



# AUTISME ET EMPLOYABILITE

Webinaire N°6 Référents Handicap  
15.10.2020



# LES PRESTATIONS D'APPUI SPÉCIFIQUES (PAS)



CAP Emploi-  
SAMETH-  
Pôle Emploi-  
Missions  
Locales

- Appui à la réalisation du projet professionnel
- Avec un appui à l'accompagnement dans l'emploi

En cas de  
difficultés  
dans  
l'emploi

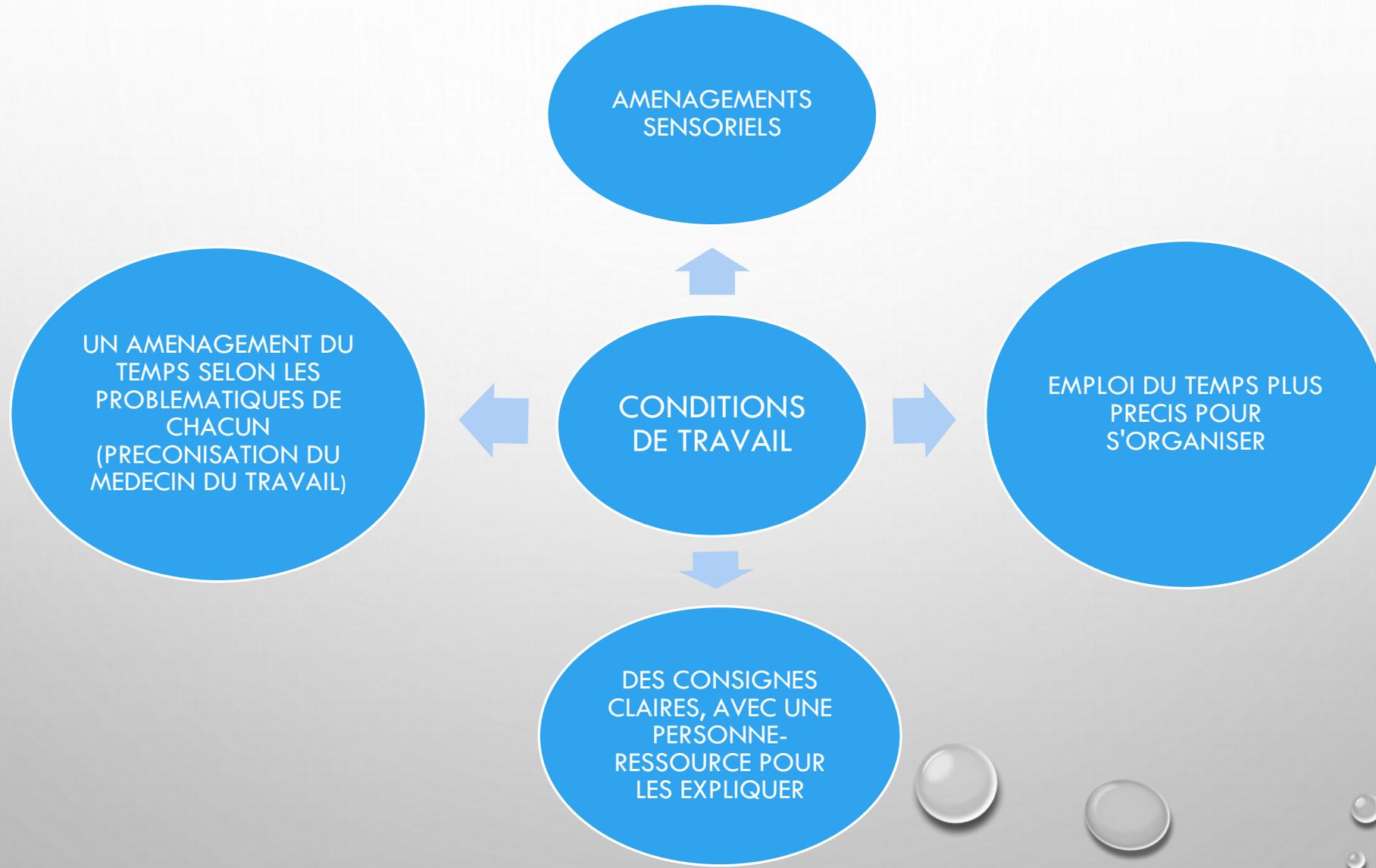
- Appui pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture
- Avec un accompagnement de la personne (TSA)
- Mais aussi un appui à l'employeur

