



# TOUR DE FRANCE DU HANDICAP INVISIBLE

## Les troubles cognitifs et les troubles du spectre de l'autisme

*Mercredi 6 décembre 2023  
INP de Toulouse*





# Accueil et introduction de la journée

**Mme Mihaela CAUSSIDERY, DGS adjointe et DRH de l'INP**



**Mme Marine NEUVILLE, Directrice du FIPHFP**

**Mme Clémence WEGSCHEIDER, Directrice de la PFRH**



# Programme de la journée



# Matinée

---



- **10h20** - Quizz introductif
- **10h30** - Intervention de l'ASEI : les troubles cognitifs et les troubles du spectre de l'autisme, de quoi parle-t-on ?
- **11h45** - Table ronde/témoignages
- **12h15** - Signature de la convention FIPHFP et du CHIVA

## Après midi

---



- **13h45** - Mise en situation
- **13h45** - Conférence inspirante de Josef SCHOVANEC
- **15h45** - Clôture et perspectives



# Les troubles cognitifs et les troubles du spectre de l'autisme

*De quoi parle-t-on ?*

*Marie-Cécile DAUGER*

*Jessica Le COZ*

*Marie-Christine GAYERIE*

*Joséphine CUTULI*



# Tour de France du Handicap invisible

**Le handicap cognitif  
De quoi parle t-on?**



# Un groupement de 6 associations



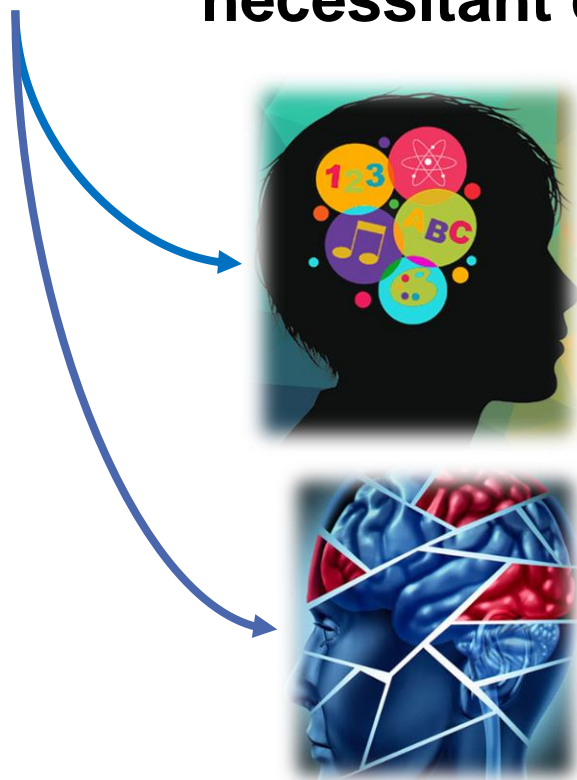


## Quelques chiffres

- 793 PAS démarrées depuis janvier 2023 (une moyenne de 72 par mois)
- 3% prescrites par un employeur public (59% Cap emploi, 20% Pôle emploi et 17% mission locale)

# Les troubles cognitifs

Conséquences de déficits des fonctions cognitives :  
attention, mémoire, fonctions exécutives (la logique, la stratégie, la planification,  
la résolution de problèmes et le raisonnement.)  
perception, langage, motricité, et émotions entraînant des handicaps, et  
nécessitant des compensations,



## Troubles Développementaux

- DYS 8%
- TDA / H 6% enf et 3% adultes
- TSA 1 à 2%

## Troubles Acquis (CL et MND)

# Les troubles Dys et le TDA / H



A word cloud in the top left corner containing terms like 'trouble de la mémoire', 'dysphasie', 'dyslexie', 'dyspraxie', 'troubles de l'apprentissage', 'dysorthographe', 'dyscalculie', 'dysgraphie', 'troubles de l'attention', and 'dyslexie'.

