



Un vivier de talents à valoriser

Guide pour recruter et accompagner au travail des personnes autistes

Editorial

C'est une triste évidence, la grande majorité des personnes autistes peine à trouver un emploi et à le conserver. Non pas par manque de capacités, de motivation ou d'énergie, mais parce que beaucoup d'employeurs ignorent les atouts qu'une personne avec autisme peut offrir à l'entreprise. C'est un potentiel important de compétences inexploitées et de talents en jachère.

Quel employeur ne voudrait pas pour son entreprise d'un salarié fiable, ponctuel, loyal, attentionné aux moindres détails, et doté d'excellentes capacités de concentration ou de résolution de problèmes ?

Partenaires depuis 2012, l'Institut Randstad et l'association Autisme France ont conçu ce guide pour aider les entreprises à en prendre conscience et à s'organiser pour capitaliser sur cette ressource. Au-delà de la loi sur le handicap, au-delà des objectifs de performance en matière de responsabilité sociale, il s'agit simplement de construire un cadre d'emploi pour les personnes autistes. Un bon processus de management des personnes avec autisme, c'est un bon processus de management tout court. Il y a plus de droit commun que d'exceptionnel !

Nous avons souhaité enrichir ce guide de quelques témoignages d'insertion professionnelle de personnes autistes, réussies ou contrastées, qui ont vocation à mettre en exergue les bons réflexes vers de bonnes pratiques, ou les écueils à éviter. Un grand merci aux familles, entreprises et professionnels qui ont accepté de partager leur expérience.

L'adaptation de l'organisation et de l'environnement de travail aux personnes autistes va bien au-delà des objectifs de responsabilité sociale des entreprises.

De fait, il existe un énorme réservoir de talents qui attend à la porte des entreprises d'avoir l'opportunité de montrer de quoi ils sont capables. Les personnes autistes ont besoin qu'on les soutienne et qu'on leur donne l'occasion de commencer à apporter leur valeur ajoutée à notre économie. C'est un croisement de valeurs fortes et d'une gestion des ressources humaines ambitieuse, une espérance partagée en l'homme.

Abdel Aïssou
Directeur Général
Groupe Randstad France

Danièle Langloys
Présidente
Autisme France



Sommaire

4 Préambule

5 Qu'est-ce que l'autisme ?

7 L'emploi des personnes autistes : des talents encore inexploités

9 Le processus de recrutement

- 9 - L'annonce de recrutement
- 10 - La procédure de recrutement
- 10 - Avant l'entretien
- 11 - Conseils pendant l'entretien

13 Travailler avec une personne autiste

- 13 - Avant le premier jour
- 14 - Démarrage dans le poste
- 16 - Un environnement de travail structuré
- 16 - Faites-lui - avec doigté - des feedbacks directs
- 17 - Faites un point régulier sur son travail
- 18 - Aider ses collègues à être plus attentionné(e)s
- 18 - Rassurer dans les situations stressantes

INTERVIEWS

- 11 Martine MOULIN,
mère de Rémi
- 12 Clémence PETIT
Psychologue clinicienne
- 13 Sophie LEPINE,
mère de Thibault
- 15 Flore LAUNAY,
coordinatrice
Mission Emploi Handicap et

Nathalie GIORGI,
psychologue du travail
Groupe ATOS
- 17 Virginie GIRARDOT,
Chef de Secteur
LEROY MERLIN
- 19 Nathalie RIEU,
Chargée d'affaires
Randstad

Préambule

Les quelques rares statistiques disponibles sur l'autisme ou les troubles envahissants du développement (TED) permettent d'évaluer qu'à peine 3% des adultes autistes sont employés à plein temps en milieu ordinaire, soit un taux bien en-deçà de celui de l'ensemble des personnes en situation de handicap.

Compte tenu des nombreux talents et compétences que ces personnes peuvent offrir aux entreprises, il est urgent et essentiel de réunir les entreprises et les partenaires institutionnels et associatifs pour faire progresser ce taux.