# UN ACCOMPAGNEMENT INDISPENSABLE

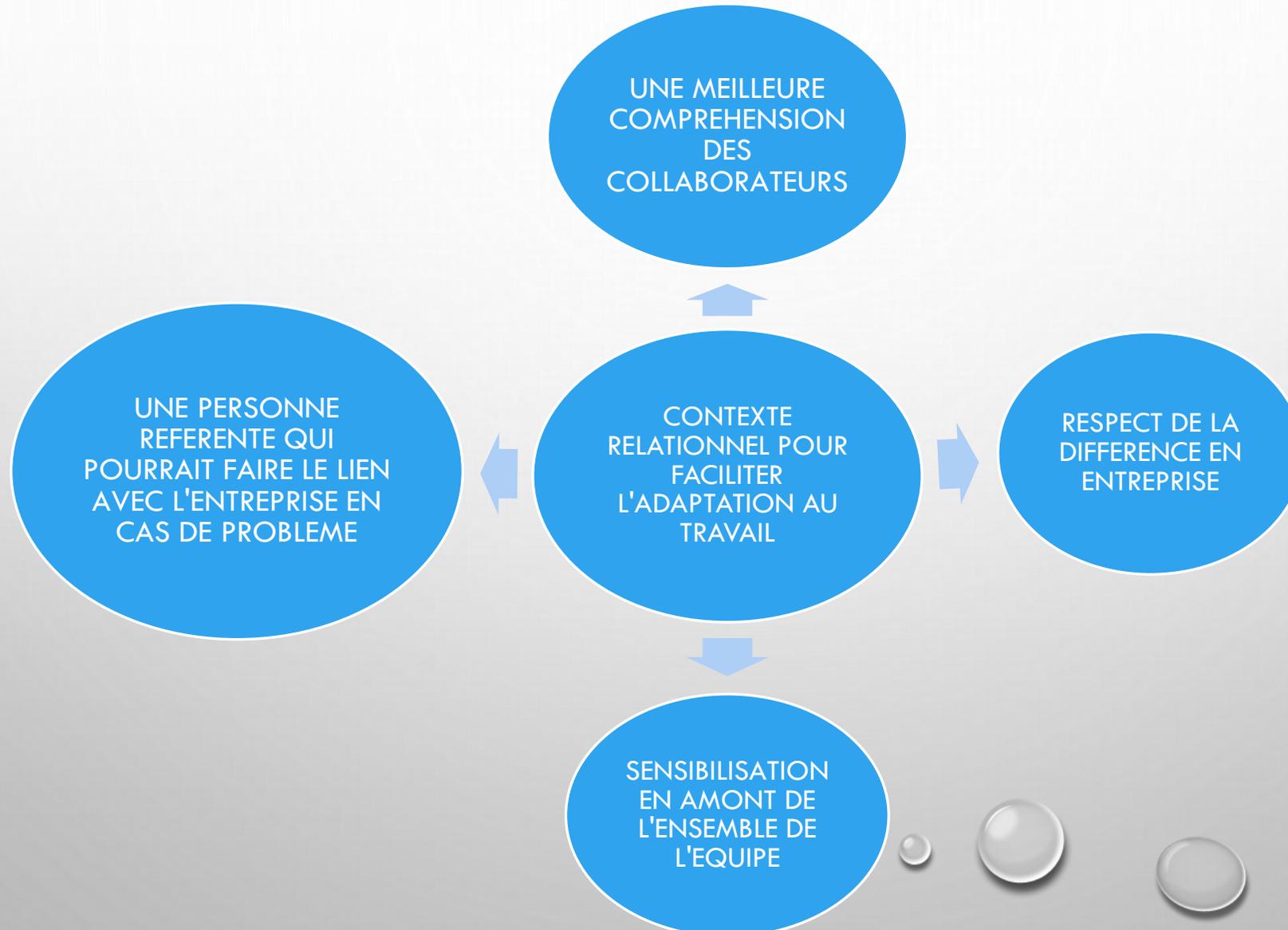
- ETRE DISPONIBLE POUR ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION D'AUTISME, EN PASSANT PAR LA PHASE D'ACCUEIL ET DE DÉFINITION DES ATTENTES ET BESOINS, PHASE DE CONSTRUCTION DE PROJET PUIS PRÉPARATION À L'EMPLOI, UN POSITIONNEMENT SUR UNE OFFRE DE STAGE ET/OU D'EMPLOI, PHASE D'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI ET SON MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- NÉCESSITÉ DE METTRE EN PLACE DES PARTENARIATS (SPÉCIFIQUE À CE HANDICAP) POUR RENDRE LISIBLE LE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT AUSSI BIEN PAR LES ENTREPRISES QUE PAR LES PERSONNES ELLES-MÊMES ET AINSI QUE LEURS FAMILLES
- LE PROFIL NOTAMMENT «COMPORTEMENTAL» DES PERSONNES EN SITUATION D'AUTISME DOIT ÊTRE ÉVALUÉ, COMPRIS, TESTÉ POUR ANTICIPER LES POSTURES INADAPTÉES DANS LE TRAVAIL