# Ces troubles sont **invisibles** et...

## **Spécifiques :**

Ils affectent une ou plusieurs des fonctions cognitives mais pas l'ensemble du fonctionnement

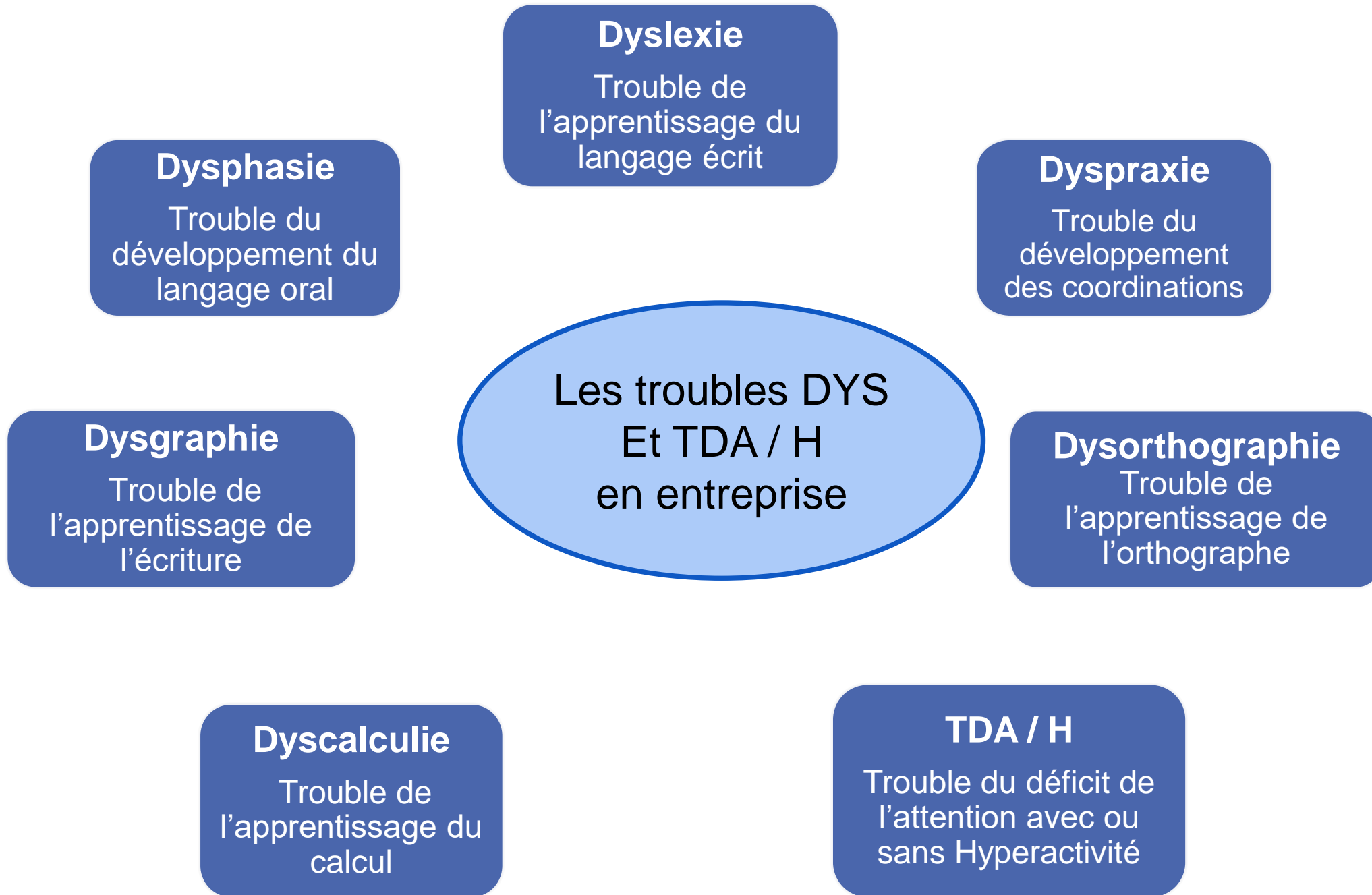
Exclusion de toute autre pathologie qui pourrait en être la cause.

## **Sévères:**

La sévérité varie d'une personne à l'autre, les **conséquences sont variables et ces troubles peuvent aussi être associés entre eux.**

... selon les personnes, leur environnement, leurs conditions de vie et de scolarité.

