU, 2013). Cette croissance résulte en partie d'une connaissance plus fine de l'autisme, d'un diagnostic plus précoce et d'un élargissement des critères de diagnostic.

Particularités des personnes autistes sans déficience intellectuelle et besoins spécifiques en matière d'accès et de maintien dans l'emploi

Une étude de 2014 (Barneveld *et al*) a montré que la qualité de vie des jeunes adultes ayant été diagnostiqués dans l'enfance est moindre que celle des adultes ayant eu le diagnostic d'un trouble psychiatrique. L'inexistence ou la faiblesse du soutien qui pourrait faciliter leur intégration à l'ensemble de la société implique qu'ils demeurent désavantagés dans le domaine de l'emploi, les relations sociales, la santé physique et mentale et la qualité de vie en général (Howlin *et al.*, 212).

Les difficultés sociales engendrent de la souffrance et de la détresse psychologique (Billstedt *et al.*, 2011).

Modes de pensée et vision du monde

Temple Grandin (2009a) a rapporté trois types de pensée autistique :

- la pensée visuelle : la personne qui pense en images est capable de dessiner sur papier la photo exacte de ce qu'elle voit ;
- la pensée linguistique : les personnes qui pensent en mots ont une grande mémoire de tout ce qui est exprimé verbalement ;
- la pensée systémique : c'est une forme de pensée visuelle plus abstraite. Les personnes qui pensent en formes perçoivent les relations entre les nombres.

Les travaux de Bruno Gepner (2014) ont montré que le monde environnant est souvent trop rapide pour les personnes autistes : un ralentissement des flux d'informations audio-visuelles facilite leur perception du monde environnant.

Il existerait, chez les personnes autistes, des altérations dans l'intégration multisensorielle des stimuli de communication sociale, notamment dans le traitement des stimuli d'expression émotionnelle (Charbonneau *et al.*, 2013).

Surestimation/sous-estimation des personnes autistes sans déficience intellectuelle

Les personnes douées présentant des particularités du spectre de l'autisme sont très dépendantes des autres. Elles ont souvent besoin de clarification et de précision, ont une propension à une plus forte anxiété et une sensibilité plus

envahissante. Il est essentiel de ne pas les surestimer dans leur compréhension du monde (Vermeulen, 2013) en tenant compte du stress et de la surcharge sensorielle qu'elles peuvent éprouver : leur communiquer des informations claires et précises, ne pas parler trop ou trop vite et être honnête et cohérent.

A l'opposé, oublier de prendre en compte leur intelligence et leurs capacités en ne voyant que l'autisme s'avère délétère. S'appuyer sur les compétences et potentialités plutôt que sur les déficiences de la personne autiste pour augmenter la qualité de vie fait partie des recommandations de Anesm (2010).

L'autisme, une entrave à l'adaptation professionnelle

Tous les actes de la vie de la personne sont modifiés par l'autisme et la vie professionnelle n'est pas épargnée.

Si le taux de chômage des personnes handicapées est environ deux fois plus élevé que dans la population générale, nous ne disposons pas d'étude précise permettant d'estimer la situation actuelle de l'emploi des personnes autistes en France. Une évaluation en Angleterre fait état de 15% d'autistes ayant un emploi rémunéré à temps plein sur un échantillon de 2 000 personnes interrogées par la National Autistic Society (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

L'enquête de Brugha *et al.* (2011), répertoriant 618 adultes autistes, montre qu'il s'agit le plus souvent d'hommes de moins de 65 ans et qui exercent un emploi à temps partiel. Leur étude conclut que seulement un adulte sur cinq bénéficierait d'un suivi professionnel à la suite d'un diagnostic de syndrome d'Asperger.

Si l'on peut rencontrer des personnes ayant une réussite académique notable et une vie sociale satisfaisante, beaucoup d'autres ne s'insèrent pas professionnellement et n'acquièrent pas d'autonomie. Les particularités de l'autisme perturbent les capacités à trouver un emploi, à s'y adapter et à s'y maintenir. Ces particularités appartiennent à deux grands domaines : la communication sociale et les intérêts et comportements restreints.

A. Déficits de la communication et des interactions sociales

Si les personnes autistes sans déficience intellectuelle s'expriment facilement, ce sont les aspects pragmatiques de la communication qui sont altérés (Vermeulen, 2013). Elles éprouvent des difficultés à établir des rapports appropriés avec leurs pairs (Atwood, 2008) et manquent de savoir-faire social :

- les communications non verbales utilisées dans les interactions sont déficitaires ;
- il existe des anomalies dans les différentes modalités de communication : contacts oculaires, langage corporel, expressivité faciale, compréhension des gestes de communication ;
- il existe des anomalies dans la réciprocité socio-émotionnelle, un manque de partage des intérêts, des émotions ou des affects. Les relations sociales sont plus intellectuelles qu'émotionnelles et les personnes autistes sans déficience intellectuelle ont une incapacité à l'empathie (Vermeulen, 2013) ;
- les autistes ont des difficultés à initier les interactions sociales et à y répondre. Plus le nombre de personnes est important, plus la communication devient difficile.

B. Caractères restreints et répétitifs des intérêts et des activités

- il existe souvent un langage stéréotypé, des stéréotypies motrices, des manipulations répétitives d'objets, des centres d'intérêt particuliers et limités ;
- les autistes font preuve d'une grande résistance aux changements, d'une rigidité dans leur pensées et leurs attentes : les changements brutaux, se présentant de manière imprévisible occasionnent de l'anxiété et provoquent une grande insécurité ;
- les sensibilités sensorielles sont très variables (Grandin, 2009b). Il peut exister une hyper ou une hypo réactivité aux stimuli sensoriels et certaines stimulations peuvent également provoquer de l'anxiété (Constant, 2014).

Par ailleurs, les personnes autistes sans déficience intellectuelle peuvent présenter des problèmes d'organisation : elles ont des difficultés de priorisation ainsi que pour cibler un objectif ou pour tenir compte des contraintes de temps. Un besoin d'étayage dans le travail est souvent nécessaire.

En outre, elles présentent fréquemment des dyspraxies de la motricité globale ou fine ainsi que des troubles de la coordination.

Toutes les compétences sociales que les personnes neurotypiques apprennent naturellement nécessitent un apprentissage particulier pour les autistes. Différentes théories cognitives tentent d'expliquer l'origine des particularités sociales :

- théorie de l'esprit (Baron-Cohen, 2001) : explique le manque de compréhension des pensées, des idées et des sentiments des autres personnes,
- dysfonctions exécutives (Hill, 2004) : explique les comportements répétitifs et les intérêts restreints,
- faible cohérence centrale (Happé et Frith, 2006) : explique le manque de vision globale et la concentration sur les détails,
- sur-fonctionnement perceptif (Mottron *et al.*, 2006) : explique certaines compétences d'attention et de mémorisation.

L'accès à l'emploi

Une étude faite au Québec montre la nécessité de préparer la personne autiste à intégrer le monde du travail bien avant la fin de la scolarité (Sénéchal *et al.*, 2011). Le processus d'orientation demande une attention toute particulière et un certain nombre d'ajustements : avant tout, une révision des fondements théoriques et pratiques de la relation d'aide et du style de communication (Robert, 2015).

Essentiellement abordé par le biais des difficultés qu'il occasionne, l'autisme sans déficience intellectuelle peut être aussi perçu comme présentant des bénéfices, notamment dans certaines activités professionnelles. Dans un rapport remis au gouvernement (Schovanec, 2017), l'auteur (lui-même autiste Asperger) dresse une liste – non limitative – d'axes professionnels dans

lesquels les personnes autistes sont susceptibles de s'épanouir : métiers de l'armée et/ou des forces de l'ordre, traduction-rédaction, métiers en lien avec les animaux et la nature, l'art et l'artisanat, métiers liés à la mécanique, travail en bibliothèque, informatique, restauration et hôtellerie, secteur de l'autisme (domaine du handicap en général), métiers dits « traditionnels » ancrés dans la culture régionale.

L'association internationale Autisme Europe (Autisme Europe, 2014) insiste sur les atouts que certaines caractéristiques des personnes autistes peuvent représenter auprès d'employeurs potentiels :

- un niveau de concentration élevé et la capacité à exécuter des tâches répétitives,
- une grande implication dans le travail, une grande honnêteté et un taux d'absentéisme faible,
- une tendance à développer des intérêts dans un domaine précis conduisant à l'acquisition de connaissances pointues,
- de grandes capacités de mémorisation,
- une approche logique et structurée amenant à la résolution de problèmes et à la recherche de nouvelles idées,
- une constance et une continuité dans l'exécution des tâches,
- la capacité à trouver de nouvelles solutions,
- un sens développé de la justice,
- un respect des règles et des consignes.

