



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

“New Horizons for the Blue world”

2020-1-FR01-KA204-079996



"Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et l'Agence nationale et la Commission ne peuvent être tenues responsables de tout usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues. ”



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

PARTENAIRES:



"CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)-coordinateur du projet



STANDO LTD (Chypre)



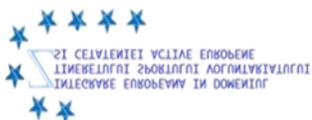
INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italie)



SC PSIHOFORWORLD (Roumanie)



NAMOI (Fédération de Russie)



INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Roumanie)



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Contenu:

| | |
|---|------------|
| <u>“New Horizons for the Blue word”2020-1-FR01-KA204-079996</u> | <u>5</u> |
| <u>Guide de l’ employeur.....</u> | <u>7</u> |
| <u>Chapitre I. Revue de la littérature sur les approches théoriques actuelles fondées sur des preuves.....</u> | <u>8</u> |
| <u>Chapitre II. Lacunes actuelles dans le processus d'emploi des adultes atteints de troubles autistique.....</u> | <u>9</u> |
| <u>Résultat SONDAGE.....</u> | <u>10</u> |
| <u>.Chapitre III.Méthodes et techniques de travail que l'employeur doit utiliser pour travailler avec des artistes.....</u> | <u>20</u> |
| <u>Emplois adaptés aux personnes autistes.....</u> | <u>20</u> |
| <u>Difficultés et problèmes rencontrés par les personnes avec autisme au travail.....</u> | <u>29</u> |
| <u>PRISE EN CHARGE MULTIDISCIPLINAIRE DES PERSONNES AVEC SPECTRE AUTISTIQUE</u> | <u>37</u> |
| <u>COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR AVEC LES PERSONNES AUTISME.....</u> | <u>50</u> |
| <u>Communication de l'employeur avec les familles ou les représentants légaux d'adultes autistes.....</u> | <u>95</u> |
| <u>Créer un environnement de travail spécial pour les artistes.....</u> | <u>100</u> |



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

| | |
|---|------------|
| <u>.Chapitre IV. Court métrage avec activités de démonstration pour adultes Asperger.....</u> | <u>105</u> |
| <u>STANDO LTD (Chypre)</u> | <u>105</u> |
| <u>NAMOI (Fédération de Russie).....</u> | <u>105</u> |
| <u>INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Roumanie)</u> | <u>106</u> |
| <u>CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)</u> | <u>106</u> |
| <u>SC PSIHOFORWORLD (Roumanie)</u> | <u>106</u> |
| <u>INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italie)</u> | <u>106</u> |



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

“New Horizons for the Blue word”

2020-1-FR01-KA204-079996

Le projet s'inscrit dans les priorités horizontales de l'éducation des adultes : améliorer et élargir l'offre d'opportunités d'apprentissage de qualité pour les adultes en proposant des offres de formation flexibles adaptées à leurs besoins de formation ; l'inclusion sociale; et la priorité sectorielle soutenant les opportunités pour tous d'acquérir et de développer des compétences clés, y compris des compétences de base.

Le projet propose l'utilisation d'outils de formation accessibles en ligne et adaptés aux besoins de ce public spécifique ainsi qu'un outil d'accompagnement des chefs d'entreprise afin de favoriser l'embauche d'adultes avec autisme. Les thèmes choisis sont très bien traités. Le projet bénéficie de trois points supplémentaires au titre des thèmes prioritaires nationaux.

Le projet est susceptible de générer des résultats qui pourront être utiles pour d'autres domaines de l'éducation, de la formation et de la jeunesse, en plus du domaine pour lequel les principaux impacts sont attendus.

Les résultats générés seront innovants pour l'ensemble de son secteur éducatif, ainsi que dans le contexte géographique dans lequel il sera mis en œuvre. De plus, il s'appuie sur des projets antérieurs et démontre une valeur ajoutée significative par rapport aux résultats des projets précédents



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

L'innovation de ce projet se situe à plusieurs niveaux. Après recherche par le consortium, il s'avère qu'il n'existe pas de projet existant traitant de l'insertion professionnelle du public adulte autiste via les nouvelles technologies ; il est innovant en proposant une méthode d'éducation pour les adultes avec autisme mais aussi en proposant un outil dédié aux chefs d'entreprise ; les méthodes pédagogiques proposées via la plateforme en ligne sont innovantes et répondent aux attentes du programme (utilisation de l'enseignement formel et non formel, méthodes adaptées, accessibilité). L'innovation proposée est proportionnelle à l'ampleur du projet et à l'expérience des organisations participantes, ainsi qu'aux besoins spécifiques du public cible.

L'objectif principal du projet est de développer un programme de formation à l'aide des nouvelles technologies adapté pour les adultes avec autisme, qui respecte leur rythme d'apprentissage et valorise leurs compétences, afin de favoriser leur intégration sociale et professionnelle. Il prend la forme d'un projet d'innovation mené par un consortium de six partenaires européens.

Les productions du projet sont :

Plateforme e-learning IO1 - "Je suis autiste - je peux m'intégrer"

Assistant virtuel IO2

Guide de l'employeur IO3



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

IO3 Guide de l'employeur

Le guide de l'employeur comprend des informations pour les employeurs et les autres parties prenantes et facilite l'effet multiplicateur du projet. Des conseils pratiques et des informations sur l'utilisation du contenu du guide sont fournis en organisant des séances d'information et en distribuant des supports d'information. Suite à la conception du guide, une revue est effectuée au niveau du consortium par un groupe de consultants.