**Durables** : persistent tout au long de la vie.



# Les difficultés à repérer...

- Difficultés de compréhension, d'expression -> peuvent entraîner des interprétations,
- Erreurs dans les transcriptions, fautes d'orthographe,
- Oublis,
- Maladresse,
- **Lenteur, fatigue,**
- Rigidité face aux changements,
- Orientation, repérage,
- Compter, évaluer,
- Difficultés dans l'organisation, la planification,
- Équipe en difficulté,
- ...

# Les conséquences...

- Sentiment de honte, d'échec, de dévalorisation,
- Fatigabilité importante
- Sentiment d'incompréhension,
- Frustration,
- Isolement social, fragilité sociale...
- Manque de confiance en soi,
- Troubles du comportement,
- Addictions,
- Anxiété, dépression,
- ...

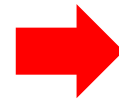
# Exemple d'une PAS



Mme F  
Dyspraxique  
TDAH



RQTH



PAS Tco



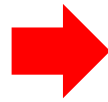
Entretiens



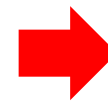
Etude de  
poste



Sensibilisation



PPMO



fiphfp.fr

Dossier de  
financement





# Les Troubles du Spectre Autistique



## Définition :

Les TSA sont des troubles neurobiologiques qui agissent sur le développement des personnes. Le TSA représente un **ensemble de symptômes**, qui apparaissent avant l'âge de 3 ans. Ces symptômes varient d'une personne à l'autre. Ils peuvent être **plus ou moins présents** et même **évoluer au fil du temps**. **Chaque personne porteuse de TSA est donc différente.**

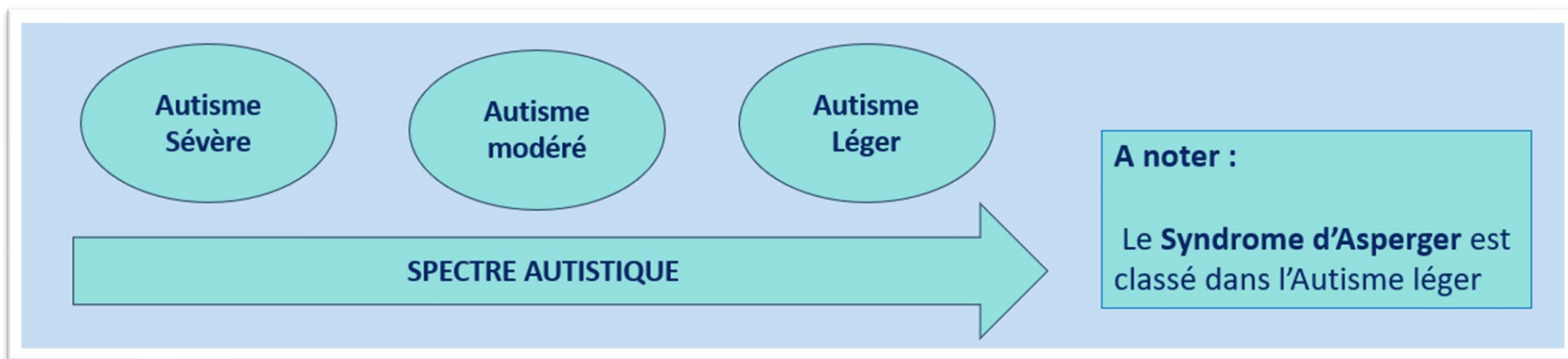
## Les TSA ont des conséquences sur:

- ❖ La communication
- ❖ Les relations sociales
- ❖ La sensibilité : les 5 sens / la gestion des émotions
- ❖ La personnalité (pensée rigide) et le comportement



**Le diagnostic** se fait sur la base des caractéristiques du comportement et du développement, avec la passation d'évaluations et d'une observation comportementale. Le diagnostic est émis par une équipe pluriprofessionnelle et validé par un Médecin.

L'utilisation du mot « **spectre** » permet d'intégrer toute la **diversité des troubles** et de signifier l'évolution possible des personnes au sein de ce spectre. Ces troubles peuvent parfois être accompagnés de déficience intellectuelle ou à l'inverse de Haut potentiel Intellectuel.



## Quelle attitude adopter ?

**Inclusion** : impliquer la personne dans les discussions, s'intéresser à elle, à ses intérêts pour créer du lien.

**Implication** : ne pas hésiter à lui proposer de participer à des activités dans ou en dehors de l'entreprise, même si elle ne se sentira pas toujours capable de venir elle appréciera qu'on lui propose.