Les publications de Charlotte Brownlow (2010a) apportent une dimension intéressante en proposant d'aborder l'autisme comme une différence plutôt qu'un déficit ou une déviance et de repenser la place des personnes autistes au sein de notre société dominée par les personnes neurotypiques. Elle y aborde la notion de « neurodiversité ».

En d'autres termes : en modifiant un environnement donné ainsi que le comportement des individus dans cet environnement, il est possible d'améliorer le comportement, la santé mentale et la qualité de vie des personnes autistes.

Ainsi, créer un environnement accueillant et bienveillant pour les personnes autistes passe par le concept d'étayage (Bruner, 1983) que l'emploi accompagné, basé sur les relations interhumaines, permet d'accomplir : les fonctions remplies par un tuteur aident la personne autiste à réaliser une tâche, résoudre un problème, acquérir des compétences sociales et communicationnelles. La sous-estimation des besoins d'accompagnement est la raison principale du sous-emploi (ou de la perte d'emploi) des personnes autistes (Durham et Mace, 2010) : l'emploi accompagné est un outil efficace pour améliorer cette situation.

3. Mesures d'accompagnement pour favoriser l'emploi des personnes autistes : les pratiques mises en place dans le monde et en France

Dans le monde entier, le taux d'emploi des personnes autistes est très inférieur à celui des personnes ayant d'autres types de handicaps. En France, elles sont majoritairement exclues du monde du travail.

L'emploi d'une personne autiste pour une entreprise est une aventure dont la réussite repose sur la volonté, l'ouverture d'esprit et l'imagination des employeurs bien plus que sur les réglementations.

Un grand nombre d'adultes autistes souhaitent et sont capables d'exercer un emploi ; ainsi, diverses initiatives encourageant l'emploi des personnes autistes se sont développées en Europe et dans le monde basées sur l'emploi accompagné (Karinthi, 2012).

Modèle IPS

L'emploi accompagné, « supported employment » ou « Job coaching » comme on le nomme aux Etats-Unis ou au Canada, s'est développé un peu partout dans le monde. Il est apparu dans les années 1970 aux Etats-Unis (Bond *et al.*, 1997) auprès de personnes ayant des troubles psychiatriques importants. Sa forme la plus élaborée, la plus documentée et qui a fait ses preuves dans l'accès et le maintien dans l'emploi est l'**IPS : Individual Placement and Support**. L'IPS repose sur 8 principes :

- il se concentre sur l'emploi concurrentiel au salaire en vigueur,
- il est ouvert à tous, indépendamment de la sévérité de la maladie,
- il offre une recherche rapide d'emploi selon le modèle « placement puis formation personnalisée » au lieu du classique « formation et placement »,

- des professionnels aident la personne à trouver un emploi qui correspond à ses objectifs et ses intérêts,
- les services n'ont pas de limite dans le temps et restent effectifs en cas de changements professionnels,
- les services sont intégrés dans le programme de traitement de la santé mentale de la personne,
- il offre des conseils personnalisés sur les prestations d'invalidité pour permettre une transition en douceur dans le monde du travail,
- il développe un réseau d'emplois auprès des employeurs locaux.

Les résultats en matière d'emploi accompagné sur le modèle IPS sont basés sur les preuves (« evidence-based », Bond *et al.*, 2001) et montrent que pour la majorité des personnes, l'accès à l'emploi fait partie de leur guérison. De plus, le modèle IPS est plus économique pour le système de santé, il augmente la qualité de vie, il est facile à mettre en œuvre et dure dans le temps (IPS Employment Center).

Une étude américaine a montré le bénéfice certain du « job coaching » comparé à l'emploi en milieu protégé auprès de personnes autistes (Garcia-Villarmisar *et al.*, 2000).

Plusieurs entreprises dans le monde de l'informatique misent sur les talents des personnes autistes. Par exemple, l'entreprise Aspiritech aux Etats-Unis (<http://aspiritech.org/>) emploie exclusivement des personnes autistes pour tester des logiciels, en s'appuyant sur le job coaching. L'entreprise exploite les capacités uniques des testeurs présentant un syndrome d'Asperger (comme l'attention aux détails, la grande précision, la capacité de concentration, la méticulosité, la persévérance) en leur offrant une formation rigoureuse et un soutien continu qui s'adapte à leurs styles de travail.

L'emploi accompagné en Europe et dans le monde

En Europe, l'emploi accompagné est né en 1993 avec l'EUSE (European Union of Supported Employment, <http://www.euse.org/index.php/resources/supported->

[employment-toolkit](#)). Cette union européenne, qui promeut un soutien à l'emploi continu et approprié, rassemble une trentaine de pays. Un guide de bonnes pratiques et de recommandations sur l'emploi accompagné, (COWI, 2012) pointe que celui-ci est majoritairement sous-développé dans de nombreux pays et a du mal à être institutionnalisé. Le guide insiste sur le rôle catalyseur de l'accompagnant dans sa capacité à créer l'interface entre la personne en recherche d'insertion professionnelle et le monde du travail.

Une étude menée en Angleterre a montré une meilleure évolution à long terme des personnes autistes ayant bénéficié d'un emploi accompagné (Howlin *et al.*, 2005). Une étude comparative randomisée, effectuée dans 6 pays d'Europe – Angleterre, Allemagne, Italie, Suisse, Pays-Bas, Bulgarie - a montré la même efficacité de l'IPS (Burns *et al.*, 2007).

A titre d'exemples, plusieurs structures ont mis en place des approches d'aide à l'emploi innovantes en misant spécifiquement sur les compétences des personnes autistes :

- Au Danemark, l'organisation Specialisterne (fondée en 2004, présente aujourd'hui dans 16 pays dans le monde) propose un accompagnement individuel basé sur une évaluation précises des besoins, une formation et une mise en situation professionnelle (stage) avec un système de mentorat. <http://specialisternefoundation.com/>
- En Belgique, l'entreprise Passwerk (créée en 2008), emploie une soixantaine de salariés dont une cinquantaine de personnes autistes qui bénéficient d'un job coaching permanent. <http://www.passwerk.be/fr>
- En Allemagne, la société Projekt Router assure la formation, la qualification, l'intégration et la préservation de postes pour les personnes en situation de handicap grâce à l'emploi de 20 coaches apportant un soutien individuel adapté. <http://www.projekt-router.de> ; la société Auticon emploie essentiellement des personnes autistes comme consultants en informatique. Ces employés sont accompagnés par des coaches qui créent un environnement de travail favorable, les soutiennent, les conseillent et agissent en médiateurs. <http://auticonsult.fr/>.

- En Suisse, Asperger Informatik emploie des collaborateurs autistes sans les soumettre à un entretien d'embauche mais en leur attribuant des exercices pratiques pendant quelques jours. L'entreprise leur permet de travailler dans leur domaine d'expertise et dans un cadre qui tient compte de leurs spécificités. <http://asperger-ag.ch/>
- En Israël, l'entreprise AQA (créée en 2007) a pour objectif l'inclusion des personnes autistes dans le milieu ordinaire en les formant à rentrer dans le marché du travail grâce à un accompagnement exigeant et dégressif dans le temps. <http://femininisrael.com/0q9PH>
- Au Canada, l'entreprise Meticulon emploie des personnes autistes qui bénéficient d'un job coach attitré apportant une aide individualisée pour des conditions optimales de travail. <http://meticulon.com/>

L'emploi accompagné en France

En France (qui ne fait pas partie de l'EUSE), où l'emploi des personnes handicapées s'est fait principalement en milieu protégé par le biais des ESAT¹, l'emploi accompagné ne s'est organisé qu'au travers d'expériences ne restant malheureusement qu'anecdotiques.

Plusieurs initiatives ont vu le jour :

- Le programme IDEES (Intervention Développement Domicile Ecole Entreprise Supervision) créé en 2000 offre une prise en charge spécifique et adaptée aux besoins des personnes autistes. L'accompagnement individualisé qu'il met en place permet une intégration professionnelle qui augmente significativement la qualité de vie (Gattégno *et al.*, 2006).
- Le dispositif Pass P'As à Lille a élaboré un programme expérimental en 2014 (Maurice, 2014 ; Masson O., 2015). Le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle et le Centre Ressource Autisme du Nord-Pas de Calais se sont associés pour mettre en place un parcours adapté à un public d'adultes présentant un syndrome d'Asperger et les

¹ ESAT : *Etablissement et Service d'Aide par le Travail*

accompagner vers l'emploi. Un soutien global d'entraînement aux habiletés sociales a été apporté à 12 hommes dans l'élaboration de leur projet professionnel.