Ce guide espère jouer un rôle de catalyseur, et d'encouragement des employeurs à changer leur perception de l'autisme. Sous un angle volontairement pragmatique, nous tentons d'apporter aux managers et collègues des conseils simples sur toutes les étapes de la vie professionnelle - de l'entretien de recrutement à l'optimisation de l'environnement de travail - afin d'intégrer les personnes autistes de façon harmonieuse, et les accompagner dans leur lutte pour vaincre les défis auxquels elles doivent faire face pour trouver et rester dans ce monde souvent incompréhensible pour eux qu'est l'entreprise.

En effet, une part importante des personnes autistes peuvent être dotées de talents exceptionnels (Albert Einstein en est un parfait exemple) et, avec l'aide de quelques adaptations simples, se révèlent être un formidable atout pour l'entreprise.

Qu'est-ce que l'autisme ?

L'autisme¹, y compris le syndrome d'Asperger, n'est pas un trouble psychologique ni psychiatrique. C'est un trouble neuro-développemental qui affecte le fonctionnement du cerveau, les perceptions sensorielles et entraîne des difficultés de communication et d'interaction sociale. Les capacités de reconnaissance des expressions du visage, des codes sociaux et affectifs sont altérées, ce qui engendre une hypersensibilité émotionnelle et parfois des comportements inadaptés. Ce trouble ne se guérit pas, mais les symptômes s'améliorent avec des interventions éducatives et l'âge, et en grandissant, certains enfants atteints d'autisme finissent par mener une vie normale ou quasi-normale.

C'est un état qui revêt plusieurs formes, et l'aide dont elles ont besoin varie d'une personne à l'autre.

1 Le terme « autisme » utilisé dans ce guide englobe toutes les formes d'autisme, incluant des syndromes comme celui d'Asperger. Les individus peuvent avoir d'autres types de handicaps sous-jacents comme l'hyperactivité, la dyslexie et la dyscalculie.

C'est un handicap non visible. Certaines peuvent avoir de grandes capacités intellectuelles tandis que d'autres pourront avoir en plus des difficultés d'apprentissage.

Beaucoup de personnes avec autisme présentent une variété de compétences qui leur permet de progresser dans des tâches qui vont de l'assistantat commercial à la programmation informatique, du journalisme aux statistiques, pour en citer quelques-unes.



Cependant, elles sont souvent désavantagées pour trouver et conserver un emploi, en raison de difficultés dans les interactions sociales, et du manque d'expérience des employeurs dans la façon d'évaluer et d'accompagner les personnes touchées par ce type de handicap.

Toutes ces personnes ont cependant des difficultés dans trois domaines principaux :

Interactions sociales

difficulté à établir des relations, non réciprocity sociale et émotionnelle ou apparence d'indifférence.

Communication sociale

difficulté dans la communication verbale et non verbale, y compris dans la reconnaissance des expressions du visage et du ton de la voix.

Imagination sociale

difficulté à penser de façon flexible, ce qui affecte le séquençage, l'organisation et l'anticipation ou la pensée abstraite.

De plus, beaucoup de personnes avec autisme ont une sensibilité sous- ou sur-développée, par exemple à la lumière, aux sons et au toucher. Cependant, avec une aide appropriée, elles peuvent progresser, voire exceller sur des tâches spécifiques.



L'emploi des personnes autistes : des talents encore inexploités



Les personnes autistes ont beaucoup à offrir au monde de l'entreprise et peuvent avoir des compétences et capacités uniques pour contribuer à sa prospérité humaine et économique.

En plus de leurs forces et talents individuels, les candidat-e-s avec autisme peuvent faire preuve de capacités au-dessus de la moyenne dans quelques-uns ou chacun des domaines suivants :

- **La résolution de problèmes et l'attention portée aux détails** : les personnes autistes ont tendance à préférer une approche logique et structurée de leur tâche, et pensent souvent d'une façon très visuelle. Elles peuvent prendre beaucoup de plaisir à résoudre un problème et peuvent apporter des idées nouvelles et appréhender leur travail avec une approche inédite .