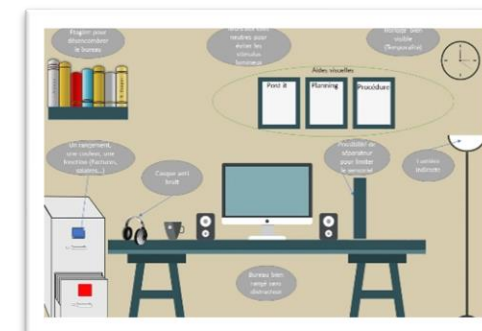
**Communication**: éviter autant que possible les phrases trop longues, les doubles langage, ironie, jeux de mots, soyez honnêtes, laisser le temps à la personne de répondre.

**Solidarité** : proposer son aide, l'aider à comprendre une tâche demandée, le fonctionnement d'un nouveau logiciel, etc.

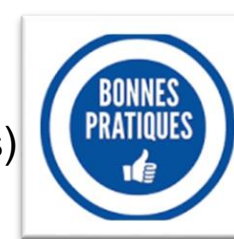


## Quels aménagements de travail ?

- **Anticiper** : transmettre en amont les informations sur le poste, les missions, l'environnement de travail, les détails pratiques sur le premier jour du contrat
- **Sensibilisation** : proposer à la personne la mise en place d'une sensibilisation au handicap (contenu à définir) auprès de l'équipe
- **Prise de poste** : au démarrage du contrat faire un tour de l'entreprise, présenter l'équipe et les rôles de chacun



## Quels aménagements de travail ?



- **Tutorat/ binôme** : durée à définir ( sur les premières semaines de contrat/ sur plusieurs mois) transmission du métier, des missions, connaissances, procédures, logiciels spécifiques
- **Job coaching** : personne extérieure (prestataire PAS) qui vient en appui de la personne sur : l'organisation, la planification, l'organisation du poste de travail, l'adaptation de documents de travail/ supports, reformulation de consignes
- **Repérage dans l'espace** : ne pas hésiter à montrer, expliquer le chemin pour aller à tel endroit / fournir un plan de l'entreprise, de la zone
- **Régularité de l'environnement** : éviter autant que possible les changements de dernière minute, prévenir à l'avance ou expliquer la raison du changement
- **Compréhension des consignes** : s'assurer de la bonne compréhension et reformuler si nécessaire
- **Tâches précises** : faire appel aux procédures /méthodologie de travail, à des consignes claires, montrer les tâches, supports visuels (affichage, pictogrammes, utilisation d'applications sur tablettes, téléphone)
- **Planification / gestion du temps** : expliquer les étapes de réalisation d'un projet, fractionner, déterminer le temps accordé (emploi du temps visuel, timer,...)
- **Briefings réguliers / Valorisation** : pour que la personne puisse s'améliorer et se rassurer
- **Perturbations sensorielles**: Lui permettre de s'isoler ou s'interrompre sa tâche si la perturbation est trop forte ( Ex : bruit inhabituel : alarme incendie, marteau-piqueur, camion...)
- **Pauses** : instaurer des pauses régulières et lui rappeler de les prendre / proposer un lieu, une salle pour « décompresser », être au calme

# Illustration d'un accompagnement en emploi



**La demande :** Robin, 22 ans, a été embauché en novembre 2023 en tant qu'Agent Polyvalent de Restauration au sein d'une école à Toulouse. La directrice de l'école a sollicité le conseiller Pole emploi de Robin pour être appuyé dans son intégration. Celui-ci à fait une prescription pour une PAS TCO – TSA.

## Déroulement de l'intervention :

- 1) Prise de contact avec le prescripteur pour préciser la demande et connaître les préconisations liées à la prise de contact, l'accompagnement de la personne/ de l'employeur
- 2) Proposition de rencontrer l'employeur et la personne ( dans l'idéal en individuel puis en présence des trois parties)
- 3) Etude de poste
- 4) Présentation des pistes de compensations en présence de la personne et de l'employeur et toute autre personne susceptible de l'appuyer sur son poste
- 5) Aide à la mise en place des compensations : suivi régulier auprès de la personne et de l'employeur, aide à l'adaptation d'outils de travail, aide au démarrage du contrat (organisation du travail, planification, intégration à l'équipe, communication...)

