

la lettre

d'Autisme France

Actualités

Dossier :

**l'insertion sociale et
professionnelle des
adultes avec autisme.**

**Congrès
Autisme
France 2013**



L'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme

L'insertion professionnelle des personnes avec autisme est un enjeu majeur de reconnaissance des droits d'inclusion et de participation sociale qui reste malheureusement dans l'ombre des politiques publiques. Nous vous proposons dans ce dossier de revenir sur une conférence traitant de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, nous parlerons aussi du Job Coaching, du travail en ESAT. Nous découvrirons au fil de notre lecture le formidable projet devenu réalité d'un papa qui a créé pour son fils un environnement professionnel lui permettant de développer ses capacités : c'est l'histoire de Tanguy et la verdure.....



Conférence du 25 mars 2013 à Paris : l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des adultes avec autisme.

Cette conférence a été organisée en partenariat par le réseau de santé Aura 77, l'académie de Créteil et le réseau des GRETA, avec le soutien de la région Ile-de-France ainsi que de l'Agence Régionale de Santé (ARS) Ile-de-France.

L'insertion professionnelle des personnes avec autisme prend, peu à peu, de plus en plus d'importance en France. C'est un enjeu majeur de reconnaissance des droits d'inclusion et de participation sociale qui, malgré quelques initiatives remarquables ici ou là, est longtemps restée dans l'ombre des politiques publiques. Le plan autisme 2008-2011 prévoyait des actions spécifiques mais celles-ci n'ont jamais été mises en œuvre. Le nouveau plan autisme récemment sorti ne fait pas beaucoup de place au sort des adultes qui en sont les grands « oubliés ». Les attentes des personnes avec autisme, notamment les jeunes adultes, et le souhait des familles vont dans le sens du développement de partenariats et d'innovations permettant de faire se rencontrer des mondes et des environnements cloisonnés : le milieu des entreprises et du travail ordinaire, les acteurs de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'emploi, les personnes avec autisme et les services spécialisés. Cette

conférence abordait volontairement la question sous l'angle de l'accessibilité aux dispositifs de droit commun dans les domaines de la formation professionnelle, de l'insertion, de l'accès et du maintien dans l'emploi.

Les allocutions d'ouverture se sont succédé :

- La représentante de *Laure Le chatellier*, vice-présidente du Conseil Régional d'Ile-de-France a rappelé que sa région avait élu l'autisme « grande cause régionale 2011 ». Par ailleurs, cette région est active dans le soutien à la scolarisation en milieu ordinaire ou spécialisé et poursuit des projets insertion des jeunes porteurs d'un handicap dans les dispositifs de droit commun prévus pour accompagner les jeunes en Ile-de-France. Néanmoins, les difficultés concernant l'accessibilité (logement, emploi) restent supérieures au reste de la France.

- Le rectorat de Créteil, représenté par *Jacques Chéritel*, délégué académique à la formation professionnelle initiale (Lycées) et continue (GRETA) a évoqué la mise en œuvre d'une plateforme de formation à distance. Il travaille pour une meilleure accessibilité aux diplômes afin de réduire les difficultés de recherche d'emploi des personnes handicapées.



- Le représentant de l'ARS Ile-de-France, *Jean-Christian Sovrano* a relevé l'action positive dans l'accompagnement en milieu ordinaire via l'offre de soins du secteur médico-social. La loi 2005/102 a donné accès à l'ensemble des droits vers le monde du travail. Les leviers en sont la fluidification des parcours des personnes et un travail plus approfondi pour permettre l'accès aux droits. Il a cependant souligné la pauvreté du plan autisme 2008-2011 en matière d'insertion professionnelle.