- Une expérience à Limoges (Macé, 2008) a permis d'offrir un parcours professionnalisant avec stage accompagné à 17 jeunes adultes autistes. Le dispositif a pointé les difficultés concernant la reconnaissance du métier de « job coach » et son financement.
- La société Andros, dans son usine de Novandrie à Auneau (Eure-et-Loir), accueille actuellement 8 salariés autistes travaillant à mi-temps et qui sont accompagnés par des éducateurs spécialisés.
<http://www.vivreetravaillerautrement.org/>
- L'entreprise adaptée Socia3 à Tours (Bonetat, 2013) accueille plusieurs salariés autistes en CDI ainsi que de nombreux stagiaires en leur attribuant un référent métier et un facilitateur d'intégration. Une commission de sortie a été créée afin d'envisager une sortie positive de ces salariés en milieu ordinaire.

Les possibilités de financement du job coaching

- *Lorsque le salarié bénéficie d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), l'accompagnement est pris en compte dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) de l'entreprise (minoration de contribution).*
- *Dans le cadre d'une adaptation de poste, l'AGEFIPH peut financer tout ou partie de l'accompagnement.*
- *Dans le cas d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), une aide est attribuée par l'AGEFIPH à l'entreprise (aide financière à l'emploi de travailleurs handicapés ou bien minoration de contribution).*
- *Prise en charge par la MDPH grâce à la Prestation de Compensation du Handicap (PCH aide humaine).*

4. Aide humaine en entreprise : accompagner dans l'emploi en milieu ordinaire

Finalités de l'emploi accompagné

En matière de handicap, l'aide à l'aménagement des situations de travail permet l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap. Le contenu de cette aide (prescrite par la SAMETH¹ et financée par l'AGEFIPH²) favorise l'adéquation entre les contraintes de la situation de travail et la situation de handicap du salarié. Ainsi, diverses aides techniques (logiciels spécifiques, équipements spéciaux,...), ergonomiques ou organisationnelles peuvent être mises en place pour faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées physiques ou sensorielles.

En ce qui concerne le handicap mental et le handicap psychique, les besoins d'adaptation sont d'un autre type : **un accompagnement humain spécifique, personnalisé, fiable et pérenne** est nécessaire. Cet accompagnement, qui peut se présenter sous différentes formes selon les besoins de la personne, a pour but de créer un environnement bienveillant pour une inclusion professionnelle réussie : aide humaine régulière (selon les besoins du salarié et de l'entreprise) ou ponctuelle (prise de poste, formation,...) mais s'inscrivant toujours dans la durée (pour combler les lacunes du tutorat en entreprise).

L'emploi accompagné permet ainsi la **prise en compte des compétences effectives** du salarié en situation de handicap en apportant une réponse adaptée aux enjeux de compensation et d'accessibilité et permet « *d'éviter des situations difficilement tenables pour les salariés comme pour leurs employeurs sur le long terme.* » (Halde, 2010).

¹ SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées

² AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

De la même façon, le milieu professionnel peut créer de nombreuses difficultés aux travailleurs autistes (Booth, 2014). En bénéficiant d'un soutien individuel, la personne autiste peut développer les compétences requises pour exercer les tâches dans l'environnement de travail. Dès que ces compétences et une certaine indépendance sont acquises, l'accompagnant réduit peu à peu son soutien pour rendre la personne la plus autonome possible, mais sans la retirer complètement : l'idée est que l'aide humaine persiste tant qu'elle est nécessaire. Pour les personnes autistes, l'emploi représente un facteur important d'insertion sociale et d'épanouissement, favorise les liens sociaux et augmente la qualité de vie tout comme les performances cognitives (Hendricks, 2010 ; Hedley *et al.*, 2017). Il est ainsi important de développer toutes les initiatives mettant en relation les personnes autistes avec les emplois qui leur correspondent tout en apportant le soutien adéquat à leur réussite en milieu professionnel (Autisme Europe, 2014).

Une enquête réalisée auprès de jeunes adultes autistes (Association Asperansa, 2016) souligne les difficultés rencontrées, notamment lors des entretiens d'embauche : les personnes autistes interrogées ressentent le besoin d'avoir une aide personnalisée, apportée par un professionnel, et un accompagnement dans l'emploi.

Les différents rôles du job coach

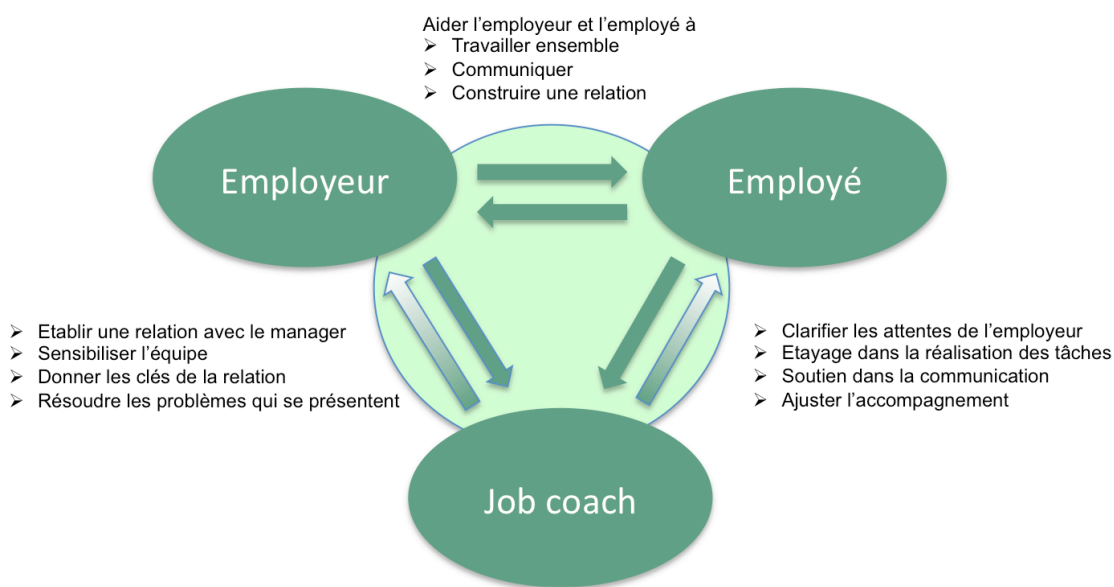
La fonction d'accompagnant fait appel à différentes compétences qui reposent, en tout premier lieu, sur une relation positive voire de complicité avec l'accompagné (Wolff, 2005). L'accompagnement apporte un soutien global et individualisé qui comprend divers axes complémentaires :

- recherche du poste ou du stage le plus adapté à la personne autiste accompagnée,
- préparation aux entretiens d'embauche,
- sensibilisation des entreprises hôtes à l'autisme,
- aménagement du poste de travail,

- soutien dans le temps pour une intégration et un maintien dans l'entreprise.

Avant toute chose, le « job coach » est une personne de confiance qui reste en lien avec la famille et l'entourage de la personne autiste et qui connaît également le monde de l'entreprise. En constituant un vivier d'entreprises volontaires dans l'accueil de personnes en situation de handicap, le job coach prend ensuite le temps de comprendre les attentes de l'employeur et aide le candidat à travailler de façon indépendante, en fluidifiant la communication entre les deux pour les aider à travailler ensemble.

L'objectif est de diminuer progressivement l'accompagnement (« effacement »), pour n'intervenir que ponctuellement si une difficulté ou un changement survient. Dans tous les cas, le « job coach » reste disponible en cas de besoin.



Les rôles du job coach

Ce travail de recherche sur la réalité de l'emploi accompagné a donné lieu à l'élaboration d'une brochure présentant l'activité de la micro entreprise *Un+1* (voir Annexe).

Essai pilote d'accompagnement dans l'emploi d'un jeune adulte autiste (Asperger) en recherche d'insertion professionnelle

Du projet à la réalisation

La mise en place de cette expérience d'emploi accompagné a nécessité de mener en parallèle de nombreuses démarches auprès

- des institutions et associations afin de trouver un candidat en recherche d'insertion professionnelle ;
- des entreprises susceptibles d'accueillir un stagiaire/salarié autiste dans le cadre de cet essai.

Au terme de divers échanges et rencontres, une collaboration s'est instaurée avec la mission handicap de l'Université François Rabelais de Tours qui accompagne différents étudiants dont David T.¹, 28 ans, autiste Asperger, en recherche d'insertion professionnelle et volontaire pour participer à cet essai pilote.

Dans le même temps, la communication auprès de différents réseaux d'entreprises a permis d'obtenir une réponse favorable de la part de l'Institut de Touraine (*établissement d'enseignement de la langue française pour étrangers*) qui a accepté d'accueillir David pour un stage d'immersion professionnelle à mi-temps (trois après-midis par semaine) et pour une durée de un mois, renouvelable.

Les étapes de l'accompagnement

A. Le travail préalable : construction de la relation avec David et avec l'entreprise hôte

- Ma première rencontre avec David a eu lieu au sein de la Mission handicap de l'Université François Rabelais où se sont déroulés, par la suite, tous nos autres rendez-vous, entre juin et novembre 2017.

