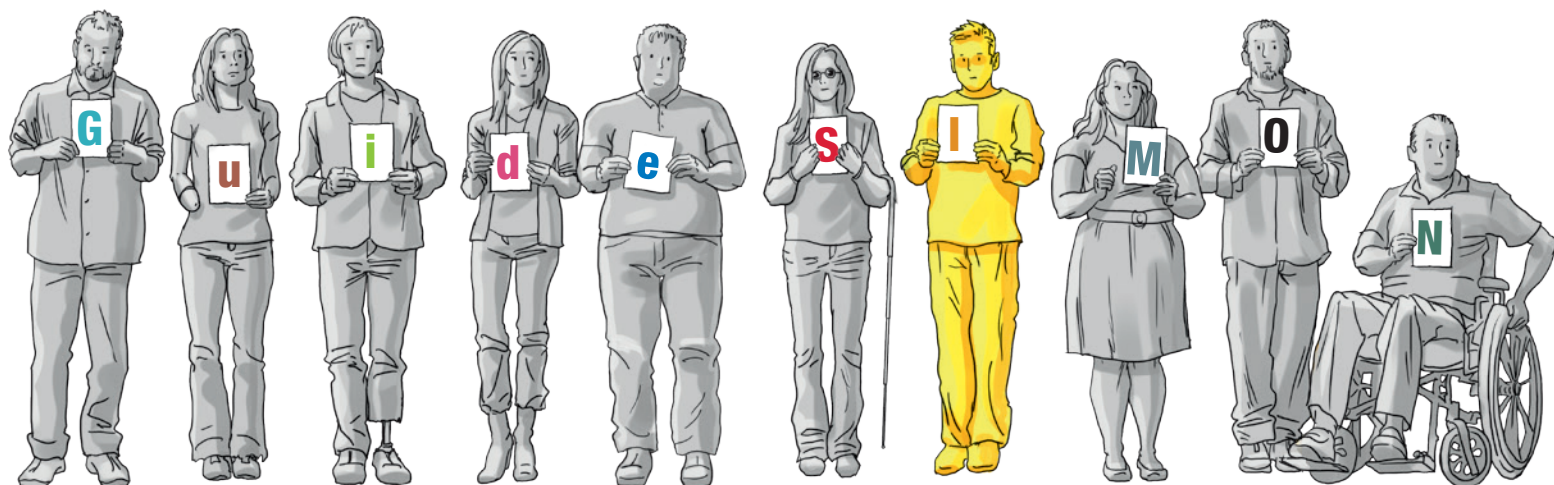


# AUTISME ET TRAVAIL

L'emploi devient accessible aux étudiants autistes



Association reconnue  
D'UTILITÉ PUBLIQUE  
DEPUIS MARS 2016

## 3 PRÉAMBULE

## 4-5 QU'EST-CE QUE L'AUTISME ?

## 6-7 ÉVOLUER DANS UN ENVIRONNEMENT COMPLEXE

## 8-9 ÊTRE RECRUTÉ(E)

## 10-11 TRAVAILLER DANS DES ENVIRONNEMENTS VARIÉS

## 12-15 CONNAÎTRE LES RÈGLES SOCIALES

## 16-17 SE METTRE À LA PLACE DES AUTRES

## 18-19 COMPRENDRE ET SE COMPRENDRE

## 20-21 ÊTRE ORGANISÉ(E)

## 22-23 CONSIGNES ET IMPRÉVUS

## 24-25 ÊTRE SOCIABLE

## 26-27 TRAVAILLER ENSEMBLE

## 28 COMPORTEMENTS STÉRÉOTYPÉS ET INTÉRÊTS SPÉCIFIQUES

## 29 LES SAVOIR-FAIRE

## 30-33 LE JOB COACH

## 34 REMERCIEMENTS

*La relation à l'autre n'est pas si évidente...  
Avec les personnes autistes, construisons-là !*



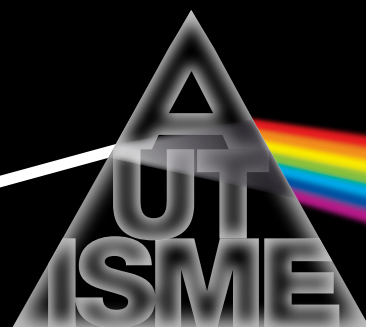
Depuis 2012, nous facilitons l'insertion professionnelle des étudiants autistes Asperger et de haut niveau de Haute-Normandie, en leur apportant un soutien individuel et en conseillant les entreprises. Ce fut une première en France où l'autisme reste un sujet méconnu du grand public.

Élaboré en concertation avec les étudiants, les familles et les employeurs (privés et publics), le guide S.I.M.O.N.\* présente les situations de handicap que rencontrent le plus souvent les étudiants autistes en milieu professionnel et des éléments de réflexion pour y remédier afin de préparer sereinement l'embauche ou l'accueil en stage.

L'ÉQUIPE DE HANDISUP



\* S.I.M.O.N. signifie Solution Innovante à Mettre en Œuvre Nationalement, c'est aussi le prénom du premier étudiant autiste accompagné par Handisup.



spectre de l'autisme



The dark side of the... normality

La face cachée de la normalité

Quand nous pensons à l'autisme, nous avons souvent deux images en tête : celle de l'enfant qui ne parle pas, crie et se balance ou celle du personnage de Rain Man. Le spectre de l'autisme est comme un arc en ciel, chaque type (profil ou forme) est différent ! **Dans ce guide, nous parlerons de l'autisme de haut niveau et du syndrome d'Asperger.**



Au premier regard, l'autisme ne se voit pas...

## QU'EST-CE QUE L'AUTISME ?

L'autisme affecte les fonctions cérébrales. Il n'est plus considéré comme un trouble psychologique ni comme une maladie psychiatrique. Définir l'autisme n'est pas chose aisée car il peut revêtir différentes formes cliniques. Aujourd'hui, on parle de trouble du spectre de l'autisme qui se caractérise par des altérations qualitatives des interactions sociales, des troubles de la communication et du langage, des comportements stéréotypés, des intérêts spécifiques et des troubles sensoriels.