Après avoir obtenu les commentaires, les ajustements et corrections nécessaires sont effectués. En général, les variables qui contribuent à la qualité des pratiques ayant un impact sur le processus d'intégration sociale et professionnelle des adultes avec autisme sont incluses.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Chapitre I

Revue de la littérature sur les approches théoriques actuelles fondées sur des preuves.

Qu'est-ce que l'autisme ?

Pourquoi un employeur serait-il intéressé à embaucher une personne autiste ?

Difficultés et problèmes rencontrés par les personnes avec autisme dans l'emploi. Comportement au travail.

Insertion des personnes avec autisme sur le marché du travail

Cadre législatif dans chaque pays partenaire du projet sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail

Exemples de « bonnes pratiques » d'autres pays sur l'intégration des personnes avec autisme dans le marché du travail

Quels sont les emplois où les personnes avec autisme sont employées ?

LIEN:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vJD10qC2fb-kGFRwU2-aTISPODENV0MiQ-BBdvDBYEU/e/dit#gid=695435396>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Chapitre II

Lacunes actuelles dans le processus d'emploi des adultes atteints de troubles du spectre autistique.

Enquête axée sur un groupe de discussion dans chaque pays partenaire.

Cette enquête a réuni : des familles / des représentants des sociétés de recrutement et de distribution / des représentants des collectivités et associations locales (50 répondants pour chaque pays partenaire) ; les résultats obtenus seront publiés dans la seconde partie du guide ;

Lien ENQUÊTE:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXboCJ7vwZ40eB972Moigwp1RgaznaJu0671A-n7zFoGRtzQ/viewform>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

New Horizons for the BLUE World 2020-1-FR01-KA204-079996

I03 : Employer’s Guide
Report of Survey Analysis:
Current gaps in the employment process of adults with autism
spectrum disorders.



Result SURVEY

Number of responses per country

Cyprus: 50
Italy: 66
France: 55
Romania (SC PSIHOFORWORLD): 56
Romania (INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE): 55
Russia: 52
Total: 334

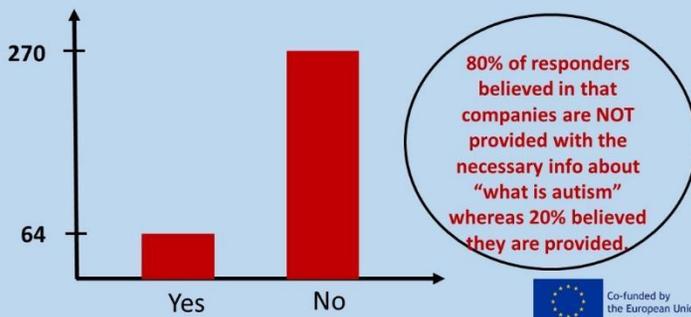




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

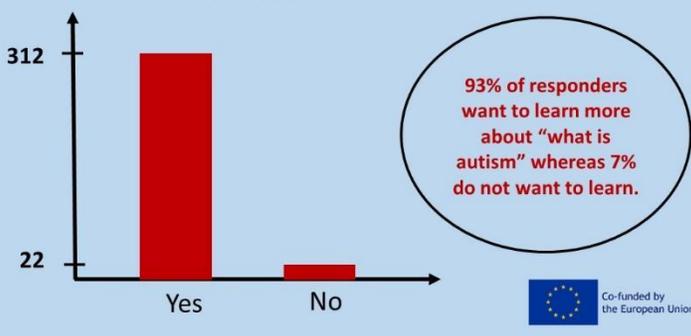
Theme1: What is Autism?

1-Do you think companies are provided with the necessary information about "what is autism" ?



Theme1: What is Autism?

2-Do you want to learn more information about "what is autism" ?

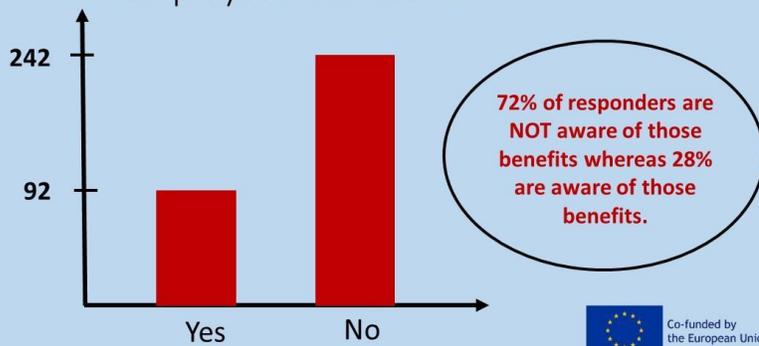




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

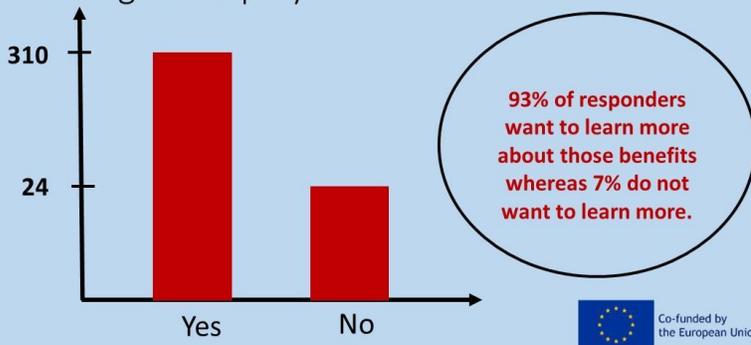
Theme2: Benefits of employing people with autism?