Les pistes seraient :

- Travailler sur la sortie IME/IMPRO.
- Réviser l'agrément des SESSAD pour aller jusqu'aux 25 ans du jeune et permettre ainsi un meilleur suivi des personnes en insertion professionnelle.
- Valoriser l'activité et le rôle des centres de réadaptation professionnelle.
- Étant donné qu'il y a trop peu de structures pour adultes de type SAMSAH pour personnes autistes : comment retravailler l'agrément ? Comment évaluer ? Ces SAMSAH sont destinés aux personnes autistes de haut niveau mais à ce jour seulement 15 % des personnes en situation de handicap (tous handicaps confondus) bénéficient d'une insertion professionnelle.

Insertion professionnelle et autisme : de quoi parle-t-on ?

Josef Schovanec, chercheur en philosophie et atteint du syndrome d'Asperger est revenu sur l'étude du CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) qui chiffre le coût de l'autisme : pas ou peu de chiffres ! Le parcours d'une personne autiste vers l'emploi ressemble à un jeu vidéo où il faudrait affronter des « monstres » tout au long du chemin.

Les principaux obstacles sont :

- L'absence de mise en « accessibilité intellectuelle » : les entreprises préfèrent payer ! Les entretiens d'embauche n'évaluent pas les qualités réelles de la personne.
- Le médecin du travail : la visite médicale d'embauche est un obstacle possible si le candidat au poste avoue qu'il est autiste, et cela malgré la réussite des tests.

- Le chef d'établissement spécialisé qui ne veut pas « lâcher » son pensionnaire.
- L'éducation nationale : comme pour un paysage alpin qui se dégarnit avec l'altitude, plus on monte, moins on est nombreux. Comment faire entrer les personnes avec autisme dans l'enseignement supérieur ?
- Syndrome de la Rolls-Royce (voiture rare qui marque les esprits) : on a l'idée que l'emploi serait réservé à la « Rolls » de l'autisme. C'est un préjugé faux qui continue à être véhiculé à cause du côté « déficient » de l'autisme. Seule une petite minorité présente cette déficience, laquelle est souvent due au déficit d'éducation et de formation. Or en France 20 % seulement des personnes avec autisme en âge d'être scolarisées le sont, ce qui induit d'autant plus de difficultés pour l'accès à l'emploi.
- Travailler serait trop dur : la personne autiste serait en souffrance si elle devait travailler d'où la tentation à restreindre les métiers auxquels elle pourrait avoir accès.
- Refus des autodidactes.

Claire Hatala, sociologue a travaillé sur des situations d'insertion professionnelle dans le cadre du handicap psychique, les enjeux organisationnels, économiques et humains liés à cette insertion. Elle expose la « nouvelle centralité » du travail dans le monde professionnel pour les personnes avec autisme, les tensions par rapport au travail dans le milieu de la psychiatrie. Il y a deux mondes : le milieu ordinaire et le milieu spécialisé, ces deux mondes se rencontrent mais n'arrivent pas à travailler ensemble.

Le travail arrive ainsi en bout de course comme la forme la plus finalisée de l'autonomie. Le travail commence à être traité dans une vision plus circulaire où toutes les problématiques sont à résoudre ensemble. Le travail est un élément structurant, générateur de stabilité sociale. Les facteurs prédictifs sont antérieurs, plutôt que le « niveau » de la personne.

1ère table ronde : élaboration du projet professionnel, évaluation des compétences et formation professionnelle.

Cette première table ronde a débuté par le témoignage de *Sylvain*, personne Asperger, actuellement en BTS.

Ensuite *Christiane Clergue*, conseillère en formation continue au GRETA a présenté les partenaires de l'insertion professionnelle dans les dispositifs de droit commun : le réseau de santé, l'AGEFIPH, CAP EMPLOI, le GRETA. Le but étant que les personnes aient un travail à l'issue du dispositif est non de faire une formation pour faire une formation. Cela nécessite une rencontre préalable avec les personnes avec autisme concernées pour expliquer le dispositif et faire correspondre le projet avec le profil des personnes. Il faut donc continuer à faire avancer les partenariats avec les entreprises, nécessaires pour que ce type de projet aboutisse, les GRETA s'appuyant sur les plateaux techniques des lycées professionnels.