- **Un grand niveau de concentration** : les personnes autistes trouvent souvent une grande satisfaction à se focaliser sur un travail minutieux, et ont tendance à travailler avec persistance sans se laisser distraire, portant une grande attention aux détails.
- **La fiabilité et la loyauté** : les personnes affectées par les différentes formes d'autisme peuvent être très consciencieuses et impliquées dans leur travail, et sont souvent ponctuelles, droites et honnêtes. Les employeurs notent par exemple un taux d'absentéisme inférieur à la moyenne.
- **Capacités techniques, compétences spécialisées et intérêts pour des domaines spécialisés** : les personnes avec autisme peuvent développer un intérêt et des compétences importantes dans un domaine spécialisé, comme l'informatique, très utile en milieu professionnel.



- **Une connaissance factuelle et détaillée et une excellente mémoire** : les personnes avec autisme peuvent développer un intérêt pour un domaine hautement spécialisé, et développeront une connaissance détaillée et factuelle sur ce sujet.
- **Fidélité** : les personnes avec autisme ont une préférence pour les tâches routinières, et une fois installées dans leur job, y resteront souvent bien plus longtemps que d'autres collègues.
- **Ingéniosité** : les personnes avec autisme peuvent aussi avoir eu à trouver des solutions pour vaincre les difficultés, et peuvent donc se montrer très créatives.



Le processus de recrutement

Les procédures de recrutement peuvent créer souvent par inadvertance des barrières pour les personnes autistes.

La plupart des adaptations, souvent mineures, nécessaires aux candidat-e-s avec autisme, peut également profiter à l'ensemble des candidat-e-s, renforçant ainsi l'efficacité générale du recrutement.

Inviter une personne support à participer à l'entretien

Beaucoup de personnes autistes se comportent bien mieux en entretien si elles sont accompagnées d'une personne support. Cette personne peut servir d'intermédiaire pour faciliter la conversation entre le recruteur et le candidat, pour reformuler toute question obscure pour lui et pour l'aider à comprendre exactement ce que demande le recruteur. Cela peut non seulement aider les candidats mais permettre aussi aux recruteurs de mieux comprendre ce que les candidats peuvent apporter.

En adoptant ces quelques mesures simples, votre organisation se mettra aussi en conformité avec la loi de 2005 sur l'insertion des personnes en situation de handicap, qui préconise d'adopter des mesures « appropriées et raisonnables » pour le recrutement et l'emploi des personnes handicapées.

L'annonce de recrutement

Les annonces d'emploi et descriptions de postes doivent être concises, clairement présentées et écrites en français simple. Elles doivent lister les compétences essentielles, et éviter le jargon ou les informations inutiles. Soyez objectifs et concrets dans le choix des capacités et expériences réellement essentielles pour que le poste soit tenu de façon correcte.

La procédure de recrutement

Les entretiens s'appuient fortement sur les aptitudes sociales et relationnelles, de telle sorte que les candidat-e-s avec autisme doivent se battre pour « se vendre » lors des entretiens, même si elles ont toutes les compétences requises. En particulier, elles peuvent avoir des difficultés à adopter les comportements suivants :



- Comprendre le langage du corps et maintenir le contact avec les yeux,
- Faire preuve d'enthousiasme pour le poste proposé,
- Savoir comment débiter et maintenir une conversation,
- Juger de la bonne quantité d'informations à donner, en particulier en réponse aux questions ouvertes,
- Penser de façon abstraite, ou imaginer des situations impliquant une condition « Et si... ? »,
- Faire varier le ton de leur voix et trouver le bon niveau de communication formelle.

Avant l'entretien

- Donner des informations claires sur les objectifs de l'entretien, sur les documents à apporter, et envoyer par mail ou courrier ces informations aux candidats, ainsi que des informations précises sur le lieu de l'entretien.

- Dites aux candidats combien de temps durera approximativement l'entretien, et essayer de respecter le créneau.
- Décrivez tout test que le candidat serait amené à subir, et donner quelques exemples des questions ou sujets susceptibles d'être abordés.
- Poser exactement les mêmes questions à chaque candidat ne garantit pas toujours un processus de recrutement équitable. Envisagez de proposer un entretien adapté, avec des questions « fermées », basées sur les expériences passées des candidats, plutôt que des questions « ouvertes » (d'ordre général ou hypothétiques).