1- Are you aware of potential benefits of hiring an employee with autism?



Theme2: Benefits of employing people with autism?

2- Do you want to learn more about potential benefits of hiring an employee with autism?

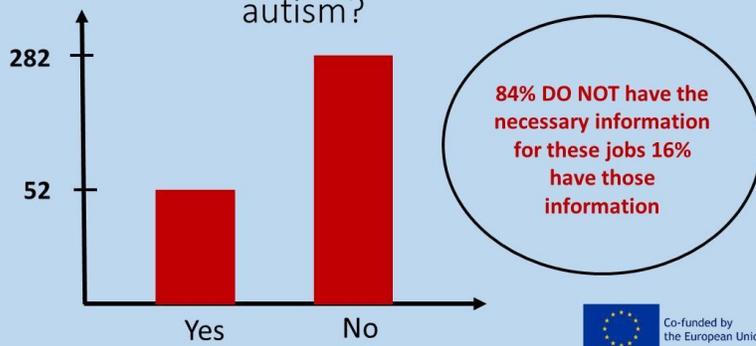




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

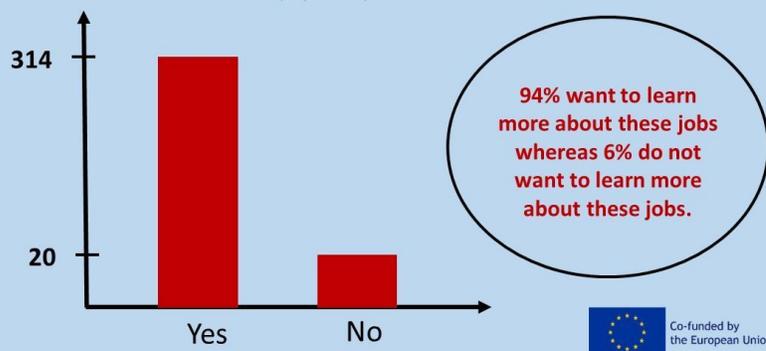
Theme3: Specific jobs for people with autism

1- Do you have the necessary information about the specific jobs that can be best handled by people with autism?



Theme3: Specific jobs for people with autism

2-Do you want to learn more about specific jobs that can be best handled by people with autism?

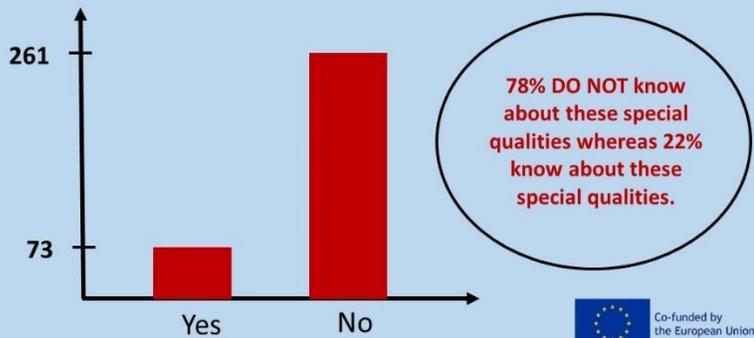




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

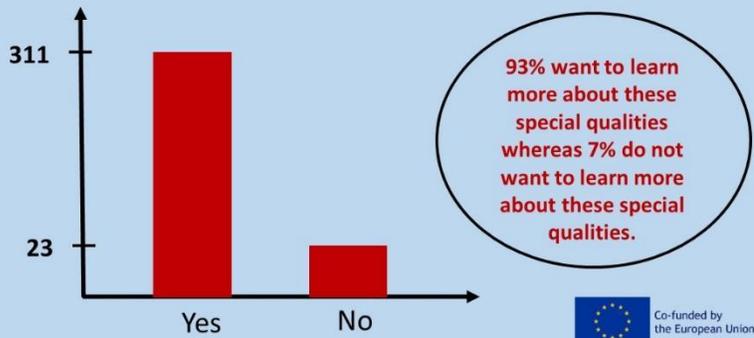
Theme4: Qualities of people with autism

1-Do you know what special qualities people with autism have that can benefit them in the workplace?



Theme4: Qualities of people with autism

2-Do you want to learn more about the special qualities people with autism have?