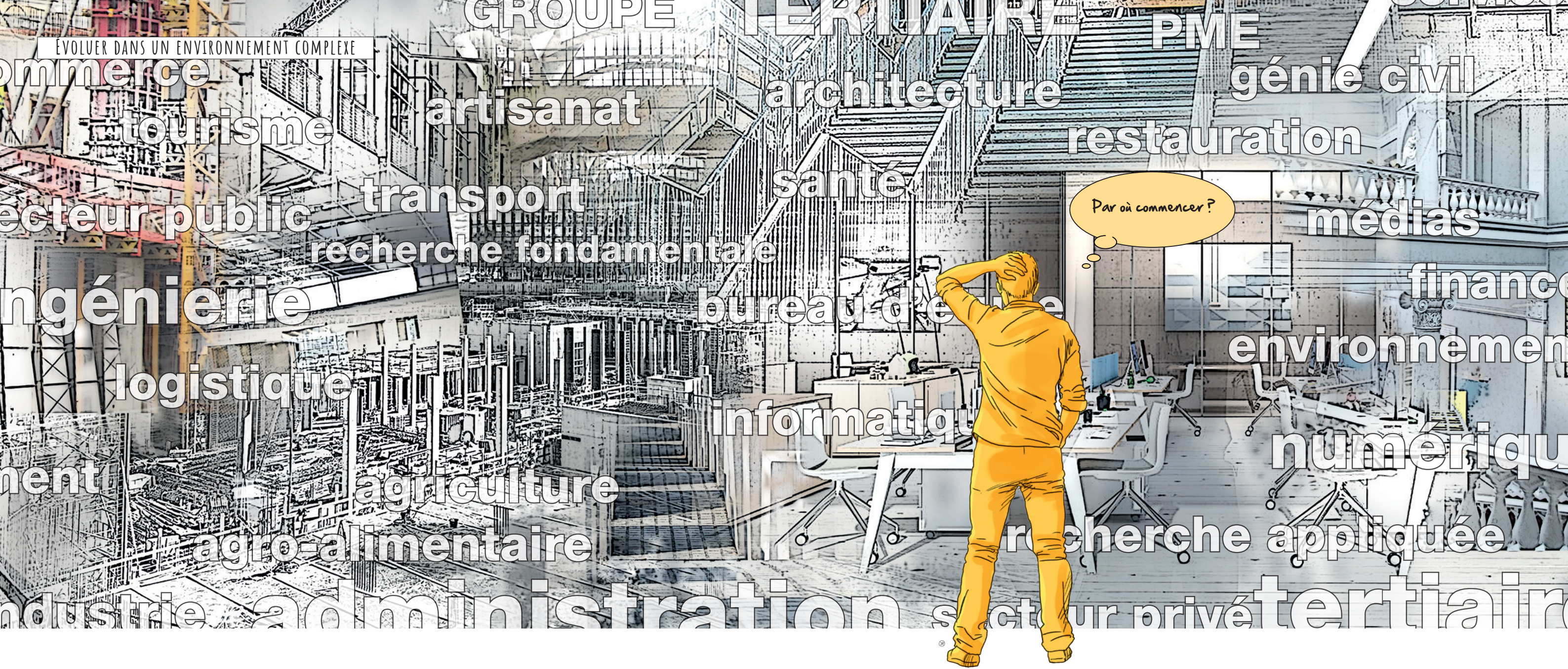
## QU'EST-CE QUE LE SYNDROME D'ASPERGER ?

Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau sont des formes d'autisme sans déficience intellectuelle qui concernent des personnes d'intelligence normale ou supérieure à la moyenne. Celles-ci peuvent exceller en tous domaines, souvent très théoriques ou techniques, mais aussi en sciences humaines et sociales.

**L'autisme n'est pas une maladie, c'est un handicap !**







**Les personnes autistes Asperger et de haut niveau  
peuvent s'adapter au monde du travail...**

**Voici quelques clés  
pour les accompagner...**





## Les processus de recrutement excluent très vite les personnes autistes !

L'exercice de l'entretien d'embauche, en tant que tel, s'apparente à un jeu théâtral dont ils ne peuvent être acteurs puisqu'ils ne comprennent ni ce qu'on attend d'eux, ni le pourquoi d'une telle mise en scène.

Quant aux recruteurs, ils attendent du candidat qu'il réponde à leur idéal. Dans ces conditions, l'entretien s'avère souvent stérile. Poser des questions courtes aidera à une meilleure compréhension. Par ailleurs, le candidat autiste aura beaucoup de mal à se présenter avantageusement, vanter ses qualités professionnelles et exprimer ses motivations qui sont pourtant bien réelles.

Quand cela est possible, **privilégiez une mise en situation sur le poste de travail** plutôt qu'un entretien classique.



CHRISTELLE MAHE, CORRESPONDANTE RÉGIONALE HANDICAP POUR SNCF MOBILITÉS

Handisup accompagne les étudiants au quotidien mais également les entreprises face aux croyances qui circulent à propos de l'autisme. Lors de la formation « Autisme et travail » organisée par l'association, j'ai pu comprendre les difficultés liées à l'autisme, notamment l'hypersensibilité au bruit et le stress engendré face à l'imprévu. C'est important de le savoir par exemple dans le cadre de la phase de recrutement qui est une épreuve difficile pour ces candidats puisque basée sur l'échange, le regard et la faculté de mettre en valeur leur expérience. Grâce à ces clés nous pouvons réaliser ces périodes de recrutement avec plus de bienveillance et vaincre ainsi les éventuelles mauvaises représentations liées à l'autisme.

