

Intégrer en emploi les personnes porteuses d'un TSA

L'autisme est un trouble neurodéveloppemental précoce qui dure toute la vie et affecte les interactions sociales, la communication et le comportement. On parle de troubles du spectre autistique, car le terme d'autisme recouvre une réalité très large, variée, et hétérogène

Stop aux idées reçues !



« Les cas de TSA sont très rares »



1 personne sur 100 touchée en France

VALIDÉ



« L'autisme est une déficience mentale »



l'autisme n'est **pas systématiquement associé à un retard intellectuel**. On parle même parfois d' « autisme de haut niveau »

VALIDÉ



« Tous les cas d'autisme se ressemblent »



Les personnes autistes sont **extrêmement hétéroclites dans leurs compétences et leurs fonctionnements**. Il faut donc bien appréhender le **fonctionnement spécifique** d'une personne autiste

VALIDÉ

Un fonctionnement cognitif et sensoriel différent...

Les TSA peuvent se manifester par différentes caractéristiques, d'intensité variable selon les personnes, qui vont nécessiter la mise en place de compensations en emploi. Ces caractéristiques peuvent être **des intérêts ou activités spécifiques, des comportements à caractère répétitif**, une forte **résistance au changement**, mais aussi, souvent, des **hyper ou hyposensibilités sensorielles** (sons, lumière, couleurs, toucher).

Les personnes autistes peuvent également présenter des **troubles de la communication**, comme par exemple, une compréhension du langage au premier degré / littéral, une difficulté à exprimer leurs émotions et à se mettre à la place de l'autre, une communication non-verbale absente ou inadaptée, une difficulté à traiter une information quand plusieurs sens sont sollicités en même temps, voire pour certains une absence de langage.

Par ailleurs, les personnes autistes ont **une attention focale très poussée** (attachée aux détails) et ont donc des difficultés à percevoir les choses dans leur globalité. Consciencieuses, elles vont **privilégier la qualité et le détail**, ce qui peut être une force sur des métiers nécessitant une grande précision.



...qui peut s'avérer être une force pour l'organisation !

les personnes autistes perçoivent l'environnement différemment et pense différemment des personnes neurotypiques. Il est donc **important de comprendre ces différences pour créer des synergies** entre les personnes autistes et non autistes. Mais au-delà des dysfonctionnements, il est nécessaires de regarder également les fonctionnements et les capacités afin **d'explorer au mieux le potentiel de chacun**. En ce sens, les atouts les plus souvent soulignés, chez les personnes autistes, sont la **fiabilité, l'ordre et l'harmonie, le sens du détail** et de la **précision, le sens de la justice** et de **l'éthique, l'honnêteté** (franc-parler). Ainsi, dans un environnement adapté, le potentiel d'une personne autiste peut être optimisé.

Par ailleurs, il est important de **dépasser les représentations sur les métiers types** et ne pas limiter le champ de compétences des personnes autistes à certains secteurs tels que l'informatique !



Ainsi, lors du recrutement d'une personne autiste, il est tout d'abord **nécessaire de bien identifier ses besoins spécifiques**. Les points d'attention peuvent se porter notamment sur **l'environnement et l'organisation du travail, les codes sociaux et la gestion des imprévus** et changements.



Exemples de bonnes pratiques en termes d'aménagements



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Aménager le lieu de travail afin de **limiter les nuisances sensorielles** (bruit, lumière...) qui peuvent mettre en grande difficulté les personnes autistes et être sources de stress
- Utiliser de **réducteurs de bruit** : lieu de travail isolé, casque antibruit, boule Quies, etc...
- **Repérer et limiter les stimuli parasites** (nombreuses affiches au mur, écrans lumineux, « flash »...)



ORGANISATION DU TRAVAIL

- Permettre une certaine **latitude dans l'organisation des horaires de travail**, lorsque cela est possible, afin de prendre en compte le capital énergétique des personnes autistes
- Permettre de faire des **pauses de manière isolée**, dans des espaces calmes pour se ressourcer
- **Planifier et anticiper l'emploi du temps** et les changements à venir.



COMMUNICATION

- Privilégier les **consignes écrites, précises et directes** : aller droit au but et de manière littérale (sans implicite)
- Bien **clarifier les attentes** en lien avec le poste et les missions demandées : préciser les étapes avec des indications de temps, aider à prioriser, présenter les outils
- Réaliser une **sensibilisation du collectif** de travail afin de comprendre les spécificités à prendre en compte et d'adapter les modes de communication

Règle d'Or

Les personnes porteuses de Troubles du Spectre de l'Autisme présentent majoritairement des **difficultés dans leurs interactions sociales**. L'accompagnement en situation de travail **par un tiers « expert »**, de l'agent concerné **ET** de son collectif de travail, est primordial. Cet accompagnement doit être envisagé **dès la prise de poste, et de manière pluridisciplinaire**.

N'hésitez pas à solliciter les prestataires spécialisés du territoire pour vous faire accompagner dans cette démarche !!

Retrouvez les coordonnées des prestataires en Ile-de-France sur le site du HP IDF



Type d'accompagnement	Prestataire	Site	Coordonnées	Site	Webpage
Accompagnement individuel	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr
Accompagnement collectif	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr
Accompagnement individuel	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr
Accompagnement collectif	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr
Accompagnement individuel	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr
Accompagnement collectif	ADP	Paris (75013)	01 47 37 12 12	ADP	www.adp.fr