David, 28 ans, a été diagnostiqué autiste Asperger à 17 ans ; c'est également un adulte à haut potentiel. Il est parfaitement bilingue (anglais) et titulaire d'une licence lettres, langues et civilisations étrangères. Il a initié d'autres études qu'il n'a pas achevées du fait d'un manque d'intérêt dans le contenu des enseignements. Il a pu

¹ Le prénom a été modifié

acquérir une expérience professionnelle au sein de la Mission handicap de l'Université qui lui a confié différentes tâches (contrats de travail) pour lesquelles il a montré de très bonnes compétences : accompagnement et insertion d'étudiants anglophones (Erasmus), remise à niveau et renforcement en langue anglaise auprès d'étudiants, accompagnement d'étudiants en situation de handicap. Mais le passage du monde universitaire (« protégé ») au monde ordinaire de travail s'avère compliqué : sans aucun repère quant aux attentes du milieu professionnel, David a besoin d'un accompagnement qui le prépare au changement d'environnement, le rassure (sous-estimation de ses compétences, situations anxiogènes), le guide dans ses interactions sociales, l'aide à améliorer ses aptitudes et sa connaissance du monde du travail.

Ses principales qualités : précis, minutieux, grande capacité d'observation, très bonne mémoire, consciencieux, prévenant.

Ses difficultés : gestion du temps, organisation, angoisse face aux changements brusques, manque de confiance en soi et manque de visibilité quant à ses capacités.

David a su, petit à petit et de façon autonome, mettre en place un apprentissage par imitation en utilisant l'observation de situations de communications sociales (notamment au travers de séries télévisuelles). Il est indépendant et vit hors du foyer familial, dans un appartement en centre-ville.

Il est bénéficiaire d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Outre les rencontres physiques nécessaires à

- notre connaissance mutuelle,
- ma compréhension des particularités le concernant,
- l'aide à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation,
- la préparation de l'entretien préalable à son accueil en stage,
- l'accompagnement dans son inclusion professionnelle,

nous avons privilégié la communication par SMS et courriels pour la résolution de ses interrogations ou ses inquiétudes concernant sa communication avec les interlocuteurs de l'entreprise hôte.

Par ailleurs, plusieurs conversations téléphoniques avec la mère de David m'ont permis d'obtenir des détails importants sur ses particularités de fonctionnement et de percevoir les grandes lignes de l'histoire familiale, préalable indispensable à la pertinence de l'accompagnement.

Une relation de confiance s'est ainsi établie : elle a permis de clarifier ce que David attendait réellement de ce job coaching et de moduler l'accompagnement en fonction de ses besoins réels.

- Mes différents échanges avec l'entreprise ont eu pour rôle, tout d'abord de susciter la motivation dans ce projet d'emploi accompagné et le désir d'investissement dans l'accueil de David ; mais aussi de préparer l'équipe pour faciliter la communication future.

B. L'immersion en entreprise : faciliter les relations entre employeur et candidat

Préalablement à l'arrivée de David dans l'entreprise, un entretien a eu lieu avec le Directeur : il s'est déroulé en ma présence, selon la volonté de David qui souhaitait un retour sur cette expérience nouvelle pour lui.

Une description des activités à accomplir lui a également été faite, en ma présence et au sein même de l'entreprise, par les deux employées chargées de son encadrement (*sur deux services : Vie étudiante et Centre de ressources Linguistiques*). A chaque fois, une attention particulière a été portée à ce que David reste l'interlocuteur principal, qu'il soit actif dans les échanges et ne devienne pas le spectateur d'une discussion dont il aurait été exclu.

Par ailleurs, les salariés ont également été sensibilisés au syndrome d'Asperger en général et à la singularité de David plus particulièrement : une présentation (PowerPoint) leur a été faite une semaine avant son arrivée dans l'entreprise. Cette présentation interactive a permis, au travers d'échanges directs et pertinents, de rassurer en démystifiant les stéréotypes véhiculés sur l'autisme, mais aussi de réfléchir tous ensemble sur les aides à apporter et sur le rôle de chacun pour une inclusion professionnelle optimale. Cette sensibilisation s'est faite sans la présence de David.

C. Identification des accommodations nécessaires et ajustement du « job coaching »

La liste des activités à accomplir dans l'entreprise a donné lieu à une identification des défis potentiels (voir tableau page suivante).

Identification des challenges associés aux missions

	Service de la vie étudiante	Centre de ressources linguistiques
Environnement de travail		
Environnement sonore	Conversations	Calme (salle de lecture)
Environnement humain	Hall d'accueil, passage fréquent	Peu de passage
Temps de travail	2 après-midi par semaine	1 après-midi par semaine
Horaires	14h à 17h	15h à 18h
Multiplicité des tâches	Interruptions possibles dans les activités (polyvalence)	Activités s'inscrivant dans la durée (peu ou pas d'interruption)
Challenges	- Organisation dans les tâches - Gestion des échanges téléphoniques - Recherche d'informations - Adaptation face à l'imprévu - Motivation pour demander de l'aide, un conseil	- Prise de parole en groupe - Prise d'initiatives - Mise en place d'un projet (où commencer ?) - Communication à l'écrit - Motivation pour demander de l'aide, un conseil
Activités sur le poste de travail	Tenue d'un guichet d'accueil : - Accueil physique des étudiants - Accueil téléphonique (standard) - Transfert de courriels Aide auprès des étudiants dans leurs démarches administratives (banque, médecin,...) Elaboration d'un programme hebdomadaire d'animations et activités proposées par l'Institut aux étudiants Réalisation de fiches descriptives d'excursions pour les mettre en valeur et mieux les faire connaître Conception d'un guide d'accueil répertoriant toutes les informations importantes Création d'un fichier prospectif d'entreprises (visée commerciale) Prospection auprès des concurrents pour comparer les offres du marché Création d'un référentiel de tarifs d'hébergement en résidences pour étudiants Travaux de traduction (français/anglais) Création d'une maquette de « Newsetter » Création d'un fichier répertoriant les consulats français et étrangers	Mise en place d'un plan de visibilité et de communication pour inciter les étudiants à fréquenter le centre de ressources Assistance auprès des étudiants dans leurs recherches Mise en place d'un atelier conversationnel pour les étudiants Scanner les codes-barres des documents et mise en conformité avec le logiciel de documentation (Superdoc) Elaboration d'un flyer simple pour la promotion du Centre de Ressources Linguistiques Rangement de la documentation selon une classification Recherche sur Internet des principaux sites de Français Langue Etrangère (FLE) pour en dresser une sitographie Animation du ciné-club (présentation, mise en route du film et débat)

Ces activités ont été hiérarchisées en prenant en compte les obstacles à l'emploi, les qualités et compétences appréciées par l'employeur et les capacités de David à s'adapter.

L'intérêt manifeste de ce terrain de stage était d'offrir à David la possibilité d'exercer des savoir-faire (déjà mis en œuvre dans les missions confiées par la cellule handicap de l'Université) en adéquation avec les besoins de l'entreprise. L'une des étapes les plus délicates du job coaching a été de déterminer le juste dosage de l'accompagnement : il fallait être présent au bon moment, intervenir à bon escient, mais également savoir s'effacer quand cela était nécessaire. Mon objectif principal était d'aider David à acquérir une aisance dans le travail qui lui était demandé au sein de l'entreprise pour devenir autonome. Ainsi, il ne fallait pas être trop interventionniste (pour ne pas engendrer de frustration) et en même temps, ne pas laisser le jeune homme dans l'expectation ou perdu dans les malentendus (ce qui pouvait le placer en situation d'échec). Dans tous les cas, il était primordial de faire preuve de fiabilité, cohérence, précision, concision et bienveillance.

La relation de confiance que nous avons établie a permis, petit à petit, d'ajuster l'accompagnement pour déterminer les compétences effectives de David et ce qui lui était nécessaire d'acquérir pour le travail demandé. Sans jamais omettre d'énoncer ce qui pouvait paraître des évidences ni dresser d'hypothèses à priori, il a fallu cibler les besoins pour

- apporter des solutions claires et détaillées permettant de faire face de façon efficace aux différents cas de figure pouvant se présenter dans les missions confiées,
- trouver les bons outils permettant de répondre aux attentes de l'entreprise.

Soit : quoi faire, comment le faire, sous quelle forme et dans quel délai.

D. Outils mis en place

- Emplois du temps : ils ont été établis pour chaque semaine. L'aménagement des horaires était en conformité avec les souhaits de David.
- Médiation : un étayage a été apporté dans les situations nécessitant les relations interpersonnelles avant l'immersion en entreprise (prises de

rendez-vous et échanges de courriels avec l'entreprise) et s'est poursuivi tout au long du stage si nécessaire.