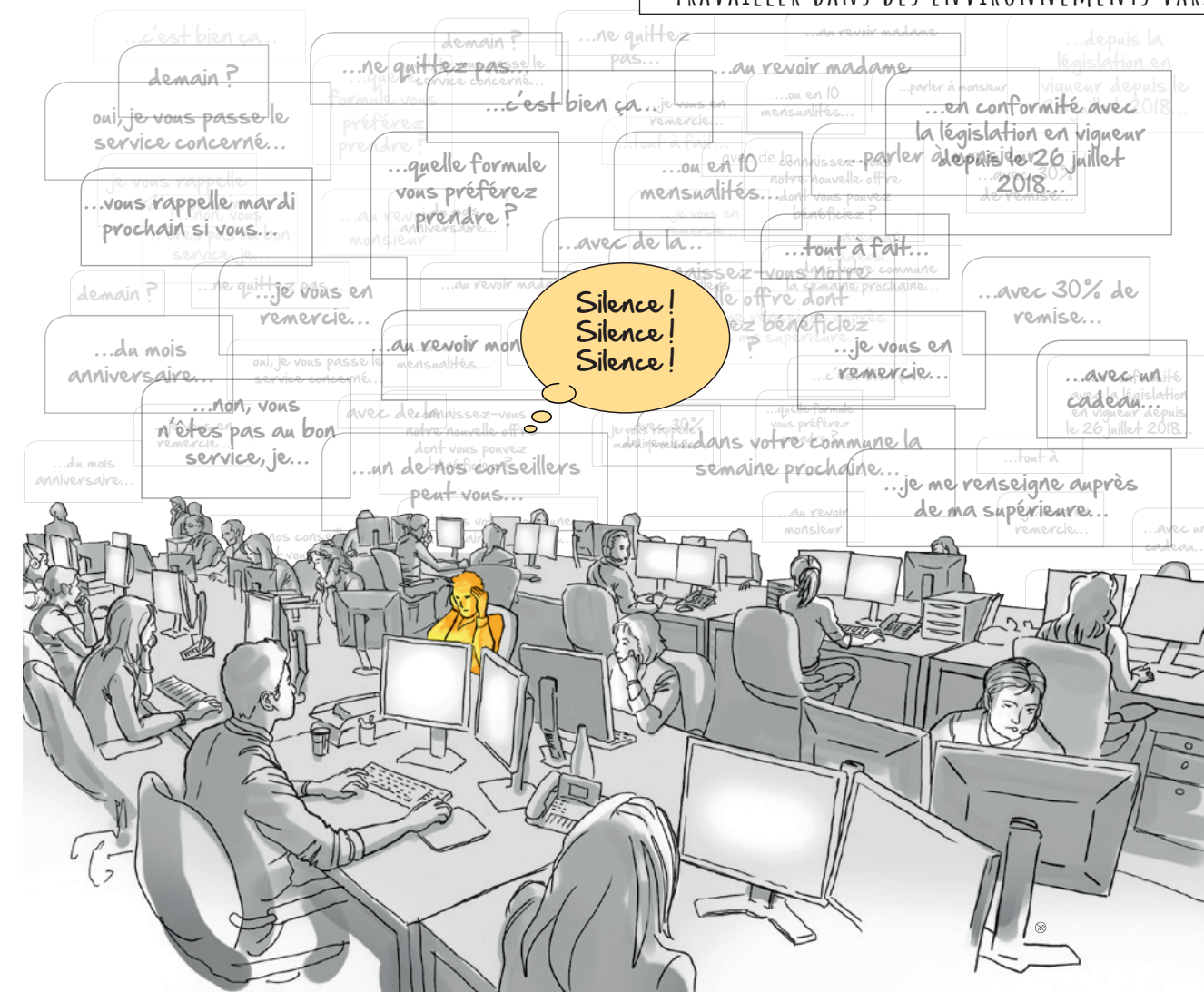




**La sensibilité des personnes autistes est souvent hors norme provoquant des réactions qui peuvent surprendre. On parle alors d'hypo-sensibilité et d'hyper-sensibilité.**

Certaines personnes autistes ne supportent pas des bruits, odeurs, couleurs, ou éclairages particuliers... Parfois elles évitent certains environnements jusqu'à fuir pour s'isoler. Pour pallier ces difficultés, il existe bien souvent des aménagements simples et peu onéreux.

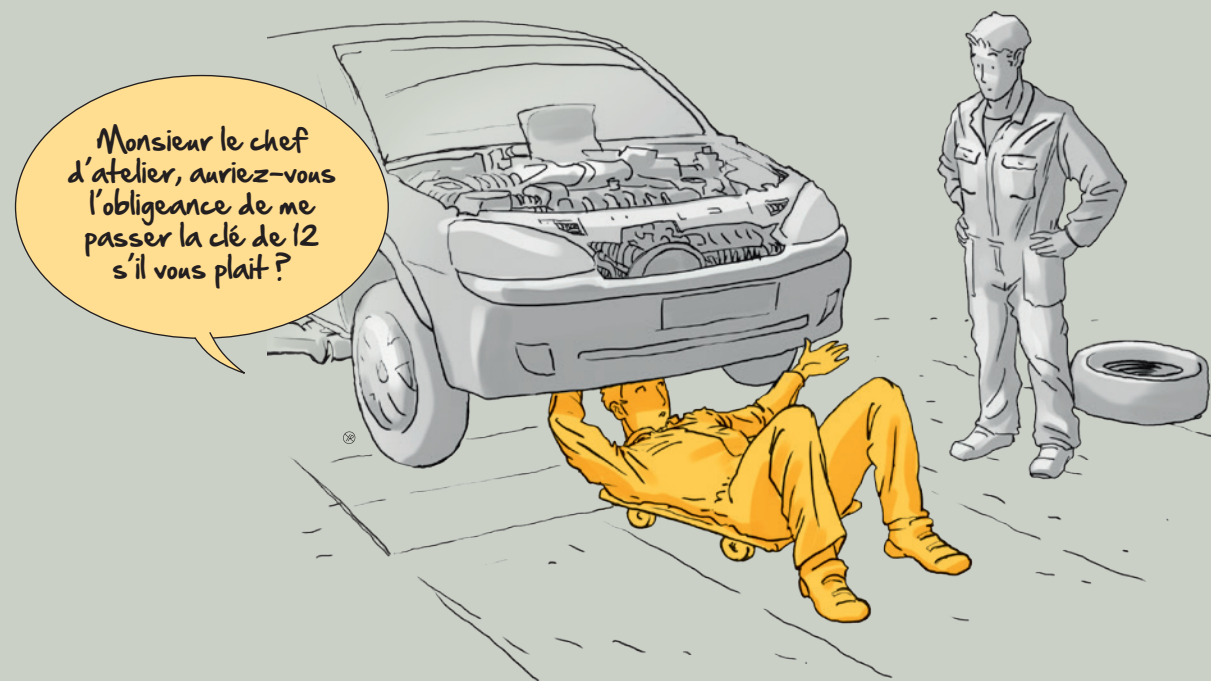
Afin que chacun travaille dans les meilleures conditions, **il est possible de déterminer un « espace ressource » où le salarié autiste pourra s'isoler si besoin.** Bien souvent, ces aménagements améliorent aussi les conditions de travail de tous !



**JEAN**

Mon job coach m'a aidé à faciliter la communication avec autrui. Ça a été essentiel lorsque j'ai commencé à chercher un premier travail et lors des contacts que j'ai eus avec les entreprises. Cela m'a permis de gérer mon stress. Sa coopération m'a apporté beaucoup d'informations qui me sont utiles et nécessaires pour l'insertion professionnelle. Il fut aussi un atout pour exposer à l'entreprise dans quelle situation je suis exactement. Son rôle fut essentiel pour qu'ils m'accordent leur confiance.





Les règles sociales sont complexes pour tous. Chez les personnes autistes, elles engendrent un stress et une difficulté à s'adapter. Parce que nos règles ne sont ni écrites, ni stables, les personnes autistes doivent les décrypter ; c'est tout un apprentissage.