Conseils pendant l'entretien

- Evitez les questions ouvertes. Au lieu de « parlez-moi de vous », essayez : « parlez-moi de votre précédent poste et des tâches que vous assuriez ».
- Les questions hypothétiques (« Et si... ? ») peuvent également porter à confusion.

« Interview de Martine MOULIN, mère de Rémi

11

Titulaire d'un bac pro secrétariat, Rémi, 28 ans, avait effectué quelques stages, notamment en bibliothèque. Quand il a cherché du travail, il a reçu beaucoup de réponses négatives. Son CV indiquait qu'il était autiste.

Par l'intermédiaire de l'association « Trisomie 21 », il a trouvé du travail au sein d'une enseigne de restauration, où il travaille depuis deux ans en CDI, à mi-temps l'après-midi. Sa mission consiste à classer et archiver des cartons de dossiers du personnel. C'est un travail de routine qui lui convient bien.

Au début il a été suivi par une personne de l'association qui a accompagné son intégration en expliquant à ses collègues les quelques situations qui pouvaient le mettre en difficulté. Par exemple, il est perdu quand il se trouve devant quelque chose qu'il ne sait pas faire ou qu'il ne comprend pas. Quand l'entreprise a changé de locaux, il a pu visiter les locaux avant et a été accompagné par son référent le premier jour, et tout s'est très bien passé. Rémi n'est pas du tout coléreux, c'est quelqu'un qui a plutôt tendance à s'angoisser facilement. Il faut lui parler, anticiper pour lui les situations inconnues, car il aime bien savoir ce qu'il va faire. Et des solutions très simples sont mises en place pour le rassurer.

Il s'est très bien intégré dans l'équipe, ses collègues l'invitent toujours quand ils déjeunent au restaurant ou aux sorties « karaoké » qu'ils organisent.

Rémi est aussi quelqu'un qui a des capacités exceptionnelles, non exploitées dans son job actuel. Il est par exemple très doué en anglais, et il suffit qu'il lise quelque chose pour que ce soit retenu. Mais il est tellement bien, et nous, ses parents, avons tellement peiné à lui trouver cet emploi, que nous n'avons pas envie de tout remettre en question.



« Interview de Clémence PETIT*

Psychologue clinicienne spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes Asperger, Clémence Petit cite le cas de plusieurs personnes qu'elle a accompagnées dans l'emploi :

« Une intégration très en amont est un gage de réussite. Je pense à Sébastien, tout juste reçu à un concours administratif, et lâché au milieu d'un service où il s'est épuisé à effectuer des tâches ingrates que les autres ne voulaient pas faire. J'ai rencontré la direction du Service, qui a reconnu les aptitudes très précieuses dont il était doté, notamment sa capacité à présenter un travail « au carré ».

Nous avons ensemble réaménagé son poste en fonction de ses besoins : plus d'open space, source de bruit et de distractions continues, mais un petit bureau isolé, a fortiori plus proche des archives, ce qui l'a ravi. »

Pour Renaud, elle a recommandé la désignation d'une référente interne à l'entreprise : une collègue a accepté de centraliser les relations avec les interlocuteurs, ce qui a rassuré le salarié qui s'est senti beaucoup plus respecté.

Egalement, Samir, sorti major de sa promo d'ingénieur en informatique & réseaux, est embauché comme stagiaire dans une entreprise où ses compétences sont rapidement reconnues. Mais sa phobie des transports en commun lui pose un véritable problème pour se rendre à son travail, éloigné de son domicile, risquant ainsi de compromettre son intégration et son évolution. Grâce à l'intervention du responsable mission handicap, l'entreprise accepte de prendre à sa charge les frais de taxi domicile/lieu de travail.