- Procédures d'organisation dans le travail : elles se sont résumées à des recommandations au cas par cas.
- Stratégies d'échanges et de communication : une aide dans les interactions sociales s'est concrétisée par le développement de stratégies permettant de répondre aux défis de certaines activités professionnelles et ainsi de développer l'autonomie.
- Feedbacks explicites : une fois le stage initié, nous avons mis en place, David et moi, une rencontre hebdomadaire afin de faire le point sur la semaine passée et d'anticiper sur celle à venir. Ces rencontres ont permis de faire une évaluation concrète de l'immersion professionnelle.
- Tutorat : deux personnes (une dans chacun des deux services – *Vie étudiante* et *Centre de Ressources Linguistiques*) étaient plus particulièrement chargées d'encadrer le stage de David. Sensibilisées à ses particularités, elles ont été très attentives aux adaptations nécessaires.

Les déplacements entre le domicile et l'entreprise ne posaient aucun problème (moins de 15 min à pied) : ils ont été faits de façon autonome. David a toujours été ponctuel, motivé et a montré beaucoup d'intérêt aux missions qui lui ont été confiées. Ma présence physique dans l'entreprise n'était pas nécessaire, mais David pouvait me joindre à tout moment en cas de besoin. De plus, afin d'assurer une médiation durable, mes échanges avec l'entreprise (notamment les tutrices) ont été réguliers tout au long du stage.

Les deux principaux défis étaient la capacité à prendre des initiatives et la gestion des activités multitâches (avec des interruptions potentielles dans le travail); les stratégies mises en place se sont également intéressées à aider dans la résolution de nouveaux problèmes, trouver la meilleure façon d'acquérir les savoirs (instructions orales, instructions écrites, démonstration par l'action), aider dans l'acquisition d'une certaine flexibilité pour passer d'une activité à une autre (définition des priorités), développer les capacités d'organisation et d'utilisation des compétences dans des situations diverses. En m'appuyant sur

les potentialités de David, sans surestimer ses facultés d'adaptation (du fait de son haut fonctionnement), ni sous-estimer ses capacités (à cause de l'autisme), j'ai particulièrement été attentive à anticiper (organiser et prévoir), éviter tout changement brusque et rassurer pour diminuer le stress engendré par cette situation nouvelle pour lui.

Sur le lieu de travail, les tutrices ont instauré un climat de confiance et ont apporté des aménagements tout à fait appropriés qui ont permis à David à la fois de prendre des initiatives et d'exprimer pleinement ses compétences et sa créativité. Le jeune homme ayant de bonnes facultés d'adaptation, les apports du job coaching se sont concentrés essentiellement sur la phase préparatoire à l'accueil en entreprise. L'autonomie a été acquise de façon précoce et l'accompagnement s'est estompé rapidement, tout en restant mobilisable en cas de nécessité.

Très satisfaite par l'expérience, l'entreprise a souhaité prolonger la durée du stage.

E. Fonctions annexes de l'emploi accompagné

Il est essentiel pour le job coach de se préoccuper aussi des problèmes pouvant survenir dans la vie personnelle car ils peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle (par exemple, appui dans les démarches administratives).

D'une certaine manière, le job coach peut également représenter un soutien pour les aidants familiaux en ce qui concerne le champ de l'insertion professionnelle : en effet, le travail effectué dans ce domaine déleste la famille de certaines démarches qui peuvent s'avérer complexes et chronophages.

La convention de stage

C'est une étape délicate des projets de mise en situation professionnelle. En effet, si l'encadrement des stages a bénéficié d'un dispositif législatif permettant d'éviter les abus, il peut s'avérer rigide dans le cas de l'autisme pour lequel il est utile de diversifier l'exploration des milieux professionnels.

5. Discussion

Le changement de regard sur l'autisme passe par le développement de la tolérance de la société. Un rapport gouvernemental de 2011 insiste sur la nécessité de « *se donner les moyens de l'accompagnement humain nécessaire* » en ce qui concerne l'autisme : la mobilisation des entreprises et des services publics pour l'insertion professionnelle est essentielle, notamment par le développement du « job coaching » (Chossy, 2011).

Les relations interhumaines sont primordiales à la qualité de vie ; ceci est d'autant plus vrai pour les personnes autistes qui présentent des particularités dans leurs interactions sociales et la communication : ces problèmes aboutissent fréquemment à une exclusion sociale et au chômage. Le taux d'emploi des personnes autistes est dramatiquement bas et les difficultés d'emploi ne s'améliorent pas avec l'âge ou avec l'expérience (Muller *et al.*, 2003 ; Hurlbutt et Chalmers, 2004), le contraire pouvant même advenir si de mauvaises expériences viennent à se répéter (Griffith *et al.*, 2012). Des mesures d'accompagnement sont indispensables pour combler ces déficits et le job coaching (ou emploi accompagné), de par son rôle complémentaire des ESAT, est un atout majeur : il doit trouver sa place parmi les différentes options d'aide à l'emploi car il est tout à fait approprié à l'autisme ou aux handicaps psychiques. Le milieu ordinaire de travail est en effet mieux adapté aux personnes avec autisme de type Asperger que le milieu protégé.

La présence d'un job coach qui

- prépare l'insertion dans l'emploi au plus près de la personne,
- accompagne dans l'emploi en sensibilisant l'employeur et les équipes de travail sur les spécificités de l'autisme en général et de la personne accompagnée en particulier,
- est présent pour rendre plus fluide la transition sur un nouveau travail ou en cas de changements dans les habitudes ou consignes,

permet à la personne avec un syndrome d'Asperger de trouver un emploi et de s'y maintenir tout en ayant la possibilité d'exprimer ses compétences dans l'entreprise (Griffith *et al.*, 2012).

Les effets positifs mesurés de l'emploi accompagné, à la fois sur les compétences professionnelles et les compétences relationnelles au travail, doivent conduire à l'acquisition d'une réelle autonomie. L'utilisation des nouvelles technologies peut être un atout pour le passage à un accompagnement plus discret, en permettant au job coach de s'effacer et en favorisant l'indépendance de la personne autiste en milieu professionnel (Gilson et Carter, 2016).

La plus grande difficulté de l'emploi accompagné est la quantité importante de temps que le job coach doit accorder aux échanges individuels, mais cet investissement s'avère indispensable car les personnes autistes rencontrent à la fois des difficultés dans la recherche d'un emploi et dans la compréhension des relations sociales inhérentes au monde du travail. Un contact étroit entre le job coach et les employeurs potentiels est primordial car il permet de trouver les opportunités les mieux adaptées aux particularités de chaque employé (Nicholas *et al.*, 2015). Tiers neutre et impartial, le job coach est un médiateur qui renforce les liens entre la personne autiste, sa famille et la société.

Il est donc important de donner toute sa place à l'emploi accompagné (Vogeley *et al.*, 2013 ; Ministère du travail, 2017) : il a montré son efficacité mais il n'est pas encore reconnu en France.

Une attention toute particulière doit être portée sur la transition de l'adolescence à l'âge adulte chez les jeunes présentant un syndrome d'Asperger (Lawrence, 2010) : souvent porteurs d'un passé lourd d'expériences de rejet social et n'ayant pas les ressources nécessaires pour faire face, ils ne sont pas préparés au passage à l'âge adulte. Ils ne possèdent pas les outils nécessaires à leur insertion dans le monde professionnel, ni à leur adaptation à la culture de l'entreprise.

Les personnes autistes sans déficience intellectuelle recevant typiquement moins de soutien à l'emploi que les personnes avec déficience intellectuelle, elles restent largement non diagnostiquées malgré les difficultés qu'elles rencontrent sur leur lieu de travail (Nicholas, 2017). La connaissance du diagnostic, la « reconnaissance » du handicap dans le milieu professionnel, la prise en compte des spécificités sur le lieu de travail et la mise en place d'aménagements adaptés sont les conditions d'une inclusion réussie (Desmarais, 2014 ; Gille, 2014 ; Dachez, 2016).

Une étude examinant l'emploi d'adultes autistes vu du côté des employeurs (Scott *et al.*, 2017) montre que ces derniers ont, en très grande majorité, constaté des impacts positifs, notamment en regard de la sensibilisation à l'autisme et la promotion de la culture de l'inclusion. Cette étude souligne que du point de vue des employeurs, les salariés autistes contribuent à apporter au lieu de travail de nouvelles compétences originales sans coût supplémentaire. Par ailleurs, les méthodes de management des entreprises ont un effet important sur l'implication et la performance des employés autistes ; il n'existerait cependant pas de mode de management préférable à d'autres mais plutôt une combinaison d'attitudes favorables à adopter par les managers pour une meilleure qualité de vie des employés autistes (Parr, 2014).