- LA PERSONNE DOIT ÊTRE ACCOMPAGNÉE TOUT AU LONG DE SON PARCOURS DANS SA COMPRÉHENSION DES AUTRES, DANS L'APPRENTISSAGE DES CODES SOCIAUX, CULTURE ET RÈGLES DE L'ENTREPRISE DANS L'EXPRESSION ET LA GESTION DE SES ÉMOTIONS, DANS LE SOUTIEN DE SA MOTIVATION
- L'EMPLOYEUR DOIT ÊTRE TRÈS SENSIBILISÉ ET LE BON ENVIRONNEMENT (SOCIAL ET MATÉRIEL) DOIT ÊTRE RECHERCHÉ LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE. L'ENTREPRISE DOIT POUVOIR ACCUEILLIR LES PERSONNES EN SITUATION D'AUTISME
- DE FAÇON INDISPENSABLE, LA RENCONTRE CANDIDAT/EMPLOYEUR SE FAIT EN PRÉSENCE DU CONSEILLER PROFESSIONNEL, D'UN PARTENAIRE
- LA PHASE D'INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE EST ESSENTIELLE ET NÉCESSITE UNE SENSIBILISATION INTENSIVE (ET SUR LA DURÉE) DE L'EMPLOYEUR ET DES ÉQUIPES, UN DÉBRIEFING FRÉQUENT AVEC LA PERSONNE (DIFFICULTÉ RELATIONNELLES OU COMPORTEMENTS INADÉQUATS, COMPRÉHENSION DES CONSIGNES, DES CODES SOCIAUX..)
- UN SUIVI ET UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI EXIGENT UNE FORTE PRÉSENCE ET RÉASSURANCE DE L'EMPLOYEUR, UNE CAPACITÉ DE MÉDIATION ET UNE POSTURE DE « COACH » AUPRÈS DE LA PERSONNE CE QUI SUPPOSE UNE DISPONIBILITÉ SANS FAILLE

# AMELIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES AVEC AUTISME



# AMELIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES AVEC AUTISME



*POUR PERMETTRE UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES PERSONNES TSA, LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL RESTE LA PISTE D'AMÉLIORATION À PRIVILÉGIÉE :*

- LE BESOIN DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION À DESTINATION DES ENTREPRISES SUR LES PARTICULARITÉS DE L'AUTISME EST REPÉRÉ COMME INDISPENSABLE. CECI AFIN QU'ILS APPRENNENT À COMMUNIQUER AVEC DES PERSONNES QUI N'ONT PAS LES MÊMES CODES, À COMPRENDRE CERTAINES FAÇONS DE RÉAGIR, À ÊTRE FLEXIBLE ET ADAPTABLE. UN MANQUE D'EXPÉRIENCE ET DE CONNAISSANCES DES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'AUTISME PEUT GÉNÉRER TOUTE SORTE DE MALADRESSE, POUVANT ALLER JUSQU'À L'ÉCHEC DE LA DÉMARCHE D'INSERTION PROFESSIONNELLE.