- Au lieu de « comment réagissez-vous en cas d'interruptions fréquentes ? », utilisez « dans votre dernier emploi, comment réagissiez-vous quand des gens vous interrompaient dans votre travail ? ». Préparez-vous à guider avec tact les candidats s'ils donnent trop ou pas assez d'informations.
- Il est possible que le candidat interprète les paroles à la lettre. Une question comme « comment avez-vous trouvé votre dernier emploi ? » peut entraîner une réponse du type « je l'ai trouvé dans le journal ».
- Soyez conscient que la façon dont le candidat maintient ou non le contact avec les yeux ou la façon dont il se comporte avec son corps peut être différente de celle des autres candidats. Evitez d'en tenir compte comme une indication sur ce qu'il pense du poste.

*Co-fondatrice de Talent d'As

«Les Asperger ont du talent !» www.talentedas.com

Travailler avec une personne autiste

Travailler avec une personne autiste est une expérience enrichissante, tant pour les managers que pour les collègues de travail.

Cette partie du Guide explique comment éviter ou prévenir les difficultés, de façon à instaurer des relations de travail agréables et efficaces. Il est important de souligner que presque tout ce qui est décrit ci-dessous relève de bonnes pratiques de management communes à tous les salariés, mais qu'elles revêtent une importance accrue pour les personnes autistes.

Avant le premier jour

Il est conseillé d'envoyer au salarié toute la documentation liée à son intégration préalablement avant sa prise de poste, avec des informations précises



Interview de Sophie LEPINE,
mère de Thibault

« Thibault, 20 ans, a bénéficié d'une scolarité adaptée, en filière secrétariat. Il a effectué tout au long de sa dernière année de bac professionnel un stage dans une collectivité publique, à raison d'une journée par semaine, afin de bien le préparer au monde du travail. Au sein de différents services des ressources humaines, il a effectué sans difficulté, consciencieusement et en toute discrétion, des tâches bien définies d'enregistrement, de saisie informatique, et de classement. Il a une particularité : il aime bien finir ses tâches et a du mal à arrêter son travail. Il a donc dû apprendre qu'il devait s'interrompre pour aller déjeuner, ou pour rentrer chez lui le soir. Mais il ne fait pas de pauses... Il s'est très bien adapté à son poste, en douceur, et son travail a donné toute satisfaction, ce qui lui a permis d'être embauché à mi-temps à la sortie du lycée. »





sur les attentes de la journée, les pauses, les congés, les horaires de travail, le code vestimentaire et les attentes sociales. Prévoyez une date de pré-intégration pour présenter le salarié à ses nouveaux collègues et expliquer l'organisation. Cela peut réduire son anxiété et lui permettre de comprendre l'organisation de l'entreprise.

Démarrage dans le poste

Faites en sorte que les instructions soient concises et spécifiques. Donnez au salarié des consignes claires sur ce qu'il doit faire exactement pour mener à bien ses tâches, du début jusqu'à la fin, car c'est ce qui lui servira de base pour acquérir de bonnes pratiques de travail. Ne partez pas du principe que la personne intégrera ce que vous voulez dire à partir d'instructions informelles : par exemple, plutôt que de dire « donnez une copie de ce document à tout le monde », dites « faites 3 copies de ce document et donnez-en une à Samuel, une à Marie et une à Ahmed ».

Vous pouvez aussi choisir de donner des instructions par écrit. Cela peut être utile pour demander au salarié de répéter les instructions pour être sûr qu'il les a bien comprises.

Interview de Flore LAUNAY, coordinatrice Mission Emploi Handicap et de Nathalie GIORGI, psychologue du travail - Groupe ATOS

La candidature de Pierre, informaticien de 35 ans, est arrivée chez ATOS sur le site emploi du groupe, sans aucune mention d'un quelconque handicap. Avec ses connaissances techniques pointues, sa candidature est validée par les RH et le manager opérationnel, malgré quelques doutes sur le plan comportemental. Il passe sa visite médicale après avoir reçu sa lettre d'embauche, et quand Flore Launay est enfin alertée, on frôle la catastrophe :

« Pendant sa période d'intégration, ses collègues détectent rapidement que quelque chose « ne tourne pas rond », certains le prenant même pour un psychopathe... Les réserves émises par le médecin du travail, arrivées tardivement, vont confirmer la décision du manager de mettre fin à sa période d'essai.