En considérant l'autisme comme une différence plutôt que comme une déficience (Brownlow, 2010b), certains auteurs pointent l'importance de la perception des différences de manière positive et la nécessité d'adapter l'environnement pour favoriser l'épanouissement des personnes autistes parmi les personnes neurotypiques.

Le concept de neurodiversité offre ainsi une perspective nouvelle. S'appuyant sur l'énorme hétérogénéité des formes d'autisme, il pose clairement la question des termes à employer concernant l'autisme : doit-il être considéré comme un « trouble », une « maladie », un « handicap » ou bien réellement une « différence » face à la majorité ? Le concept de neurodiversité apporte une dimension de respect des individualités et souligne l'existence de « l'intelligence autistique » : dans un environnement accueillant, les personnes

autistes peuvent non seulement s'adapter et être efficaces comme les personnes neurotypiques, mais parfois même mieux réussir que ces dernières (Baron-Cohen, 2017 ; Mottron, 2016).

Les personnes autistes sont désireuses et capables d'apporter de précieuses contributions à la société si elles se trouvent dans un environnement adapté. Le challenge étant de trouver le travail adéquat (Mottron, 2011).

L'altérité de l'intelligence autistique, mettant en jeu des compétences et perceptions différentes, n'a jusqu'à présent pas été prise en compte à sa juste mesure. Ainsi, se poser la question de la différence des personnes autistes s'inscrit dans la thématique plus large de respect des communautés et des minorités.

Note

La vision de l'autisme évolue parallèlement avec la compréhension que nous en avons, de sorte que sa nomenclature et sa terminologie s'ajustent.

Dans ce mémoire, nous avons choisi d'utiliser les termes « autisme », « personne autiste », « particularités autistiques » ou « particularités du spectre de l'autisme » plutôt que « trouble du spectre de l'autisme », car ce sont des termes plus compatibles avec le concept de neurodiversité et qui, au regard

- 1) des discussions que nous avons eues avec les associations et les familles,*
- 2) des témoignages des personnes autistes elles-mêmes,*

sont des termes qui ne reconnaissent pas seulement les incapacités mais également la singularité, les différences et parfois les talents.

Conclusion

Si l'accompagnement des enfants autistes en milieu scolaire ordinaire s'est peu à peu développé, il existe aujourd'hui peu de dispositifs pour accompagner les étudiants en études supérieures ou les adultes en milieu professionnel.

Initié dans les pays anglo-saxons il y a 25 ans, l'emploi accompagné ou « job coaching » apporte un soutien adapté aux particularités de fonctionnement des personnes autistes. Par un accompagnement personnalisé et durable, le « job coach » facilite l'adéquation entre d'une part, les besoins, les attentes et les compétences des personnes autistes et d'autre part, les besoins et les intérêts des entreprises. Véritable médiateur entre l'employé autiste et le milieu professionnel, le « job coach » aide à l'instauration d'un environnement bienveillant permettant à la personne autiste de reprendre confiance en soi.

L'argumentaire scientifique de l'Anesm-HAS (2017), dans sa synthèse d'avis d'auteurs sur l'insertion professionnelle, souligne que le « *job coaching est indispensable pour permettre l'accès et le maintien de la personne dans l'emploi* ». En signant, au début de l'année 2017, une convention avec l'AGEFIPH¹ et la FIPHFP² en faveur de l'emploi accompagné, l'Etat semble vouloir apporter le cadre juridique et les financements nécessaires à son développement en France : piloté par les DIRECCTE³ et les ARS⁴, le dispositif d'emploi accompagné doit être mis en œuvre dans le cadre des PRITH⁵.

En permettant la **déconstruction de préjugés** qui enferment la personne autiste dans des représentations stéréotypées et en **facilitant l'ajustement mutuel** de la personne autiste, de l'employeur et des salariés, **l'emploi accompagné apporte des arguments convaincants concernant la possibilité d'embauches réussies** de personnes ayant des particularités autistiques.

¹ AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

² FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

³ DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

⁴ ARS : Agence Régionale de Santé

⁵ PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Afin d'encourager les entreprises à recruter des salariés présentant des particularités du spectre autistique, il est important de les sensibiliser à la problématique de l'autisme sans omettre de souligner les avantages qu'elles peuvent en retirer en termes d'efficacité et de productivité.

Il reste à donner à l'emploi accompagné une véritable place parmi les options d'aide à l'emploi (qui existent depuis longtemps en France) en lui attribuant un statut reconnu pour qu'il puisse, enfin, bénéficier des financements indispensables à sa mise en œuvre efficace.

Annexe



Un soutien global et individualisé dans

- La recherche d'un emploi et/ou d'un stage adapté
- La préparation aux entretiens d'embauche
- L'intégration et le maintien dans l'emploi
- L'adaptation de l'environnement de travail
- Les relations interpersonnelles au sein de l'entreprise

Possibilités de financement par

- ❑ La prise en compte dans la DOETH de l'entreprise
- ❑ L'AGEFIPH, dans le cadre d'une adaptation de poste
- ❑ Une reconnaissance de « lourdeur du handicap »
- ❑ La MDPH, grâce à la prestation de compensation du handicap (PCH aide humaine)

Qui sommes-nous ?

Françoise Roingeard

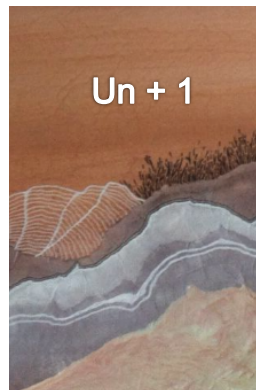
Docteur en Pharmacie, Université de Tours.
Expérience de plusieurs années auprès de travailleurs en situation de handicap.

Formation « *Autisme et troubles apparentés* », Université F. Rabelais et C.H.R.U. de Tours.

Contact

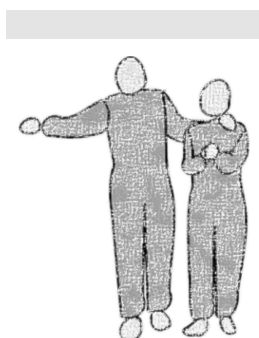
Téléphone : 06 83 44 54 47
Courriel : phroing@club.fr

Un + 1



ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

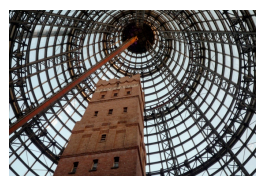
Auprès des personnes ayant des particularités du spectre de l'autisme, et plus généralement auprès des personnes en situation de handicap



La finalité de l'emploi accompagné : aider l'employeur et l'employé à

- Travailler ensemble
- Communiquer plus aisément
- Construire une relation

« L'emploi accompagné : une réponse à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. »



Accès et maintien dans l'emploi

L'emploi accompagné permet aux entreprises de satisfaire plus facilement à leur obligation d'emploi de personnes handicapées (loi de 2005). Grâce à son rôle de médiation, il augmente les perspectives d'emploi à long terme.

Qu'est-ce que l'emploi accompagné ?

Une aide personnalisée

L'emploi accompagné est une aide humaine spécifique, personnalisée, fiable et pérenne qui a pour but la création d'un environnement bienveillant, pour une inclusion professionnelle réussie.

Il permet ainsi la prise en compte des compétences effectives du salarié en situation de handicap en apportant une réponse aux enjeux de compensation et d'accessibilité.

En accompagnant l'employeur

- Pour sensibiliser les équipes au handicap
- Pour faciliter les relations interpersonnelles
- Pour adapter l'environnement de travail et aider à la résolution des problèmes

Et en accompagnant l'employé ayant des particularités autistiques

- Pour clarifier les attentes de l'employeur
- En apportant un étayage dans le travail
- En proposant un soutien dans la communication et les relations sociales

Nos atouts

- Connaissance des particularités du spectre de l'autisme
- Expérience de plusieurs années dans l'accompagnement de personnes handicapées en entreprise
- Approche bienveillante
- Connaissance du monde de l'entreprise
- Confidentialité et discrétion
- Fiabilité et réactivité
- Créativité

Brochure de présentation d'activité

Bibliographie

ANESM (2010). Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement. Recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Saint-Denis.

http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/reco_autisme_anesm.pdf

(Consulté le 20/07/2017)

ANESM – Service des recommandations et HAS (Juin 2017). *Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte*. Argumentaire scientifique - Phase de lecture et de consultation publique.

http://www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/pdf/VDEF_ARGU_GL_CP.pdf

(Consulté le 16/07/2017)

ASSOCIATION ASPERANSA (2016). Enquête et propositions sur les besoins des personnes autistes.