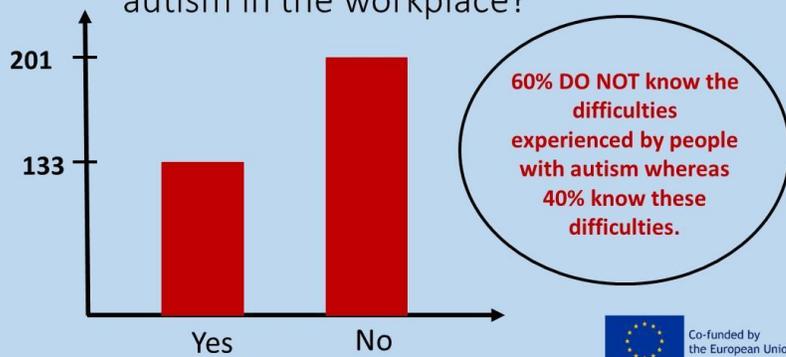




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

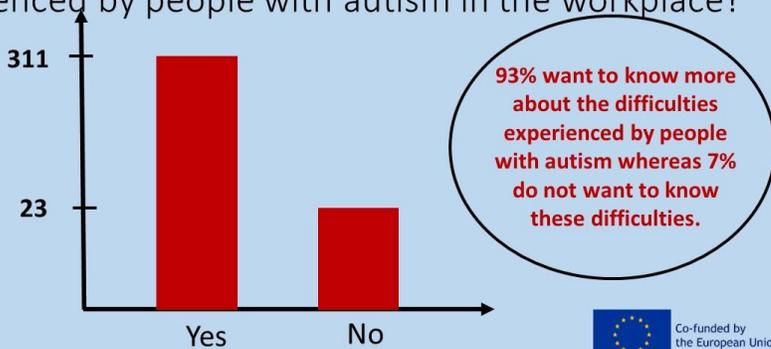
Theme5: Difficulties experienced by people with autism

1-Do you know the difficulties experienced by people with autism in the workplace?



Theme5: Difficulties experienced by people with autism

2- Do you want to learn more about the difficulties experienced by people with autism in the workplace?

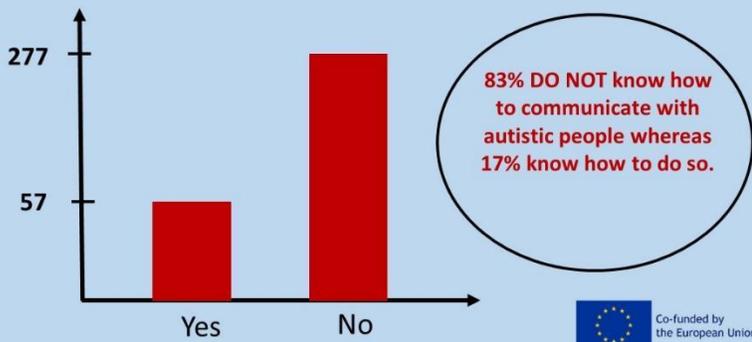




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

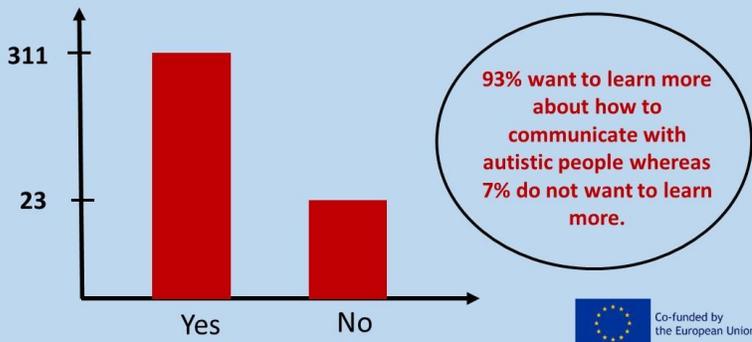
Theme6: Communication

1-Do you know how to communicate with autistic people?



Theme6: Communication

2- Do you want to learn more about on how to communicate with autistic people??

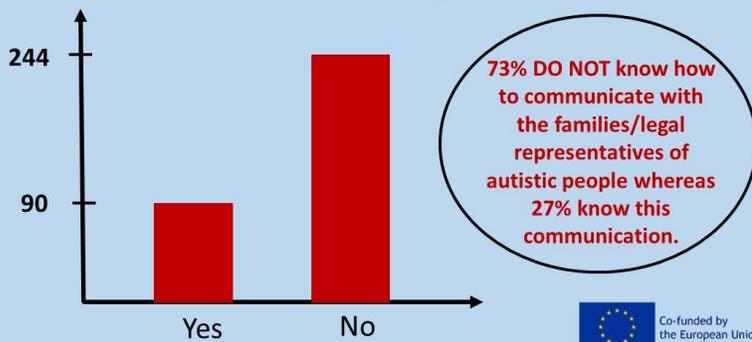




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

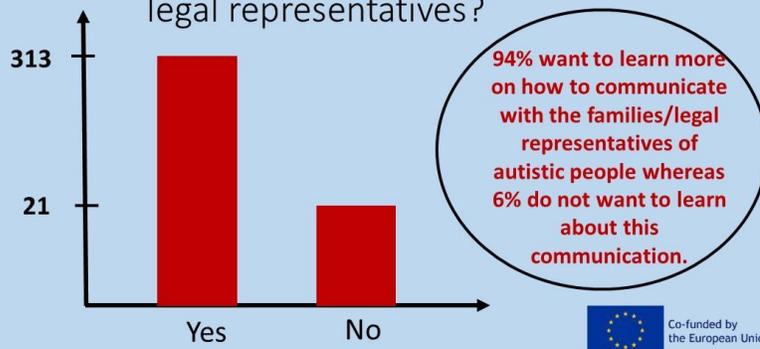
Theme6: Communication

3- Do you know how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?