Mais la famille de Pierre résiste et sous la très forte pression de notre mission handicap et de la DRH, Pierre est finalement maintenu dans ses fonctions. Nous découvrons alors que ses conditions d'intégration sont inadaptées, mais à ce stade, personne n'a encore connaissance de la nature exacte de son handicap et Pierre refuse toujours toute communication sur le sujet. »

Un travail de compréhension et d'adaptation démarre : la Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap, dont Atos est membre fondateur, est contactée et les met en relation avec l'association Action pour l'Autisme Asperger, qui, pressentant un syndrome d'Asperger, les oriente vers un centre spécialisé. Après trois mois de réunions et entretiens avec la famille et avec Pierre, un premier diagnostic est enfin posé, confirmant le syndrome Asperger. Les RH et le manager sont alors simultanément

sensibilisés pour les guider vers la bonne posture et les bons messages à adopter avec Pierre, qui reste néanmoins fermé à toute forme de tutorat.

A l'occasion de la fin de sa première mission sur site client, Nathalie Giorgi, psychologue du travail chez Atos, va enfin avoir l'occasion de le rencontrer et tentera, au fil du temps, de " l'appivoiser "et de lui faire prendre conscience que sa collaboration est déterminante pour la suite de sa carrière professionnelle. Pierre accepte d'être suivi, et elle devient désormais sa tutrice : « Il refusait toujours la sensibilisation du collectif de travail. Je savais qu'en respectant sa volonté, tout en restant ferme sur l'intérêt d'une meilleure communication, je semais des graines pour l'avenir. Et un an après son intégration, je suis tout récemment parvenue à le convaincre de sensibiliser ses collègues et managers. C'est une vraie victoire ! En respectant sa volonté et en le suivant pas à pas dans l'acceptation de son handicap, Pierre a enfin compris que la sensibilisation est la clé essentielle de sa réussite, afin de lever les doutes de sa nouvelle équipe accueillante. »

Flore Launay a tiré les leçons des « couacs » du début : « Il est essentiel de renforcer la sensibilisation des recruteurs et du service de santé au travail, et repenser le processus d'intégration en proposant notamment des parcours plus individualisés. Si cette intégration a failli un temps virer à l'échec, le maintien dans l'emploi, en revanche, reflète un réel travail d'équipe, construit petit à petit en partenariat avec tous les acteurs : mission emploi handicap, DRH, psychologue du travail et recours à des experts externes. Aujourd'hui, Pierre bénéficie d'un suivi renforcé et d'un environnement adapté. Cette expérience nous encourage à poursuivre nos efforts voire à développer le recrutement de personnes Asperger, qui s'avèrent très adaptées à nos métiers extrêmement techniques. »

Il est possible que vous deviez être plus explicite sur vos attentes envers un salarié autiste. Précisez bien à votre équipe que toute adaptation spécifique de l'organisation du travail ou de la communication avec une personne autiste sont effectuées pour l'aider à maintenir une bonne qualité dans son travail, et non parce qu'elle n'est pas assez douée.

Un environnement de travail structuré

Certains salariés avec autisme ont besoin d'un environnement professionnel assez structuré. Vous pouvez l'aider en priorisant ses activités, en décomposant les tâches selon un calendrier journalier, hebdomadaire et mensuel, et en découpant les missions les plus importantes par étapes plus modestes. Certaines personnes apprécieront de recevoir des informations précises sur les délais de début et de fin de tâches, ou de l'aide à se caler sur un rythme routinier par rapport aux pauses de la journée (déjeuner, ...). Vous devrez également étudier



l'environnement du poste de travail, afin d'éviter que la personne se trouve sur une aire de passage fréquentée ou près d'une source de distraction visuelle ou une zone encombrée.