<https://www.asperansa.org/enquete.pdf>

(Consulté le 14/08/2017)

ATTWOOD T. (2010). *Le syndrome d'Asperger. Guide complet* (3^e édition). Louvain, Editions De Boek Supérieur. ISBN 978-2-8041-6269-6

AUTISME EUROPE (2014). *Autisme et travail. Ensemble, c'est possible*. Rapport sur les bonnes pratiques pour l'emploi des personnes avec autisme en Europe.

<http://www.autismeurope.org/files/files/report-on-autism-and-employment-fr-online.pdf>

(Consulté le 10/06/2017)

BARNEVELD P.S., SWAAB H., FAGEL S., van ENGELAND H., de SONNEVILLE L. M.J. (2014). *Quality of life : A case-controlled long-term follow-up study, comparing young high-functioning adults with autism spectrum disorders with adults with other psychiatric disorders diagnosed in childhood*. Comprehensive Psychiatry, 55, p 302-310.

BARON-COHEN S. (2001). *Theory of mind and autism : A review*. International Review of Research in Mental Retardation, 23, p 169-184.

BARON-COHEN S. (2017). Editorial Perspective : *Neurodiversity – a revolutionary concept for autism and psychiatry*. Journal of Child Psychology and Psychiatry, 58(6), p 744-747.

BAXTER A.J., BRUGHA T.S., ERSKINE H.E., SCHEURER R.W., VOS T., SCOTT J.G. (2015). *The epidemiology and global burden of autism spectrum disorders*. *Psychological Medicine*, 45(3), p 601-613.

BILLSTEDT E., GILLBERG C., GILLBERG C. (2007). *Autism in adults : symptom patterns and early childhood predictors. Use of the DISCO in a community sample followed from childhood*. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(11), p 1102-1110.

BILLSTEDT E., GILLBERG C., GILLBERG C. (2011). *Aspects of quality of life in adults diagnosed with autism in childhood*. *Autism*, 15(1), p 7-20.

BOND G.R., DRAKE R.E., MUESER K.T., BECKER D.R. (1997). *An Update on Supported Employment for People With Severe Mental Illness*. *Psychiatric Services*, 48(3), p 335-346.

BOND G.R., BECKER D.R., DRAKE R.E., RAPP C., MEISLER N., LEHMAN A., MORRIS D.B., BLYER C.R. (2001). *Implementing supported employment as an evidence-based practice*. *Psychiatric Services*, 52, p 313-322.

BONETAT Amélie (2013). *Il était une fois...la vie professionnelle, personnes handicapées : épisode 13, rendre possible l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire de personnes avec autisme*. 52p. Mémoire : diplôme universitaire autisme et troubles apparentés. Tours, Université François Rabelais.

BOOTH J. (2014). *Autism in the workplace*. Guide écrit pour le Trades Union Congress (TUC), Londres.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Autism.pdf>

(Consulté le 28/06/2017)

BROWNLOW C. (2010a). *Re-presenting Autism : The Construction of « NT Syndrome »*. *Journal of Medical Humanities*, 31, p 243-255.

BROWNLOW C. (2010b). *Presenting the self : Negotiating a label of autism*. *Journal of Intellectual et developmental Disability*, 35(1), p 14-21.

BRUGHA T.S., McMANUS S., BANKART J., SCOTT F., PURDON S., et al., (2011). *Epidemiology of autism spectrum disorders in adults in the community in England*. *Archives of General Psychiatry*, 68, p 459-65.

BRUNER J.-S. (1983) : *Le développement de l'enfant : savoir faire, savoir dire*. Paris, PUF.

BURNS T., CATTY J., BECKER T., DRAKE R.E., FIORITTI A., KNAPP M., LAUBER C., RÖSSLER W., TOMOV T., van BUSSCHBACH J., WHITE S., WIERSMA D. (2007). *The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness : a randomised controlled trial*. Lancet, 370, p 1146-1152.

CHARBONNEAU G., BERTONE A., LEPORE F., NASSIM M., LASSONDE M., MOTTRON L., COLLIGNON O. (2013). *Multilevel alterations in the processing of audio-visual emotion expressions in autism spectrum disorders*. Neuropsychologia, 51, p 1002-1010.

CHOSSY JF. (2011). Rapport remis au premier ministre : *Evolution des mentalités et changement du regard de la société sur les personnes handicapées. Passer de la prise en charge ... à la prise en compte*. Paris, Ministère des solidarités et de la cohésion sociale.

https://www.handicap.fr/contenu/id950_mission_autisme.pdf

CHRISTENSEN D.L., BAIO J., BRAUN K.V., BILDER D., CHARLES J., et al. (2016). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years. Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 sites, United States, 2012. MMWR Surveill. Summ. 65, p 1–23.

COLLECTIF LUTTES ET HANDICAPS POUR L'EGALITE ET L'EMANCIPATION (CLHEE).

<http://clhee.org/>

(Consulté le 26/06/2017)

CONSTANT J. (2014)). « A nous de nous adapter à leur façon d'être ». Interview diffusée sur Arte TV on line.

<http://future.arte.tv/fr/autisme/nous-de-nous-adapter-leur-facon-detre?language=fr>

(Consulté le 19/07/2017)

CONSTANTINO J.N., ABBACCHI A.M., LAVESSER P.D., REED H., GIVENS L., CHIANG L., GRAY T., GROSS M., ZHANG Y., TODD R.D. (2009). *Developmental course of autistic social impairment in males*. Development and Psychopathology, 21(1), p 127-138.

COWI, World Research Institute, European Union of Supported Employment. (2012). *Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA : good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1562&context=gladnetcollect>

DACHEZ Julie (2016). *Mademoiselle Caroline, La différence invisible*, Editions Delcourt, collection Mirages / ISBN : 978-2-7560-7267-8

DESMARAIS Amélie (2014). *Pas facile de trouver du travail pour les gens atteints du syndrome d'Asperger*. Reportage pour Radio Canada Béta.

<http://beta.radio-canada.ca/nouvelle/695748/asperger-emploi-cedrick-allard-centre-readaptation-comptabilite>

(Consulté le 07/09/2017)

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES), Synthèse.Stat' N°17, novembre 2015.

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_no_17_-_emploi_et_chomage_des_personnes_handicapees.pdf

(Consulté le 26/04/2017)

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES), Dares analyses N°032, mai 2017.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-032.pdf>

(Consulté le 16/06/2017)

DURHAM C., MACE G., (2010). *L'emploi accompagné en milieu ordinaire pour les personnes avec autisme : le job coaching*. In TARDIF Carole, *Autisme et pratiques d'intervention*. Marseille : Solal éditeur, p 295-328.

ELSABBAGH M., DIVAN G., KOH Y.-J., KIM Y.S., KAUCHALI S., MARCIN C., MONTIEL-NAVA C., PATEL V., PAULA C.S., WANG C., YASAMY M. T., FOMBONNE E. (2012). *Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders*. *Autism Research*, 5, p 160-179.

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT (EUSE). Toolkit.

<http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

(Consulté le 11/07/2017).

FONDATION MALAKOFF MEDERIC HANDICAP (2015). *Accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autisme de haut niveau*. Restitution de l'étude terrain, décembre 2014/septembre 2015. Paris.

<http://www.ethik-investment.fr/public/upload/files/0604174605.pdf>

(Consulté le 05/07/2017)

GARCIA-VILLAMISAR D., ROSS D. (2000). *Clinical differential analysis of persons with autism in a work setting. A follow-up study*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14, p 183-185.

GATTÉGNO M.P., ROGÉ B. (2001). *Programme « Job Coaching » : préparation à l'emploi et aide à l'insertion professionnelle des jeunes autistes*. A.N.A.E. Les Cahiers Pratiques, 2, p 30-32.

GATTÉGNO M.P., MARTINO-BOLPAIRE C., ADRIEN J.L. (2006). *Le programme IDDEES pour l'intégration professionnelle en entreprise d'une adulte avec autisme*. Bulletin Scientifique de l'arapi, 18, p 17-21.

GEPNER B. (2014). *Autismes : ralentir le monde extérieur, calmer le monde intérieur*. Paris : Odile Jacob, 232p. ISBN 978-2-7381-7219-8

GILLE S. (2014) *Intégration, difficultés, et stratégie d'adaptation en milieu professionnel*. Chapitre 5. In : Yvon D., Philip C., Rogé B., De Schonen S. *A la découverte de l'autisme : Des neurosciences à la vie en société*. Paris : Editions Dunod, Collection Santé Social. ISBN 978-2-10-071307-3

GILSON Carly B. and CARTER Erik W. (2016). *Promoting Social Interactions and Job Independance for College Students with Autism or Intellectual Disability : A Pilot Study*. Journal of Autism and Developmental Disorders, 46(11), p 3583-3596.

GRANDIN T. (2009a). *How does visual thinking work in the mind of a person with autism ? A personal account*. Philosophical Transactions of the Royal Society B, 364, p 1437-1442.