Theme6: Communication

4- Do you want to learn more on how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?

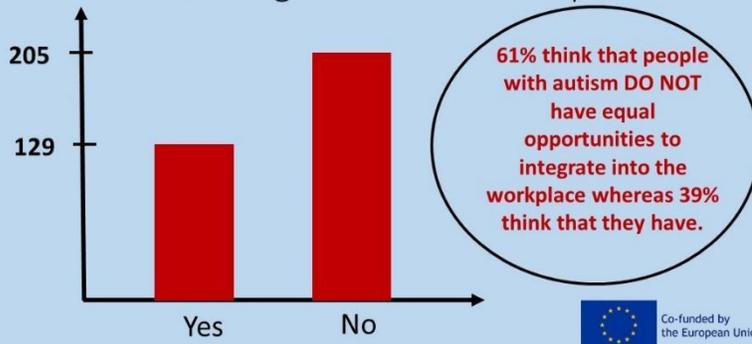




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Theme7: Integrating people with autism into workplace

1- Do you think that people with autism have equal opportunities to integrate into the workplace?

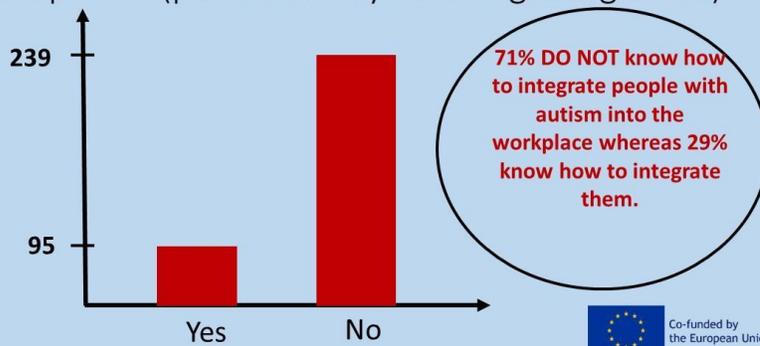




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

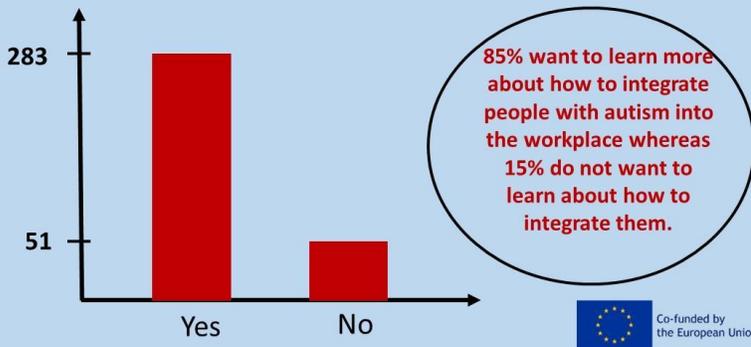
Theme7: Integrating people with autism into workplace

2-Do you know how to integrate people with autism into the workplace? (potential ways of integrating them)



Theme7: Integrating people with autism into workplace

3- Do you want to learn more about strategies that can help societies to integrate people with autism into the workplace?





Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Chapitre III

Méthodes et techniques de travail que l'employeur doit utiliser lorsqu'il travaille avec des personnes avec autisme.

Sur la base de la littérature et de la situation statistique présentées ci-dessus, la troisième partie du guide a été conçue. Les méthodes et techniques de travail que l'employeur doit utiliser pour travailler avec des personnes avec autisme sont développées et présentées afin d'obtenir les résultats proposés, en tenant compte de leur insertion professionnelle mais aussi du bénéfice de l'entreprise. Les employeurs se renseignent sur les stratégies d'accueil des personnes atteintes de troubles du spectre autistique, sur la répartition des tâches pour une insertion professionnelle réussie.

SC PSIHOFORWORLD (E10192553, RO)

Des emplois adaptés aux autistes

Les autistes ont des talents particuliers qui les rendent aptes à une variété d'occupations. Les adolescents et les adultes autistes peuvent trouver des emplois productifs avec l'aide appropriée.

Trouver des emplois adaptés aux personnes autistes peut être difficile si vous êtes autiste ou si vous soutenez quelqu'un qui en est atteint. Cela est particulièrement vrai si vous ne savez pas par



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

où commencer ou si vous n'êtes pas sûr du cheminement de carrière qui conviendra le mieux à vos talents et compétences ou à ceux de votre proche.

La capacité d'un individu à effectuer certaines tâches est considérablement affectée par la gravité de son autisme. Certaines personnes atteintes de TSA de niveau 1 présentent des symptômes qui passent inaperçus pour leur entourage. Ils sont capables de terminer des tâches difficiles avec peu d'assistance ou en utilisant leurs propres mécanismes d'adaptation.

Les symptômes de l'autisme qui sont plus graves ont un impact plus important sur les types de professions qui peuvent être exercées avec succès. Cependant, il existe de nombreux programmes à la recherche de personnes atteintes de TSA qui peuvent apporter des compétences particulières au travail, et il existe une variété de professions accessibles.