# EXEMPLE DE PRÉCONISATION LORS D'UNE EMBAUCHE

- SON HANDICAP SE CARACTÉRISE PAR :  
UN TROUBLE DE L'IMAGINATION : CENTRES D'INTÉRÊTS RESTREINTS, BESOIN DE PRÉVISIBILITÉ, ANGOISSE FACE AUX CHANGEMENTS -UN TROUBLE DE LA COMMUNICATION ET DE L'INTERACTION SOCIALE  
UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE DANS SON CAS

POUR LA MISE EN ŒUVRE DE SON EMBAUCHE AU SEIN DE L'ASSOCIATION T., LES STRATÉGIES DE COMPENSATION PORTENT SUR :

- UNE ORGANISATION DU POSTE CLAIRE ET UN APPUI AUX APPRENTISSAGES DE TÂCHES NOUVELLES  
UNE PRÉVISIBILITÉ DES TÂCHES À EXÉCUTER À LA JOURNÉE PUIS PROGRESSIVEMENT À LA SEMAINE SUR UN SUPPORT VISUEL  
DES CONSIGNES CLAIRES  
UN APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES  
UN DÉBRIEFING RÉGULIER SUR LES SITUATIONS SOCIALES RENCONTRÉES AU TRAVAIL (SITUATION ÉVOQUÉE PAR MR M. DU CLIENT AGRESSIF DANS LE CHOIX DE SES ARTICLES)  
EST SENSIBLE AUX SONS, NOTAMMENT AUX BRUITS ENVIRONNANTS : L'ÉLOIGNER LE PLUS QUE POSSIBLE DU BRUIT SANS POUR AUTANT L'ISOLER

- UN ENTRAINEMENT ADAPTÉ AUX HABILITÉS SOCIALES (POUR ACCUEILLIR UN CLIENT PAR EXEMPLE) ET À LA GESTION DE SES ÉMOTIONS POUR GÉRER LES SITUATIONS DE STRESS -UN CONTRAT DE TRAVAIL ADAPTÉ À SON HANDICAP (NOTAMMENT LE CUI), AVEC LA POSSIBILITÉ D'AVOIR UN TUTEUR, AUSSI L'EMPLOYEUR À LA POSSIBILITÉ D'OBTENIR DES AIDES FINANCIÈRES ET L'EXONÉRATION DE TAXES POUR CE TYPE DE CONTRAT.
- METTRE EN PLACE UN TUTORAT D'ACCOMPAGNEMENT: UN TUTEUR QUI POURRA L'ÉCOUTER, L'ACCOMPAGNER DANS LA RÉALISATION DE SES TÂCHES, CE QUI FACILITERA SON MAINTIEN DANS L'EMPLOI. LE TUTEUR DOIT CONNAÎTRE L'ENTREPRISE, LE POSTE DE TRAVAIL CONCERNÉ, SON ENVIRONNEMENT, SES CONTRAINTES ET EXIGENCES DE SÉCURITÉ. AFIN DE PERMETTRE AU TUTEUR DE REMPLIR AU MIEUX SES MISSIONS, IL EST FORTEMENT CONSEILLÉ DE LUI PROPOSER UNE FORMATION SPÉCIFIQUE AU TUTORAT DE PERSONNES HANDICAPÉES.
- MR M. A PEUR DU CHANGEMENT, DE MANIÈRE À FAVORISER SON INTÉGRATION, AUGMENTER SES HEURES DE TRAVAIL PROGRESSIVEMENT (AMÉNAGEMENT DE PLAGE HORAIRE).