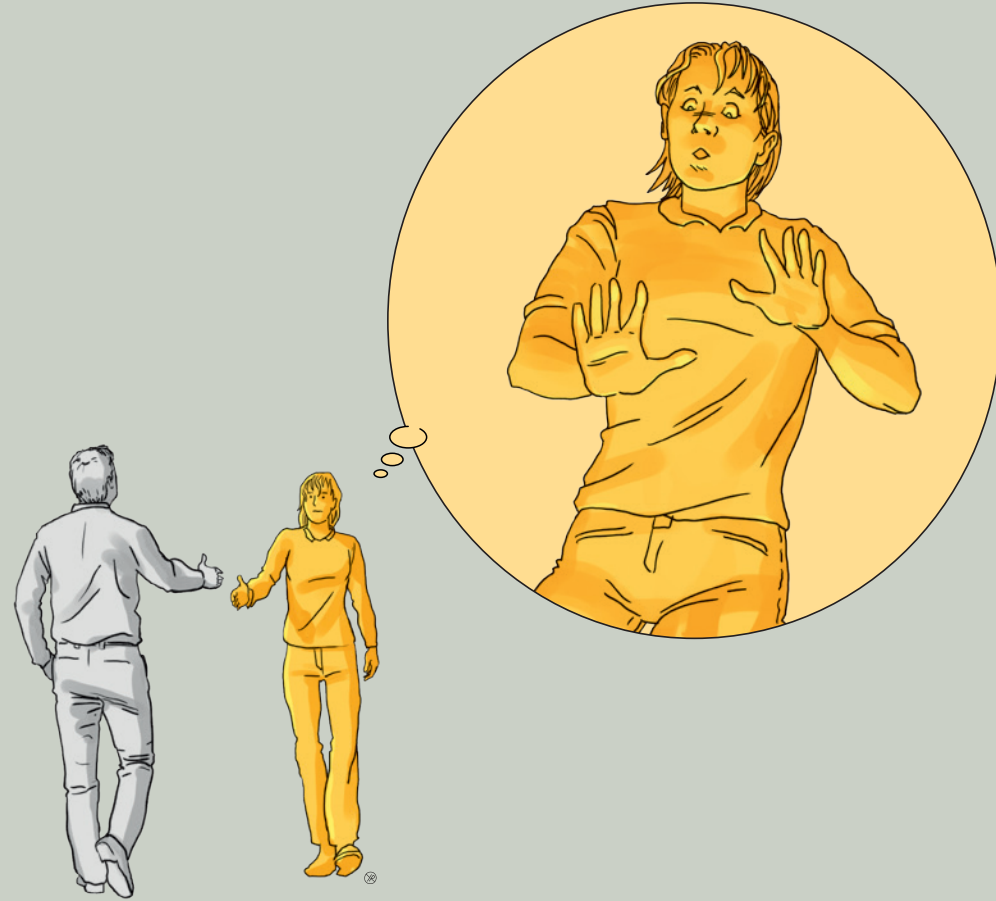
**Précisez les règles de politesse, indiquez les endroits où il faut faire preuve de discrétion, décrivez le fonctionnement hiérarchique, précisez les règles d'hygiène... même les informations qui vous paraissent évidentes.**



**MÉLISSA**

*Les règles concernant le vouvoiement varient d'un lieu à l'autre. Si ce n'est pas clairement établi, je tutoie ceux qui me tutoient et vouvoie ceux qui me vouvoient.*





Saluer en serrant la main ou en embrassant n'est pas dans les habitudes des personnes autistes, d'autant qu'elles apprécient peu les contacts physiques.

**MARIE**

*Je suis hypersensible au toucher. Lorsque je dois serrer la main d'une personne, le contact physique va être insoutenable et très angoissant. J'ai la sensation de recevoir un coup de jus et de ressentir une douleur.*



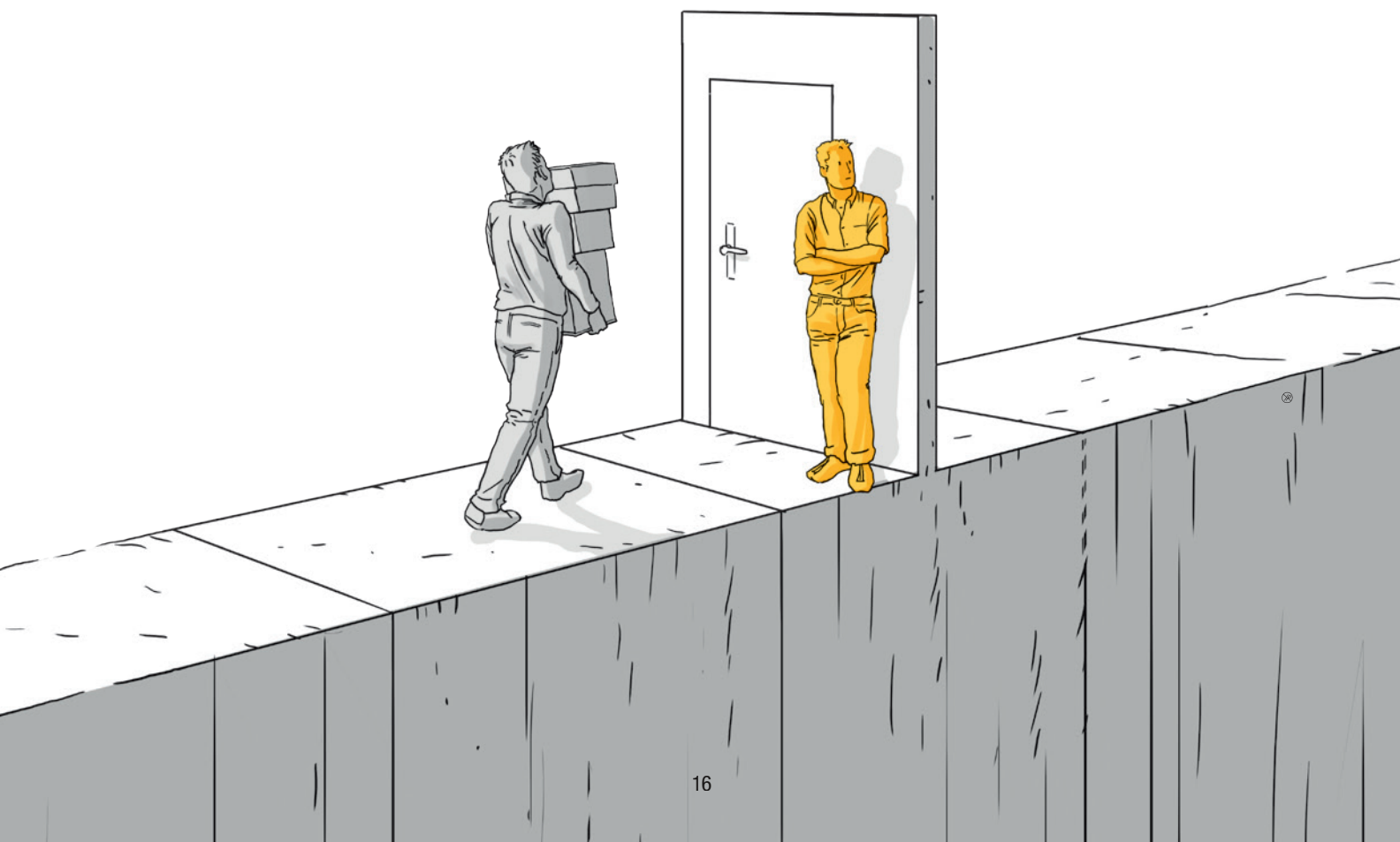
Quand vous voyez une personne avec autisme répéter un comportement ou une action qui ne vous semble pas adaptée, n'hésitez pas à lui en parler.