# Observation sur le lieu de travail ► proposition des moyens de compensation

## Points de vigilance :

- Difficultés de mémorisation des procédures
- Il a besoin régulièrement d'encouragements verbaux
- Il a besoin de repères pour gérer son temps
- Il est dépendant des consignes
- Il ne sait pas demander de l'aide
- Peu d'autonomie

## Points d'appuis :

- Peut gagner en autonomie à l'aide de procédures affichées / visuelles et de consignes claires
- Intérêt et motivation pour les missions confiées
- Envie de bien faire, sens du détail (il est très bon dans le dressage d'entrées et desserts)
- Il aime travailler en équipe

# Observation sur le lieu de travail ► proposition des moyens de compensation

## Moyens de compensations préconisés :

- *Procédures/ protocoles* : affichage de fiches dans les lieux concernés (vestiaire, cuisine, chambre froide,...) > favoriser les images/ pictogrammes
- *Consignes* : utilisation d'un tableau blanc ou d'un cahier: écrire les consignes pour la journée, en numérotant par priorité
- *Gestion du temps* : fractionner les tâches, utilisation d'un timer
- *Demande d'aide* : lui proposer de l'aide, le questionner, s'il bloque sur une tâche, s'il est dans la lune
- *Valorisation* : point 5min en fin de journée si possible, sinon point 1x par semaine un peu plus long pour expliquer l'évolution, ce qui reste à travailler / à améliorer
- *Motivation* : le mettre régulièrement sur des tâches qu'il maîtrise plus (dressage d'entrée et desserts) pour maintenir sa motivation
- *Travail en équipe*: lui proposer de transmettre sa technique sur le dressage à d'autres qui maîtrisent moins , l'aider à communiquer avec ses collègues et mettre en place une sensibilisation au handicap pour faciliter l'intégration