GRANDIN T. (2009b). *Visual Abilities and Sensory Differences in a Person with Autism*. Biological Psychiatry, 65, p 15-16.

GRIFFITH G.M., TOTSIKA V., NASH S., HASTINGS R.P. (2012). « *I just don't fit anywhere* » : *support experiences and future support needs of individuals with Asperger syndrome in middle adulthood*. Autism, 16(5), p 532-546.

HALDE (14 juin 2010). *Directives pour l'emploi des travailleurs handicapés : « L'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé au regard des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement »*.

HAPPÉ F., FRITH U. (2006). *The weak coherence account : Detail-focused cognitive style in autism spectrum disorders*. Journal of Autism and Developmental Disorders, 36, p 5-25.

HEDLEY D., ULJAREVIC M., CAMERON L., HALDER S., RICHDAL A., DISSANAYAKE C. (2017). *Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder : A systematic review of the literature*. Autism, 21(8), p 929-941.

HENDRICKS D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders : Challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation, 32, p 125-134.

HILL E. (2004). *Evaluating the theory of executive dysfunction in autism*. Developmental Review, 24, p 189-233.

HOWLIN P., ALCOCK J., BURKIN C. (2005). *An 8 year follow up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome*. Autism, 9(5), p 533-549.

HOWLIN P., MOSS P. (2012). *Adults with autism spectrum disorders*. Canadian Journal of Psychiatry, 57(5), p 275-283.

HURLBUTT K., CHALMERS L. (2004). *Employment and Adults With Asperger Syndrome*. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 19(4) ; p 215-222.

IPS EMPLOYMENT CENTER, Rockville Institute. Individual Placement Support, the evidence-based approach to supported employment for people living with mental illness.

<https://www.ipsworks.org/about-ips/>

(Consulté le 14/07/2017)

IPSOS, Handicap et entreprise, enquête réalisée dans le cadre du baromètre emploi des personnes handicapées, décembre 2014.

<https://www.fo-cadres.fr/content/uploads/2015/01/Handicap-entreprises-Ipsos1.pdf>

(Consulté le 15/05/2017)

KARINTHI F. (2012). L'emploi accompagné dans quelques pays européens et en Australie.

<http://www.emploi-accompagne.fr/images/documents/emploiacc-international>

(Consulté le 14/08/2017)

KLEEGER Georgina (2017). Interview au journal Libération.

<http://www.liberation.fr/apps/2017/03/handicap-ces-militants-qui-cassent-les-codes/#chapitre-1>

(Consulté le 26/04/2017)

LAWRENCE D.H., ALLECKSON D.A., BJORKLUND P. (2010). *Beyond the Roadblocks : transitioning to adulthood With Asperger's Disorder*. Archives of Psychiatric Nursing, 24(4), p 227-238.

LE HOUEROU A. (2014). *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Aménager les postes et accompagner les personnes*. Rapport au premier ministre, septembre 2014.

http://www.handipole.org/IMG/pdf/rpt-emploi-H_5nov14.pdf

(Consulté le 26/04/2017)

LYALL K., CROEN L., DANIELS J., FALLIN M.D., LADD-ACOSTA C., LEE B.K., PARK B.Y., SNYDER N.W., SCHENDEL D., VOLK H., WINDHAM G.C., NEWSCHAFER C. (2017). *The changing epidemiology of autism spectrum disorders*. Annual Review of Public Health, 38, p 81-102.

MACE G. (2008). *Une expérience pilote d'accompagnement professionnel des personnes atteintes d'autisme en milieu ordinaire à Limoges*. Les Cahiers de l'Actif, 390/391, p 97-105.

MASSON O. (2015). *Accompagner les adultes présentant un syndrome d'Asperger ou un autisme de haut niveau dans l'emploi et dans le logement*. Revue trimestrielle de la fédération française Sésame - Autisme, 193, 1^{er} trimestre 2015 - mars.

MAURICE S. (2014). *Un dispositif d'insertion pour autistes Asperger. Différents et compétents*. Actualités Sociales Hebdomadaires, 2889, p 22-25.

MINISTERE DU TRAVAIL (2017). Le dispositif de l'emploi accompagné.

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/recrutement-et-handicap/article/le-dispositif-de-l-emploi-accompagne>

(Consulté le 16/07/2017)

MOTTRON L., DAWSON M., SOULIERES I., HUBERT B., BURACK J. (2006). *Enhanced perceptual functioning in autism : an update and eight principals of autistic perception*. Journal of Autism and Developmental Disorders, 36, p 27-43.

MOTTRON L. (2011). *Changing perceptions : The power of autism*. Nature, 479, p 33-35.

MOTTRON L. (2016). *L'autisme, une autre intelligence*. Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine, 200 (3), p 423-434.

NICHOLAS D.B., ATTRIDGE M., ZWAIGENBAUM L., CLARKE M. (2015). *Vocational support approaches in autism spectrum disorder : A synthesis review of the literature*. Autism, 19(2), p 235-245.

NICHOLAS D.B., HODGETTS S., ZWAIGENBAUM L., SMITH L.E., SHATTUCK P., PARR J.R., CONLON O., GERMANI T., MITCHELL W., SACREY L., STOTHERS M.E. (2017). *Research Needs and Priorities for Transition and Employment in Autism : Considerations Reflected in a « Special Interest Group » at the International Meeting for Autism Research*. Autism Research, 10, p 15-24.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU), 2013.

<https://www.un.org/apps/newsFr/storyF.asp?NewsID=30076>

(Consulté le 28/06/2017)

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE (OMS), 2011. Rapport mondial sur le handicap.

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/fr/

(Consulté le 29/06/2017)

PARR A.D., HUNTER S.T. (2014). *Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership : leadership for employees with autism spectrum disorder*. Autism, 18(5), p 545-554.

ROBERT E. (2015). *Les personnes autistes et le choix professionnel : Les défis de l'intervention en orientation*. Québec (Canada), Edition Septembre, Coll. Libre cours. ISBN 978-2-89471-479-9

SCHOVANEC J. (2017). Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes.

http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_josef_schovanec.pdf

(Consulté le 14/05/2017)

SCOTT M., JACOB A., HENDRIE D., PARSONS R., GIRDLER S., FALKMER T., FALKMER M. (2017). *Employer's perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia*. PLoS ONE 12(5) : eo177607.

SENECHAL C., FONTAINE C., LARIVÉE S., LEGAULT F. (2011). *Insertion professionnelle des adultes québécois ayant un trouble autistique ou un syndrome d'Asperger*. Santé mentale au Québec, 36(1), p 181-199.

TISSERAND Guy (2012). *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?* Montreuil, Editions Pearson France, coll. Village Mondial. ISBN 978-2-7440-6505-7

VERMEULEN P. (2013). *Comprendre les personnes autistes de haut niveau*. Paris, Editions Dunod. ISBN 978-2-10-070134-6

VOGELEY K., KIRCHNER J.C., GAWRONSKI A., TEBARTZ van ELST L., DZIOBEK I. (2013). *Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany*. European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 263 (Suppl 2), S197-S203.

WOLFF M. (2005). *L'accompagnement des personnes autistes : un vrai nouveau métier*. A.N.A.E., 83-84, p 193-195.

Liens utiles

GUIDE SIMON : L'entreprise devient accessible aux étudiants autistes.

http://www.handisup.asso.fr/docs/Nos_actions/Projet_SIMON/handisup_guide_simon_web.pdf

GUIDE RANDSTAD : Guide pour recruter et accompagner au travail des personnes autistes.

http://www.autisme-france.fr/offres/doc_inline_src/577/Guide_emploi_autisme_randstad.pdf

GUIDE ASPERGER AIDE : Guide d'information sur le syndrome d'Asperger en vue de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes concernées.

http://www.aspergeraide.com/images/Guide_Emploi_Aasperger_2011.pdf

Résumé

Encourager les entreprises à recruter des personnes autistes en pointant les avantages dont elles peuvent bénéficier et en les aidant dans leur volonté d'accueil : c'est l'un des défis de l'emploi accompagné (ou job coaching) qui s'est développé il y a près de 50 ans aux Etats-Unis mais qui reste encore peu reconnu en France. Par son double rôle, à la fois de médiation et d'accompagnement au plus près des besoins spécifiques de la personne autiste, l'emploi accompagné a montré son efficacité outre atlantique et dans différents pays d'Europe, en matière d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des personnes ayant des particularités autistiques.

Ce mémoire combine l'étude des pratiques à l'action sur le terrain et présente les différentes étapes du job coaching au travers d'une expérience de mise en situation professionnelle d'un jeune homme autiste Asperger, réalisée entre juin et décembre 2017.

Mots clés : emploi accompagné, job coaching, autisme, syndrome d'Asperger, insertion professionnelle, entreprise, aide humaine.