<https://images.app.goo.gl/ne4h5q8LNbvarqHT6>

Ces difficultés pourraient donner l'impression qu'il est impossible d'obtenir un travail épanouissant. Mais cela ne pouvait pas être plus éloigné de la vérité ; être autiste n'empêche pas quelqu'un de réussir sa carrière.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Selon les recherches de 2021, les caractéristiques souvent associées à l'autisme et qui se traduisent bien dans l'environnement de travail peuvent inclure :

- pensée créative et innovante
- attention au détail
- processus de pensée logiques et systématiques
- reconnaissance de formes améliorée
- mémoire supérieure
- concentration soutenue et intense
- Capacité de travailler indépendamment
- une productivité et un dévouement accrus
- capacité à trouver des solutions pratiques et efficaces
- honnêteté et fiabilité
- moindre souci de la pression sociale
- un sens aigu de la justice sociale et de l'empathie affective
- intérêts intenses pour des choses spécifiques
- le plaisir des tâches que les personnes non autistes pourraient trouver difficiles

1. Carrières en informatique, cybersécurité, analyse de données et codage



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/cP5iPMhfsxbZtPUR9>

Les adolescents et les adultes avec autisme manifestent fréquemment un grand intérêt pour l'informatique. Pour les personnes férues de technologie avec une attention accrue aux détails et une passion pour le travail avec les ordinateurs, cette carrière peut convenir. Une personne autiste peut trouver un attrait dans la nature hautement spécialisée et « en coulisses » de nombreux emplois en TI. Faites attention à la façon dont l'employeur explique l'emploi et l'environnement de travail pour déterminer les rôles pertinents. Les personnes atteintes de TSA peuvent être d'excellents ingénieurs réseau, développeurs Web, concepteurs Web, ingénieurs logiciels et administrateurs de bases de données, mais il est préférable d'éviter les emplois qui sont "en contact avec le client" ou qui se déroulent dans des "environnements agiles".



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Un mécanicien automobile



<https://images.app.goo.gl/pHgkixaFY82ZvthH9>

Vous aimez les voitures ? Vous êtes très manuel ? Pourquoi ne pas envisager de travailler comme technicien automobile? Les véhicules bénéficient d'un entretien et de réparations de routine par des spécialistes de l'automobile. Ils peuvent posséder leur propre entreprise, travailler chez un concessionnaire automobile ou exploiter un atelier de réparation automobile. Bien qu'une certaine interaction avec le client puisse être nécessaire, la majorité du travail est effectuée seul sur l'automobile ou le camion. Pour les personnes autistes qui apprécient les entreprises complexes ou stimulantes et qui aiment comprendre comment les choses fonctionnent, travailler sur les voitures peut être un choix de carrière enrichissant.

Bien sûr, si vous ou la personne autiste que vous aidez êtes intéressé, n'importe quel choix de carrière pourrait convenir. Néanmoins, des besoins particuliers peuvent nécessiter des aménagements du lieu de travail selon la profession.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

3. Journalisme



<https://images.app.goo.gl/tF66e22ci8SUTzkt5>

Une option d'emploi gratifiante pour les personnes autistes qui aiment écrire est le journalisme ou une industrie similaire. Cette ligne d'emploi permet la créativité tout en offrant une structure, une régularité et des options de travail à distance.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

4. Comptabilité



<https://images.app.goo.gl/WidA3vig5H3sqSnW9>

Des emplois comme la comptabilité juridique ou la tenue de livres peuvent convenir aux personnes autistes qui aiment les mathématiques et les calculs, car ils font appel à leurs intérêts et à leurs capacités. Une carrière axée sur les chiffres peut être une option fantastique si votre enfant excelle en arithmétique. Semblable à la recherche, il existe d'autres professions similaires disponibles à divers niveaux de compétence et d'éducation. Des carrières telles que juricomptabilité, CPA, spécialiste de la préparation des déclarations de revenus, comptable, spécialiste de la facturation et commis aux comptes fournisseurs peuvent être très fructueuses pour les personnes autistes.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

5. Soins aux animaux, toilettage et étude des animaux



<https://images.app.goo.gl/qNHrr6aA3n937bCt6>

Certaines personnes autistes préfèrent interagir avec les animaux plutôt qu'avec les humains. Par conséquent, travailler avec des chiens, des chats ou des chevaux en tant que travail peut être gratifiant. De plus, il peut avoir des avantages thérapeutiques. Une profession de technicien vétérinaire, de toilettage, de dresseur, de promeneur de chiens ou de garde d'animaux est une possibilité pour ceux qui apprécient le travail avec les animaux. Les personnes qui se sentent à l'aise avec d'énormes animaux peuvent choisir de faire carrière comme gardiens de zoo, éleveurs ou entraîneurs d'équidés. Votre enfant pourrait même devenir vétérinaire s'il est très intelligent et fonctionne bien.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

6. Industrie



<https://images.app.goo.gl/1qpuKuXeqjN1oV4W9>

Certains aspects du secteur manufacturier comme l'assemblage, l'expédition et la réception, et la robotique peuvent être attrayants pour certaines personnes autistes. Particulièrement ceux qui aiment la prévisibilité et la cohérence. De nombreuses personnes autistes fonctionnent mieux dans un cadre organisé. Ces personnes pourraient réussir dans l'industrie manufacturière, une profession qui dépend de procédures reproductibles et normalisées. Votre enfant pourrait être intéressé par une profession de machiniste, de boulanger, de fabricant, d'opérateur de machine, de menuisier, d'assembleur ou de soudeur s'il apprécie les professions qui nécessitent l'assemblage de composants.





Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

7. Photographie, effets générés par ordinateur et réalisation de films

<https://images.app.goo.gl/9EUWW9tidy1eLidU7>

Dans le domaine des arts visuels, une personne atteinte de TSA peut bénéficier de ses perspectives distinctives. De plus, ce parcours professionnel permet une expression créative difficile à trouver dans d'autres emplois.

8. Recherche scientifique et technologique



<https://images.app.goo.gl/hKEhzFh1LiaKewUy6>

Les carrières dans les industries des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) pourraient convenir aux personnes autistes, car elles ont souvent un raisonnement logique solide et d'excellentes compétences en identification de modèles. L'autisme peut être utilisé comme une force pour aider les gens à poursuivre une carrière dans la recherche. Leur propension à la rationalité et à l'objectivité est avantageuse dans bon nombre de ces rôles car elle leur permet de livrer les faits qu'ils découvrent sans préjugés. Des carrières respectueuses de l'autisme sont disponibles dans une variété d'industries et nécessitent divers degrés d'éducation. Un bibliothécaire de référence, un résumé de titres, un vérificateur de faits, un généalogiste ou un assistant de recherche sont tous des carrières potentielles.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

9. Caissier



<https://images.app.goo.gl/Nv8njVxAJ39h6z2u8>

Un caissier dans un magasin de détail ou une épicerie est l'un des emplois les plus populaires pour les personnes autistes. Bien qu'il implique une interaction avec les clients, le travail suit également une routine et varie très peu. Les caissiers les plus heureux sont ceux qui trouvent des emplois dans leurs endroits préférés.

10. Traiteur



<https://images.app.goo.gl/XGQ6cAR5Wtr8TeKu8>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

De nombreuses personnes autistes aiment cuisiner. Les personnes atteintes de TSA sont particulièrement friantes de pâtisseries car cela nécessite de respecter scrupuleusement une recette. Le poste de traiteur est un excellent choix pour quelqu'un qui veut faire de ce passe-temps un métier. Les réceptions de mariage, les baby showers, les conférences d'affaires et autres occasions spéciales exigent que les traiteurs collaborent avec les clients pour concevoir et créer un menu.

Si travailler avec des gens vous met mal à l'aise mais que la restauration vous intrigue, pensez à chercher un emploi dans une boulangerie ou un restaurant.

Néanmoins, les personnes autistes peuvent rencontrer des difficultés au travail en raison de différences dans les compétences d'interaction sociale, les troubles du traitement sensoriel et les préférences d'apprentissage. De plus, des problèmes de vitesse de traitement, de langage réceptif et de langage expressif peuvent entraîner des difficultés au travail.

La gestion de ces difficultés est faisable avec la bonne assistance. Les coachs professionnels, les plans de formation sur mesure et la garantie que l'employeur a une compréhension approfondie de l'autisme sont quelques exemples de ces services.

Bibliography

1. <https://psychcentral.com/autism/jobs-for-autistic-people>
2. <https://www.appliedbehavioranalysisprograms.com/jobs-for-people-with-autism/>
3. <https://www.elemy.com/studio/autism-resources/jobs-and-careers>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

STANDO LTD (E10168250, CY)

Difficultés et problèmes rencontrés par les autistes au travail

Selon des données mondiales, 85 % des adultes atteints de TSA sont au chômage (Griffiths et al., 2020). Ce taux exceptionnel est crucial. Cependant, les choses sont plus compliquées qu'il n'y paraît. Plus précisément, les problèmes rencontrés par les adultes autistes ne s'arrêtent pas une fois le processus d'emploi terminé. Pour les adultes atteints de TSA, de nouveaux défis commencent lorsqu'ils entrent sur le lieu de travail.

En effet, les adultes avec TSA possèdent des qualités spécifiques qui en font des employés hautement productifs.

Par exemple, les adultes atteints de TSA sont attachés à la qualité et à la cohérence et mettent l'accent sur les détails. De plus, les adultes atteints de TSA sont capables de penser de manière créative et de réaliser des choses que la plupart des gens ne peuvent pas réaliser facilement (Kaufman, 2019). Même s'ils possèdent toutes ces qualités, il est encore courant pour les adultes atteints de TSA de faire face à des défis au travail. Tout au long de cette section, les défis rencontrés par les adultes atteints de TSA au travail seront expliqués en détail. À la fin de cette section, les employeurs recevront également des suggestions sur la manière de créer un environnement de travail adapté aux personnes autistes pour leurs employés.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

La plupart des défis rencontrés par les adultes avec TSA au travail sont regroupés sous le thème des « soft skills ». Il est très important pour les employeurs de comprendre ces compétences non techniques pour diverses raisons.

Premièrement, les employeurs seront en mesure de comprendre les défis auxquels sont confrontés les adultes atteints de TSA en milieu de travail.

Deuxièmement, les employeurs auront la possibilité d'ajuster leur environnement de travail en fonction des besoins des adultes atteints de TSA.

Troisièmement, l'entreprise bénéficiera d'avantages en termes de qualité et de productivité lorsque l'environnement est aménagé de manière à minimiser les défis pour les adultes atteints de TSA.