Annie Bretagnolle, chargée du handicap au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a reconnu que

L'insertion professionnelle en milieu ordinaire facilitée par le job-coaching



Aujourd'hui, de nombreuses batailles ont été gagnées pour l'accompagnement des enfants en milieu scolaire ordinaire, des parcours réussis en découlent mais ils peuvent parfois se heurter au manque de dispositifs d'accompagnement à l'entrée dans les niveaux d'études supérieures puis aux préjugés qui règnent dans le milieu professionnel. Le job-coaching adapté aux particularités de fonctionnement des personnes ayant un Trouble du Spectre Autistique (TSA) existe depuis plus de 20 ans dans les pays Anglo-Saxons, c'est un accompagnement personnalisé et structuré vers et pendant un emploi. Il permet de prendre en considération les besoins, attentes et intérêts des personnes TSA et des employeurs et met en lien les compétences du candidat avec les besoins des entreprises. L'accent est mis sur l'autonomisation et l'adaptation progressive du candidat pendant cette période, des séances de coaching sur la vie et la culture d'entreprise sont souvent nécessaires et permettent à la personne TSA de préparer son intégration et reprendre confiance en soi. Le terme job-coaching ne reflète pas complètement la réalité de l'accompagnement réalisé, il s'étend souvent à l'aspect social de la vie de la personne.

Le job-coach devient social-coach et life-coach car c'est une personne de confiance pour la personne avec autisme qui pourra intervenir à son domicile pour l'aider dans

les actes de sa vie personnelle qui peuvent influencer la qualité de son travail. Par exemple, une lettre de réabonnement au téléphone peut être une source de stress car la personne ne sait pas ce qu'elle doit y répondre, ou encore, une mauvaise connexion à Internet, un problème avec le voisinage, des travaux sur son trajet habituel... tous ces petits tracas de la vie quotidienne peuvent s'accumuler et devenir envahissants au point de rendre impossible sa concentration sur son poste de travail.

Comment se déroule un job-coaching ?

Avant : phase préparatoire où l'on explore les compétences des personnes avec autisme et Asperger, souvent elles ne savent pas quelles sont leurs qualités et ne se rendent pas compte de la valeur qu'elles peuvent apporter à un poste ou une entreprise. Des ateliers de coaching autour des compétences sociales à mettre en oeuvre en entreprise, de la rédaction de CV et de conseils vestimentaires afin de se préparer à un entretien d'embauche sont également proposés. Lors de cette étape, l'une des difficultés pour le job-coach est d'établir un profil des compétences des personnes autistes et Asperger. En effet, actuellement, il n'existe aucun bilan de compétence adapté à leur fonctionnement, et il faut donc jongler entre différents tests mais surtout faire preuve d'imagination pour

proposer des mises en situation permettant de révéler les potentialités de ces personnes (par exemple : rechercher des logiciels d'infographie pour évaluer les compétences d'un jeune avec autisme modéré, très peu verbal qui adore le graphisme). Les stages ou la formation en alternance sont donc de très bonnes alternatives pour permettre d'explorer différents milieux et les capacités d'adaptation de la personne TSA. C'est aussi une bonne façon de reprendre un rythme professionnel en diminuant le stress des enjeux pour les personnes qui ont parfois subi une longue période d'inactivité, c'est aussi une bonne manière de rassurer l'entreprise et de lui faire connaître l'intérêt qu'ils peuvent avoir à embaucher des personnes avec autisme.



Pendant : le job-coach fait une analyse de poste et propose des aménagements que l'entreprise financera. En réalité, les aménagements sont souvent minimes : création de supports visuels pour plus de clarté (planning, organigramme, procédures ...) casques audio pour diminuer le bruit environnant ou permettre à la personne de mieux se concentrer, prévoir des tâches « joker » pour gérer la fatigabilité de la personne, et prévoir du travail en réserve pour combler les temps éventuels de « chômage technique », demander à l'équipe de communiquer le plus possible par écrit et donner un feedback clair et positif régulier sur le travail de la personne intégrée, ...