Faites-lui - avec tact - des feedbacks directs

Les personnes autistes ont souvent des difficultés à saisir les signaux des comportements sociaux,

et il est donc important de s'assurer que votre feedback est honnête, constructif et pertinent. Si le salarié effectue une tâche de façon incorrecte, ne le critiquez pas - mais expliquez-lui à la place, avec tact mais de façon claire, pourquoi il se trompe, vérifiez qu'il a bien compris, et développez précisément ce qu'il doit faire à la place. Soyez conscient que la personne peut avoir une faible estime d'elle-même, ou avoir été harcelée dans le passé, alors assurez-vous que chaque feedback soit fait avec doigté, et faites des commentaires positifs quand c'est approprié.

Faites un point régulier sur son travail

Comme pour tout salarié, les managers de proximité doivent programmer des entretiens réguliers en face-à-face avec le salarié autiste pour échanger et faire le point sur ses

« Interview de Virginie GIRARDOT, Chef de Secteur LEROY MERLIN

17

« Je vois trois prérequis essentiels pour réussir l'intégration de personnes avec autisme : l'implication forte de la direction, l'intégration dans une équipe stable et compétente, et l'existence de relais au sein de l'équipe dotés d'un bon sens pédagogique, pour la mise en confiance.

Sur notre magasin de Beaubourg, on ne se pose plus de questions depuis longtemps : dans le cadre d'un partenariat école, nous accueillons régulièrement des alternants avec autisme, qui préparent un CAP vente multi-spécialités au lycée Georges Guérin de Neuilly.

Mon rôle consiste à équilibrer les horaires afin qu'ils soient toujours en binôme avec un autre salarié, la surface de vente pouvant être impressionnante pour eux, et à utiliser au mieux leur plaisir et leurs aptitudes à effectuer certaines tâches plutôt que d'autres. Je veille également à leur évolution : certains s'adaptent mieux que d'autres, selon leur personnalité propre, comme n'importe quel autre salarié. Sur les huit personnes déjà accueillies, quatre ont continué leurs études, et deux ont été embauchées chez nous en CDI à temps partiel : l'un est conseiller de vente, et contrairement aux idées généralement répandues sur l'autisme, il adore aller vers les clients, il les renseigne avec application et empathie. Le second est sur un poste de mise en rayon, qui correspond parfaitement à sa grande capacité à retenir les références, ou à remettre les articles déplacés dans le bon rayon.

C'est devenu une façon de travailler tous ensemble, salariés « extraordinaires » et ordinaires, qui sont habitués et favorables à cette cohabitation harmonieuse. Et je suis particulièrement sensible à l'enrichissement humain que cette démarche m'apporte au plan personnel, en particulier le fait de permettre une insertion professionnelle réussie à des personnes différentes, par le biais de l'apprentissage ».



réalisations, commenter l'ensemble de son travail et faire des suggestions. Avec une personne autiste, il peut être préférable de faire des points fréquents et brefs.

Aider ses collègues à être plus attentionnés

Si le salarié avec autisme consent à ce que sa particularité soit révélée à ses collègues, il peut s'avérer utile à tous d'apporter des informations sur l'autisme, comme ce guide tente de le faire. Parfois, un salarié avec autisme peut préférer noter par écrit à l'intention de ses managers et collègues des explications sur la façon dont il est affecté et quel type de tâches il a du mal à effectuer.

Il peut s'avérer également utile de désigner un référent - un collègue avec suffisamment d'empathie pour lui servir de recours en cas de stress, d'anxiété

ou s'il se sent perdu. Avoir quelqu'un vers qui se tourner en cas de problème peut aider à tuer dans l'œuf toute difficulté, et cela peut en même temps être une expérience enrichissante pour le référent.

Rassurer dans les situations stressantes

Les personnes autistes peuvent être très méticuleuses, et peuvent devenir très anxieuses si leur performance n'est pas parfaite. Des situations comme un bug informatique peuvent donc être très stressantes pour elles. Donnez des solutions très concrètes à ce type de scénario - par exemple en expliquant « si le photocopieur tombe en panne, utilisez celui du 3ème étage ». De même, rassurez le salarié sur le fait que s'il arrive en retard en raison de problèmes de transport ou d'autres facteurs imprévus, ce n'est pas un problème.