Les personnes autistes ont des difficultés à prêter des intentions et des pensées aux autres. Imaginer ce que l'autre pense ou ressent et en déduire un comportement adéquat n'est pas chose aisée. De ce fait, elles peuvent manquer d'empathie et ne pas se mettre à la place des autres. Elles peuvent apprécier votre compagnie mais avoir simplement du mal à percevoir vos émotions et votre état d'esprit.

Il est possible qu'un collègue autiste vous regarde sans réagir si vous ne lui demandez rien.

**Formulez explicitement vos demandes.**



Nous attribuons des pensées, bonnes ou mauvaises, aux autres et devinons ce qu'ils attendent. Les personnes autistes n'ont pas cette capacité ou doivent l'apprendre.

La personne autiste ne tentera pas de faire passer un message implicite ni de manipuler les opinions ! Son travail ne sera pas perturbé par des conflits liés à des non-dits.





*Il me casse les pieds*

*Ça doit faire mal ! C'est pour empêcher de marcher ?*

Les formes d'expression figurées sont difficilement compréhensibles pour les personnes autistes car elles retiennent instinctivement le sens premier et littéral d'un propos. Ne comptez pas sur l'intonation de votre voix et les expressions de votre visage, seule la forme grammaticale sera prise en compte.



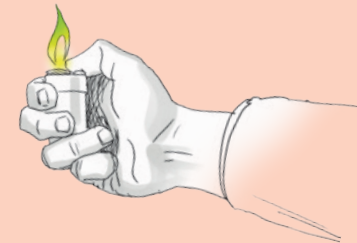
*Il jongle avec son emploi du temps*

*Il vient du cirque ?  
Mais il a combien d'agendas ?*



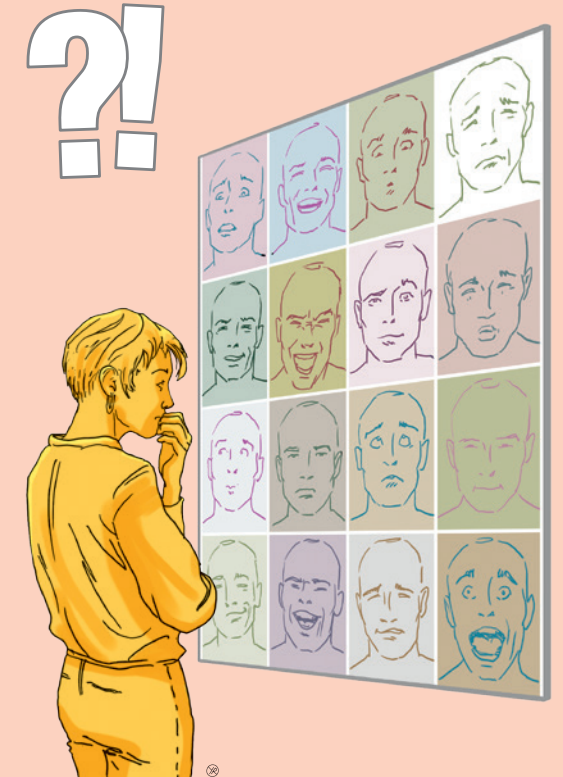
*On va t'aiguiller*

*C'est de l'acupuncture ?  
Non ! Ça pique !?*



*Tu donnes le feu vert*

*Il fume ? Avec quel type de gaz ?  
C'est écologique ?*



Les personnes autistes ont des difficultés à regarder les autres dans les yeux et à comprendre les expressions du corps et du visage. Elles perdent ainsi beaucoup d'informations et peuvent faire des erreurs d'interprétation. C'est ce que l'on appelle la cécité contextuelle.



Pour expliquer une mission à un collègue autiste, tout comme en cuisine, vous devez indiquer tous les ingrédients et suivre la recette étape par étape. En répétant les tâches, les consignes seront assimilées. **N'hésitez pas à les lui faire reformuler pour être sûr qu'elles soient acquises.**

Chaque employeur a sa propre organisation. Il est nécessaire de suivre certains protocoles, d'adopter des comportements définis par la hiérarchie, de tenir compte des exigences des clients ou des supérieurs hiérarchiques et de respecter les délais. Comme tous les salariés, les personnes autistes respectent parfaitement cette organisation à condition qu'elle leur soit décrite. Leur apprentissage peut être plus long car tout doit leur être précisé dans les moindres détails.