Le job-coach aura souvent un rôle de « traducteur social » entre la personne coachée et l'équipe qui l'accueille. Petit à petit, les collègues et plus particulièrement un tuteur volontaire (de préférence) se familiariseront avec la singularité de la personne accueillie. Le recours à un job-coach permet donc de rassurer les collègues et la direction en démystifiant les idées reçues et stéréotypes véhiculés sur l'autisme et en garantissant de pouvoir intervenir à tout moment en entreprise.

Après : Au début de son intervention sur le lieu de travail, le job-coach accompagne intensivement la personne TSA puis il va se retirer progressivement pour viser l'autonomie complète de celle-ci. Les temps d'accompagnement nécessaires sont variables selon les compétences et difficultés de la personne TSA. Un des enjeux pour l'avenir est de pouvoir rassembler des données chiffrées afin d'avoir plus d'impact auprès des institutions de financement et des employeurs. Progressivement,

l'accompagnement devient plus ponctuel et des interventions exceptionnelles peuvent être proposées en cas de difficulté à gérer des changements, d'incompréhension au sein de l'équipe, ou de difficultés rencontrées par la personne TSA. L'absence de lien hiérarchique du job-coach avec l'entreprise est importante, il permet de poser un regard extérieur neutre sur le fonctionnement de l'équipe et de proposer des solutions qui ne seront pas vécues comme un échec par celle-ci.

Les apports du Job-coaching :

Pour la personne coachée :

- Définition et orientation du projet professionnel en corrélation avec les besoins et attentes du marché,
- Recherche des compétences, ressources et spécificités de fonctionnement de la personne,
- Participation à des ateliers personnalisés (création de CV, préparation aux entretiens d'embauche, codes sociaux spécifiques à l'entreprise, hiérarchies, culture de l'entreprise, travail en équipe...),
- Aide à l'insertion sur le marché de l'emploi et/ou au maintien dans l'emploi,
- Proposition d'outils adaptés aux particularités de fonctionnement de la personne et à son poste,
- Accompagnement de la personne sur son lieu de travail pour faciliter son arrivée dans l'équipe. Le job-coach sert alors de « traducteur social » entre la personne avec autisme et l'entreprise,
- Développement des capacités d'autonomie au travail, et par extension d'autonomie financière et personnelle,

Pour l'employeur :

- Rencontre de candidats motivés et disposant des compétences dont il a besoin,
- Aide et supports durant la période d'intégration dans l'entreprise et en cas de difficultés ultérieures,
- Formation de l'équipe accueillante aux troubles du spectre autistique et plus particulièrement aux spécificités de la personne accueillie,
- Médiation du job-coach pour la prévention de la gestion ou de la résolution de conflits, préparation aux changements qui peuvent être source de stress pour la personne TSA.

Pour les pouvoirs publics :

- Stratégie novatrice en France pour l'inclusion active des personnes avec autisme permettant des résultats concluants d'accès à l'emploi,
- Réponse efficace aux obligations de la loi de 2005 pour l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Coût de l'accompagnement inférieur aux dispositifs médico-sociaux déjà existants et non satisfaisants.

Tanguy et la verdure



Une maison de campagne, à l'orée d'un bois, un étang, des serres, un verger, des tracteurs... Voilà l'environnement quotidien de Tanguy, autiste de 25 ans.

Si ce jeune homme a, aujourd'hui, la possibilité d'évoluer au sein de cet endroit créé pour lui, c'est grâce à son travail et surtout grâce à l'amour, l'imagination, la patience et la persévérance de son père Denis.

J'avais eu, plusieurs fois, l'occasion de rencontrer Denis, qui m'avait proposé, ainsi qu'aux parents de l'association, de venir découvrir leur exploitation.

C'est donc curieux et interrogatifs que nous nous y rendons un après-midi du mois d'août. Dès notre arrivée, les 2 hommes nous accueillent postés à côté d'une table garnie de fruits et de légumes plus appétissants les uns que les autres.