Ce guide est adapté de la brochure « Untapped talent - a guide to employing people with autism », avec la permission de ©The National Autistic Society, 2013 www.autism.org.uk

Crédits photos : Autisme France

Toutes les fonctions et intitulés dans ce document se déclinent au féminin comme au masculin.



Interview de Nathalie RIEU, Chargée d'affaires Randstad

Nathalie travaille au sein d'une agence d'intérim qui place régulièrement des personnes en situation de handicap au sein de ses entreprises clientes. Elle s'est particulièrement investie sur le cas de François, environ 40 ans, chauffeur de taxi parisien depuis des années, avec un CAP de vente animalerie en poche.

Elle avait été frappée par sa très grande détermination à évoluer et par ses grandes capacités cognitives – il avait tout le plan de Paris en tête. Pendant six mois, elle l'a rencontré une vingtaine de fois, a beaucoup discuté avec lui pour rechercher la meilleure transférabilité possible de ses capacités sur l'un des métiers industriels dont son agence est spécialiste. Puis, elle a rencontré le responsable RH, le responsable de l'intégration des alternants et le responsable diversité d'un gros site de production industrielle, qui ont accepté d'intégrer François sur un poste d'ouvrier qualifié, dans le cadre d'un cycle de formation d'un an : trois mois en formation et neuf mois d'alternance en entreprise. Nathalie et le formateur avaient pris soin de sensibiliser les jeunes autres stagiaires aux particularités de François, qui a très vite été pris en charge par deux ou trois d'entre eux. Grâce à l'implication de tous, et au suivi régulier de Nathalie, les trois premiers mois en formation se sont très bien déroulés. Nathalie raconte la suite, moins heureuse :

« Les difficultés sont apparues au moment du passage en entreprise. Nous avons découvert que le manager opérationnel de François n'avait jamais été impliqué

dans le dispositif, ni informé en amont par ses collègues qu'il allait intégrer une personne avec autisme. Etant mis devant le fait accompli, il n'a pas été possible de compter sur sa coopération dans l'intégration de François, qui avait fortement besoin d'être encouragé, rassuré et mis en confiance pour progresser. Or, il n'a trouvé personne au sein du service pour l'écouter ni lui venir en aide. Il a par exemple énormément pris sur lui pour travailler dans des situations de proximité, ce qui lui demandait un effort de concentration extrême.

Un facteur aggravant de la situation fut que les deux responsables RH et diversité, avec lesquels le dispositif avait été mis en place avec l'agence, avaient entretemps été mutés. La situation s'est donc très vite enrayée, à notre grand désespoir, et malgré plusieurs vaines tentatives de ma directrice d'agence auprès des nouveaux interlocuteurs pour les convaincre qu'à terme François serait un salarié très appliqué et impliqué, l'entreprise a préféré arrêter. Et François en a été plutôt soulagé, sentant que sur la durée il ne pourrait « survivre » dans ce contexte. J'ai aussi jugé que poursuivre cette expérience dans un climat aussi peu adapté risquait d'être très préjudiciable pour lui. Et afin de lui éviter un sentiment d'échec, nous l'avons protégé en invoquant une raison objective de production.

Je dois avouer que cet échec m'a beaucoup marqué, mais nous a permis de prendre conscience des écueils à éviter, et c'est en ce sens que je témoigne. Parmi les chances de succès, et en amont de tout projet d'intégration d'une personne avec autisme, comme pour tout autre type de handicap d'ailleurs, l'information, l'adhésion, la préparation et l'implication de tous les acteurs internes est un prérequis indispensable. »





institut  randstad

égalité des chances | développement durable

www.grouperandstad.fr

Institut Randstad pour l'Égalité des Chances

et le Développement Durable

276 avenue du Président Wilson

93211 Saint-Denis la Plaine Cedex

Tél. : 01 41 62 20 20


FRANCE

www.autisme-france.fr

Autisme France

1175 avenue de la République

06550 La Roquette-sur-Siagne

Tél. : 04 93 46 01 77 - Fax : 04 93 46 01 14