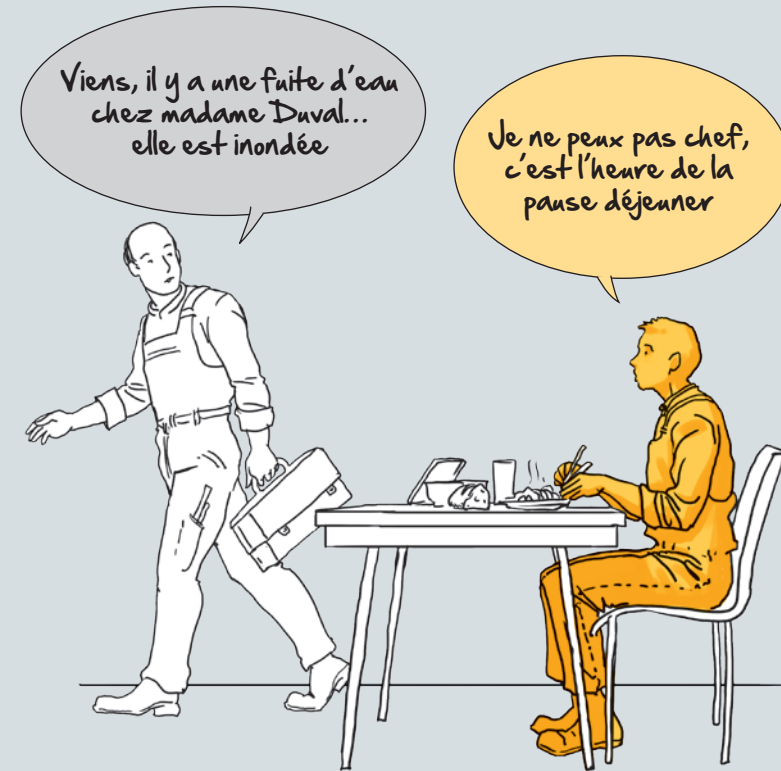


Les personnes autistes ont du mal à comprendre la notion du temps qui passe. Elles ont absolument besoin de savoir quand faire les choses, dans quel ordre et combien de temps leur consacrer.

**Évitez de formuler des demandes sans aucune indication de temps. Dire « Quand tu pourras » peut se transformer en angoisse.**

Les personnes autistes sont méticuleuses. Avec une bonne organisation, elles peuvent travailler vite et efficacement.





Les personnes autistes ont besoin d'évoluer dans un monde structuré. De ce fait, les règlements et les procédures constituent des repères auxquels elles sont très attachées. En revanche, elles peuvent faire preuve d'une certaine rigidité et d'un manque de créativité face à l'imprévu et aux nouveautés.

Si vous indiquez qu'une réunion de travail va durer une heure, ne soyez pas surpris de voir votre collègue autiste sortir sans prévenir dès l'heure écoulée.

**Les horaires, les procédures et la confidentialité seront respectés scrupuleusement.**



L'imprévu engendre du stress et de l'angoisse chez la personne autiste. Listez et communiquez par écrit toutes les procédures à suivre et tous les interdits afin de ne jamais laisser une situation sans solution (réunion de dernière minute, alarme incendie...). Une « **personne ressource** » peut être désignée dans l'entreprise pour rassurer.

**JÉRÉMY**

*Lorsque mon tuteur a quitté l'entreprise, j'ai été destabilisé. Il a fallu trois mois pour que je me réadapte à une autre personne car c'était un autre fonctionnement et un autre lien à créer.*



Les temps de convivialité sont à prendre en considération tout autant que l'aménagement du poste de travail. Les personnes autistes sont déconcertées par ces temps libres.

**Il est essentiel de proposer, sans imposer.**

**BOUBACAR**

*Pour moi, arriver au travail et commencer la journée par un rassemblement autour du café pour raconter son week-end est impossible à concevoir dans ma logique. Je pourrais le faire mais ce serait une trahison fondamentale à ma conception de l'entreprise. Venir travailler pour travailler et uniquement pour ça.*

N'hésitez pas à expliquer les usages dans l'entreprise en matière de pause et de prise des repas car la dimension sociale de ces temps n'est pas perçue par les personnes autistes. Prenez le temps de les intégrer.



Certaines personnes autistes ont des comportements alimentaires peu ordinaires comme manger des frites à chaque repas, ne pas manger d'aliments d'une certaine couleur ou d'une odeur particulière.





Pour travailler en équipe, nous devons savoir qui fait quoi, quand, comment... C'est d'autant plus vrai pour les personnes autistes qui ont besoin d'un environnement très structuré.

Elles peuvent avoir des idées pertinentes sans savoir les partager. Quand un collègue reste silencieux dans une réunion, ce n'est pas forcément parce qu'il n'a rien à dire. Il se peut qu'il attende tout simplement qu'on lui demande de s'exprimer sur le sujet.

Une personne autiste ne prendra pas forcément la parole.

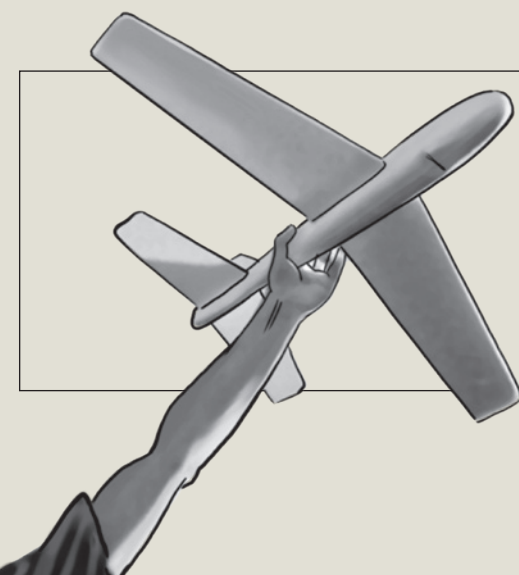
**N'hésitez pas à la solliciter ou prévoir un temps d'expression pour chacun en fin de réunion.**



Les personnes autistes peuvent avoir tendance à répéter les mêmes gestes, paroles ou comportements. Par exemple, faire des mouvements de balancement du corps ou manipuler un objet de manière répétitive...

Ces comportements peuvent traduire du stress, de la fatigue ou de l'ennui. Ils peuvent également permettre à la personne autiste de se détendre et de l'aider à se concentrer.

Les personnes autistes ont en général un ou plusieurs intérêts spécifiques. Elles peuvent passer beaucoup de temps à se documenter sur leurs passions au point de devenir expertes dans leur domaine.