A peine, sommes-nous installés que Denis nous explique, comment il a imaginé, depuis 15 ans, ce lieu, comment ils l'ont réalisé ensemble et comment il amène Tanguy à s'y épanouir en toute autonomie. Alors que nous avançons sur le ponton de ce magnifique étang à la rencontre des poissons, quelle surprise d'apprendre qu'il a été entièrement creusé,

irrigué et aménagé par les deux hommes. C'est avec une rigueur très caractéristique que Tanguy veille et entretient ce plan d'eau et sa végétation. Nous nous dirigeons ensuite vers le verger où nous découvrons que malgré la grande



De la formation à l'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme

Conférence - 15 novembre 2013



Au Conseil Régional d'Ile-de-France à Paris

14 h 00 – 14 h 10 : Introduction par la présidente d'Autisme France Danièle Langloys

14 h 10 – 14 h 20 : Intervention du président du Conseil Régional d'Ile-de-France ou de son représentant



14 h 20 – 14 h 45 : De la scolarisation à la formation professionnelle : quels parcours ? Quels objectifs ?
Agnès Woimant, parent.

De plus en plus d'enfants avec autisme ont accès à un parcours scolaire adapté, même si beaucoup reste à faire dans ce domaine. Scolariser ces élèves, et cela quel que soit leur niveau, contribue à ce qu'ils acquièrent plus d'autonomie en vue de leur insertion sociale et professionnelle ultérieure. Nous montrons que des parcours scolaires ajustés sont possibles à la fois en collège mais aussi en lycée professionnel notamment, en lien avec le projet de vie de l'élève. L'insertion professionnelle de ceux qui seront les adultes de demain est un défi que nous allons relever ensemble !



14 h 45 – 15 h 30 : Quel travail proposer aux adultes autistes accueillis aujourd'hui en FAM ?
Dominique Pasquet, directeur du FAM « les coquelicots » (80).

Les foyers d'accueil médicalisés accueillent des adultes TED dits de bas niveau et l'organisation de ces services repose pour grande part sur des propositions d'apprentissages de type professionnel au service de la communauté. Par ailleurs, pour les personnes TED présentant de graves troubles du comportement, le travail dit « communautaire » est souvent d'un grand secours. Comment permettre à ces personnes de s'insérer dans un cadre à la fois plus sécurisé mais aussi valorisant pour eux ? Comment leur permettre également de restaurer leur dignité par le biais du travail ?

15 h 30-16 h 00 : pause

16 h 00 – 17 h 30 : Au Québec : l'insertion professionnelle adaptée des adultes avec autisme.

Laurence Stezewski, chef de service CRDITED MTL, ministère de la santé et des services sociaux.
Montréal – Québec.

Après un cours rappel théorique nous présenterons, en partant de situations concrètes, des adaptations et des outils permettant aux personnes avec autisme d'accéder au travail, que ce soit les personnes dites « de haut niveau » ou asperger comme celles de plus petit niveau, pas ou peu verbales. Si suivant le niveau les outils sont différents, les objectifs sont toujours les mêmes. Comment agir également pour permettre aux adultes qui sont sujets à de graves troubles du comportement d'être maintenus dans la communauté québécoise ? Travailler avec une personne TED c'est une « posture intellectuelle » et une approche plus philosophique de la situation de handicap que vivent ces personnes : comment de ce fait les accompagner efficacement pour leur permettre d'accéder comme nous tous à une vie sociale et professionnelle la plus épanouie possible ?

17 h 30 - 18 h 00 : Échanges avec la salle

18 h 00 - 18 h 15 : Conclusion par Danièle Langloys, présidente d'Autisme France

- Conférence gratuite avec réservation obligatoire à autisme.france@wanadoo.fr (nombre de places limitées).

- Conseil Régional d'Ile-de-France Salle Paul Delouvrier, 35, boulevard des Invalides, 75007 Paris

Métro ligne 13 : St François-Xavier / Bus : 82, 87, 92.