## Exemples d'outil de compensation ( affichage de procédures)

**Quand j'arrive sur mon poste, je m'équipe :**

**Charlotte**



**Pantalon**



**Tablier**



**Veste de cuisine blanche**



**Chaussure de sécurité**



**J'enlève mes bijoux**



**Je me nettoie les mains**



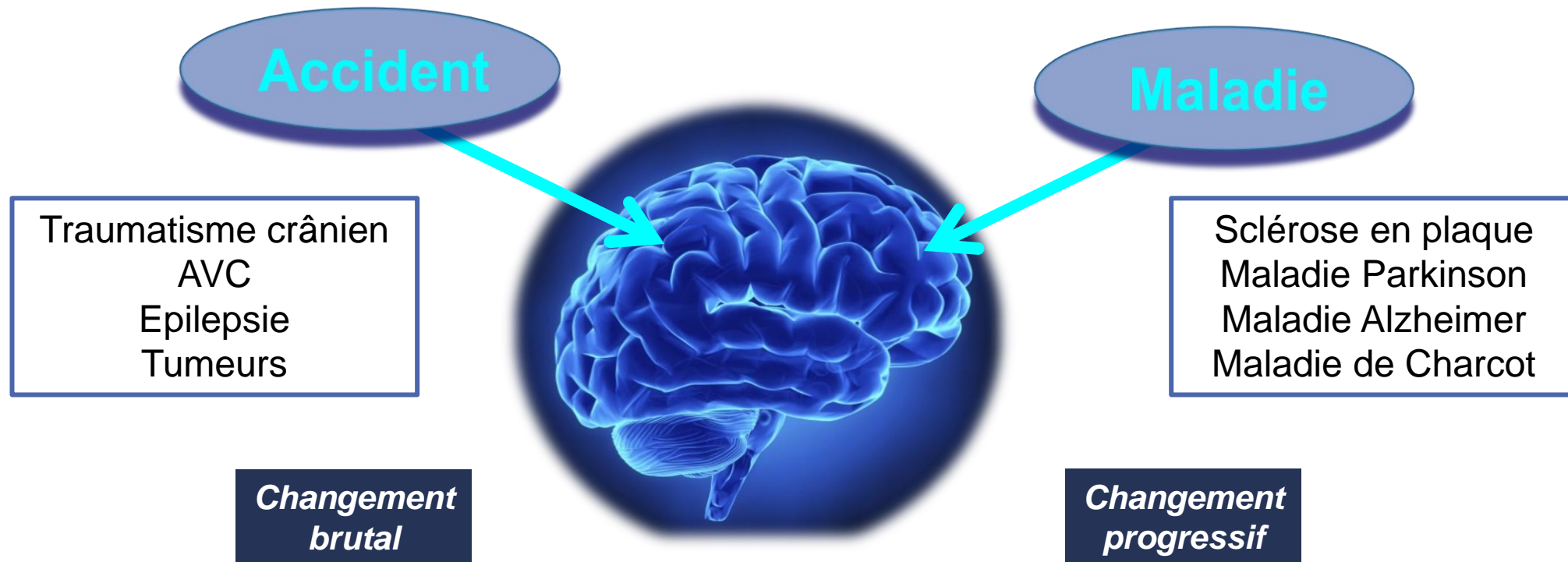


# **Lésions cérébrales et Pathologies évolutives**



# Qu'est-ce qu'une lésion cérébrale ?

Domage causé au cerveau quel que soit l'âge



**Complexité – Hétérogénéité – Invisibilité**  
**Troubles cognitifs = handicap invisible**



# Conséquences d'une lésion cérébrale

Lésions cérébrales = Troubles neurologiques = Troubles cognitifs



Fonctions  
exécutives

Vitesse de traitement

Attention

Mémoire

Perception

Langage

Motricité

Emotions

Répercussions sur la vie personnelle, sociale et professionnelle

# Troubles Cognitifs & Compensations dans l'Emploi

---

## LES FONCTIONS INSTRUMENTALES

(Langage, geste, perception,  
reconnaissance)

## ATTENTION

(Sélective, soutenue, divisée)

## LA MÉMOIRE

(court/long terme)

## LES FONCTIONS EXCUTIVES

(Raisonnement, planification..)

- Laisser la personne s'exprimer jusqu'au bout
- Faire répéter / Reformuler, proposer une dictée vocale
- Proposer des casques anti-bruit, bureau seul
- Limiter tâches longues, pauses régulières
- Limiter double tâche (mono-tâche)
- Ne pas interrompre
- Laisser prendre des notes
- Privilégier le visuel, support écrit en continue (feuille, mail, dictaphone..)
- Laisser plus de temps dans l'apprentissage des informations
- Constituer une check-list des tâches étapes/étapes, fournir un planning
- Routiniser les activités, anticiper les demandes (la pression temporelle)



## ... et troubles associés

---

### FATIGUE & DOULEURS

(Douleurs chroniques, trouble sommeil)

- Alternier présentiel et télétravail
- Autoriser les horaires décalés
- S'orienter vers temps partiel
- Organiser un lieu de repos

### HUMEUR & EMOTIONS

(Anxiété, confiance en soi, souffrance psychologique, trouble comportement)

- Encourager chaque réussite
- Opter pour la stratégie des petits pas
- Soutenir la prise d'initiative
- Donner un cadre clair
- Recadrer quand nécessaire et accompagner le changement d'attitude en refaisant ensemble
- Proposer une pause ou un report de rdv



# Illustration PAS TCO dans l'emploi

---



- Prescription d'une **Prestation d'Appui Spécifique Troubles Cognitifs**
- **Démarches mises en place par le prestataire :**
  - **Entretien** socio-professionnel
  - **Bilan neuropsychologique** (tests cognitifs)
  - **Evaluation ergothérapique** en situation de travail
- **Restitution de la prestation :** (bénéficiaire, supérieur, le référent handicap, le prescripteur)
  - Présenter les **ressources cognitives** de la personne au regard de ses missions, les **fragilités cognitives** et les **pistes de compensation**
  - **Suivi d'ergothérapie** pour accompagner la prise en main des compensations
  - **Sensibilisation au collectif de travail** proposée



Table ronde



*Brigitte MONIER, référente handicap, CDG 30*

*Valérie LACOMBE-PIAMAT, Cheffe du service Eau et Risques, DDT 32*





# Signature de la convention CHIVA / FIPHFP

# PAUSE DEJEUNER





# Mise en situation





# Conférence inspirante

**Josef Schovanec**

*Philosophe, écrivain et conférencier*





# Conclusion



# Evaluation