THÉO

*Je suis passionné d'aéronautique depuis l'enfance. J'y consacre toutes mes journées. J'adore me documenter sur les avions et je connais beaucoup de choses sur le sujet. Cet intérêt me permet de rencontrer des gens aussi passionnés que moi. Mon but dans la vie est de travailler dans ce domaine.*



BÂTIMENT



SANTÉ



ÉDUCATION



GÉNIE CIVIL



INFORMATIQUE



TERTIAIRE

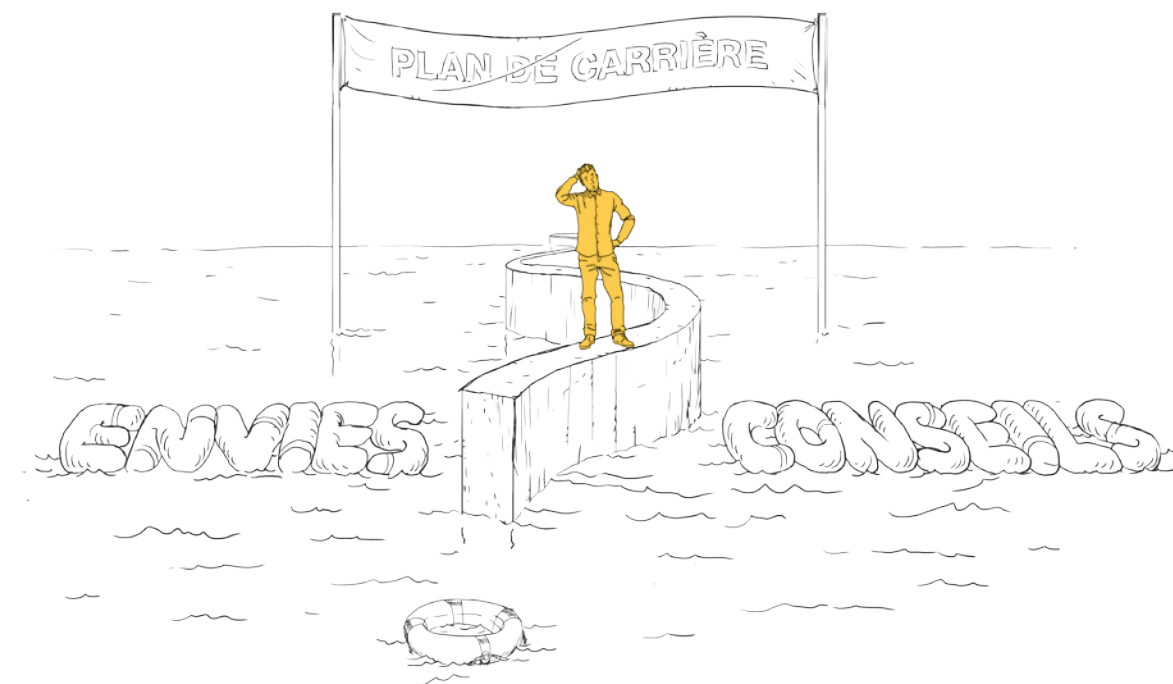


TOURISME



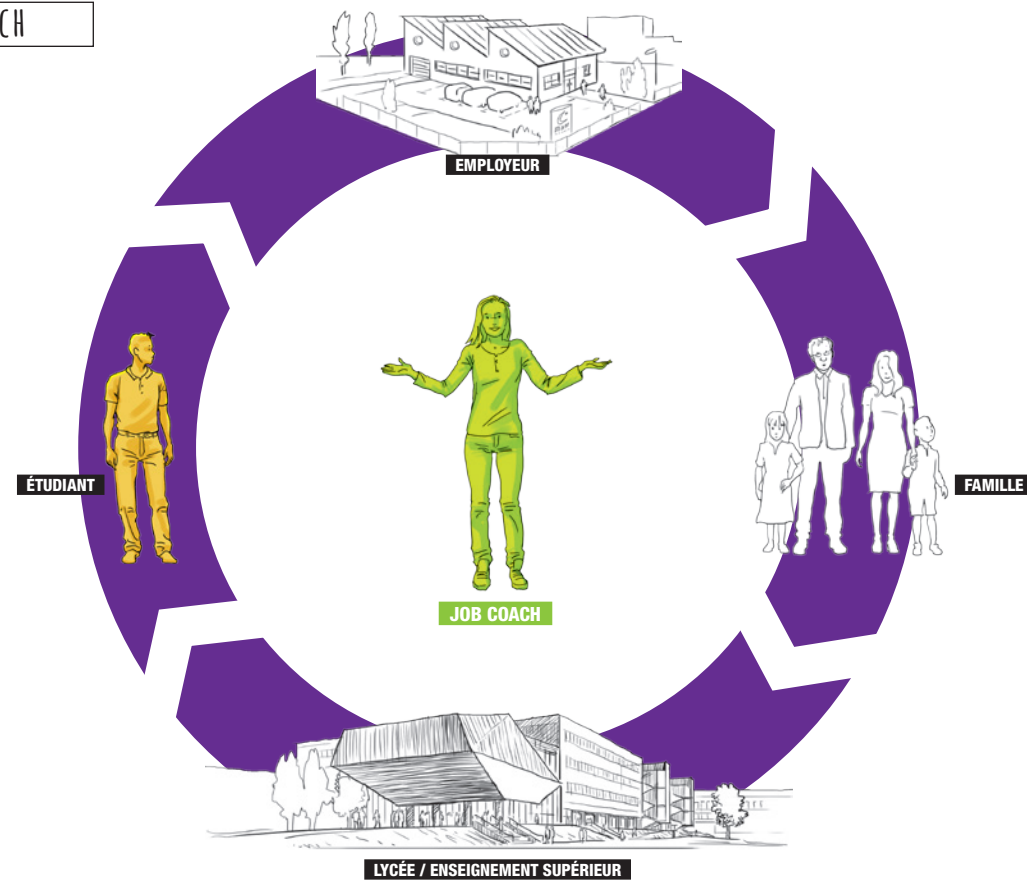
INGÉNIERIE

Les personnes autistes ont de multiples compétences, elles peuvent réussir en tout domaine.



Les étudiants autistes ont une grande difficulté à se projeter, ce qui rend leur choix de carrière difficile. Décider entre leurs envies et les conseils qu'ils reçoivent (famille, professeurs...) peut devenir une épreuve.





### Avec un job coach, c'est plus facile pour tous

Véritable interface entre tous les intervenants, le job coach intervient pour conseiller les employeurs lors de l'accueil en stage ou d'une embauche. Il accompagne les jeunes avec autisme et apporte son expertise pour :

- analyser les besoins
- proposer des aménagements du poste de travail
- sensibiliser et guider les équipes

**Très présent à la prise de poste, il intervient ponctuellement ensuite.**

#### ANÀIS, JOB COACH

Mon rôle est d'accompagner les étudiants autistes inscrits dans l'enseignement supérieur (Université, écoles) à s'insérer dans la vie professionnelle. La recherche de stage ou d'alternance peut s'avérer difficile pour eux. Il est donc important de travailler en amont (correction du CV, préparation aux entretiens,...). Le lien et la confiance avec eux sont essentiels, c'est pour cela que je dois être présente avant, pendant et après leur période en entreprise en assurant un suivi auprès du jeune comme de l'employeur.



#### MARION, JOB COACH

Je travaille essentiellement avec des lycéens et des étudiants en BTS pour les aider dans leur choix d'études et leur projet professionnel. Ma mission est de faire le lien entre l'étudiant et l'entreprise grâce aux journées découvertes métiers et aux emplois d'été. Organisés avec nos employeurs partenaires, ils permettent aux jeunes de découvrir une multitude de métiers et d'acquérir une expérience professionnelle. Bien que l'accompagnement des étudiants autistes soit différent, leurs compétences peuvent être bénéfiques à chaque entreprise, il suffit de savoir comment les accueillir.



#### NATHALIE HAGUE-PENNERON, ENSEIGNANTE UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Nous avons pu accueillir Théo et Mendy dans de bonnes conditions avec le soutien et l'intervention du job coach auprès des étudiants et de notre équipe pédagogique. Présent quand nous en avons besoin, il peut intervenir à tout moment de l'année pour ne pas laisser une question sans réponse.



**YANNICK MOISSON, DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION DU DÉPARTEMENT DE LA SEINE-MARITIME**

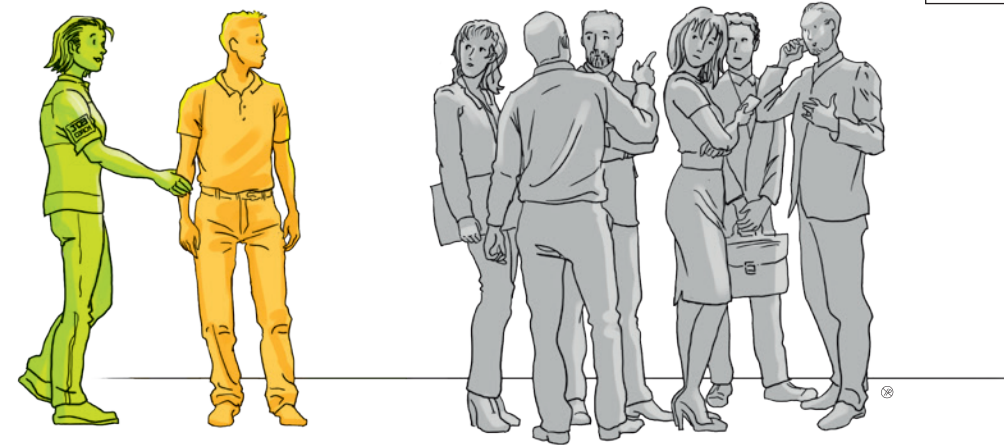
Quentin a intégré la hot line informatique du Département de la Seine-Maritime, en décembre 2014, en tant qu'emploi d'avenir, et a ensuite, au vu de ses compétences, été titularisé sur un poste de technicien support utilisateurs. Il a une forte capacité à apprendre et est toujours motivé pour de nouveaux dispositifs à intégrer même si cela lui procure parfois un peu de stress. Il est très ponctuel et courtois dans la prise en charge des sollicitations des agents du Département afin de leur apporter une solution. Après un temps d'adaptation, il a de bons rapports avec ses collègues et les utilisateurs font part de leur satisfaction à son égard. Même s'il faut régulièrement lui rappeler les consignes par écrit, son travail nous est d'une aide précieuse au quotidien.

**FATIHA, MÈRE DE CAMUEL**

Pour moi, le job coach est comme la canne blanche pour un aveugle : il est essentiel. Il permet à la personne autiste d'évoluer dans un environnement qu'il ne connaît pas, lui permet d'avoir les bons réflexes et le bon comportement dans un milieu qui souvent l'angoisse. Le job coach est important tant d'un point de vue psychologique que pragmatique en vue de favoriser l'autonomie de la personne autiste.

**LA MISSION MATMUT POUR LE HANDICAP**

La sensibilisation de l'équipe en amont ainsi que l'ouverture au dialogue des lycéens et étudiants accueillis en stage ou en job d'été ont été de véritables facteurs clés de réussite. Cela a été notamment le cas pour Pian qui a pu bénéficier d'un accueil chaleureux de la part d'un collectif soucieux de s'ouvrir à la relation à l'autre dans une démarche d'enrichissement réciproque. L'expérience unanimement appréciée sur fond de défi pédagogique et humain demande à être reconduite.



**ADRIAN**

Le job coach m'a aidé dans plusieurs domaines tout au long de l'année. Tout d'abord dans mes études : elle m'a aidé à me repérer sur le campus car il était difficile pour moi de trouver les salles de cours et les bâtiments. Elle m'a aussi apporté son aide pour faire mon emploi du temps et organiser mes cours. Également, les différentes activités organisées par Handisup (club jeux, atelier théâtre...) m'ont permis de me socialiser avec d'autres personnes et d'avoir des connaissances sur le campus. Le rôle du job coach a aussi été très important pour moi lorsque je cherchais un emploi d'été : nous avons trouvé ensemble cet emploi et Anaïs m'a mis en contact avec d'autres étudiants pour faire du covoiturage. Grâce à Anaïs, je peux poursuivre mes études plus sereinement et je la remercie pour tout ce qu'elle fait pour moi.

**BÉATRICE AURADOU, RESPONSABLE OPÉRATIONNEL - CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE**

Hugo est quelqu'un qui a de grandes aptitudes informatiques, lesquelles nous sont très utiles par rapport aux tâches confiées. C'est un réel plaisir de lui faire notre expression de besoins et d'avoir, dans un délai très rapide, la solution technique. Il faut toutefois, de temps en temps, lui rappeler sa mission première car c'est vrai qu'on le sent plus passionné de programmation que de réalisation de tâches plus basiques.



REMERCIEMENTS

Handisup remercie la Fondation Orange qui, par son soutien financier, a permis la réédition de ce guide.



Les soutiens de Handisup pour le projet S.I.M.O.N.



Nous remercions les personnes qui ont contribué à la rédaction du guide S.I.M.O.N.

- Édition 2018 • Directeur de publication : Jean-Jacques Malandain • Rédaction : Handisup Normandie •
- Guide disponible en téléchargement sur [www.handisup.asso.fr](http://www.handisup.asso.fr) • Tous droits réservés •
- Maquette : Libre équerre, 02 35 81 04 44 • Illustrations : © Yvon Ronnel •
- Imprimé sur papier Eural recyclé et collecté en France •
- Imprimeur : HandiPrint, entreprise adaptée • Tirage : 8000 exemplaires •



**WWW.HANDISUP.ASSO.FR • 02 32 76 92 52**

Université de Rouen Normandie, rue Lavoisier, 76821 Mont-Saint-Aignan