Enfin et surtout, la perception de l'autisme changera grâce à une éducation continue sur l'autisme. De nos jours, certains employeurs perçoivent l'autisme comme un atout et non comme une déficience. C'est parce que ces employeurs ont déjà reçu une formation sur l'autisme. Un nombre croissant d'employeurs suivront le même chemin si les défis sont reconnus et relevés par un plus grand nombre d'employeurs.

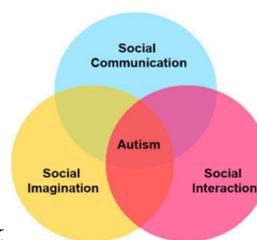
Comme le montre la figure 1, les compétences non techniques liées au travail impliquent 3 composantes principales: l'interaction sociale, la communication sociale et l'imagination sociale. Outre ces 3 compétences non techniques, les compétences en gestion du temps et les différences sensorielles seront également abordées comme d'autres traits importants partagés par les adultes



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

autistes. Toutes ces compétences/caractéristiques sont directement liées à l'environnement de travail. Pour cette raison, ils devraient être traités par les employeurs de la manière la plus efficace.

Figure 1 Difficultés liées aux compétences générales rencontrées par les adultes autistes au travail



Soft Skills Difficulties Experienced by Adults with Autism at Work

Interaction sociale

Les interactions sociales font partie intégrante de la vie quotidienne. Il s'agit d'un vaste sujet qui comprend des compétences telles que la capacité de lire les signaux sociaux, de gérer les sentiments et de comprendre les émotions des autres. Bien que l'interaction sociale puisse être un processus facile pour les personnes non autistes, elle se présente comme un processus difficile pour les personnes autistes. Par exemple, les adultes atteints de TSA éprouvent des difficultés à lire les signaux sociaux. Cela pourrait les amener à être considérés comme inappropriés lors de conversations avec leurs collègues. Plus précisément, les adultes atteints de TSA ont des difficultés à exprimer et à comprendre les expressions faciales des autres qui agissent comme un élément non verbal crucial dans les interactions sociales (Trevisan et al., 2018). Le contact visuel est également un autre signal social non verbal important auquel les adultes atteints de TSA ont du mal à s'engager. Malheureusement, toutes ces difficultés dans le domaine de la communication non verbale constituent un obstacle difficile pour les adultes autistes, affectant plusieurs domaines de leur vie. Par



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

exemple, la communication non verbale (y compris les expressions faciales et le contact visuel) ne guide pas seulement les interactions avec les collègues, mais transmet également la confiance dans le lieu de travail, ce qui augmente la performance au travail en conséquence (Smith, 2013). Compte tenu de tout cela, un manque de compétences en communication non verbale entraîne à la fois des problèmes d'interaction sociale et une baisse des performances des employés autistes.

De plus, les adultes atteints de TSA peuvent éprouver des difficultés à comprendre et à exprimer leurs propres émotions et les émotions des autres. Ces difficultés pourraient amener les adultes autistes à être perçus négativement par les autres employés. Par exemple, lorsqu'un employeur parle d'un problème grave pour l'entreprise, les adultes atteints de TSA peuvent sourire. Cela ne doit jamais être compris comme un acte intentionnel.

Les adultes atteints de TSA pourraient le faire en raison de difficultés à comprendre et à réfléchir sur les émotions.

Communication sociale

La communication sociale peut être analysée en deux catégories, à savoir la communication réceptive et expressive. La communication réceptive implique des difficultés à comprendre les informations verbales et non verbales, tandis que la communication expressive implique des difficultés à transmettre des informations verbales et non verbales. Il a été longtemps étudié que la communication réceptive et expressive est altérée chez les adultes atteints de TSA (Mody & Belliveau, 2013).

En termes de communication réceptive, les adultes atteints de TSA peuvent être perçus comme n'écoutant pas ce que leur employeur et leurs employés disent, et peuvent donc être perçus



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

comme désintéressés et irrespectueux. En plus de cela, les adultes atteints de TSA peuvent avoir du mal à suivre les instructions. Cela se produit en raison des exigences excessives d'écoute, de traitement et d'organisation de ce qui leur est dit simultanément (Marco et al., 2011). Par conséquent, les employeurs devraient voir l'extérieur de la boîte et éviter de percevoir cela comme un « refus de suivre/d'obéir ». Il est également important de noter que les adultes atteints de TSA peuvent prendre les choses au pied de la lettre lors de leur communication au travail. Cela se produit en raison d'un manque de compréhension des concepts abstraits. Il est possible qu'un employé atteint de TSA comprenne mal les blagues amicales ou les sarcasmes.

En termes de communication expressive, les adultes avec TSA éprouvent des difficultés à se relayer dans les conversations. Pour cette raison, il est possible de penser qu'ils pourraient parler de manière excessive. Cela est dû à un manque de compréhension en termes de qui prend le tour des discours. De plus, les adultes atteints de TSA ont du mal à « trouver les mots ». Pour cette raison, il est courant d'entendre « chose » ou « cela » fréquemment d'eux pour les mots auxquels ils ne peuvent pas accéder facilement.

Imaginaire social

Notre capacité d'imagination sociale nous permet de prédire le comportement des autres, de donner un sens à des concepts abstraits et d'imaginer des possibilités qui ne sont pas directement liées aux circonstances actuelles. Les adultes avec TSA éprouvent des difficultés d'imagination sociale. En d'autres termes, ils sont confrontés à des défis pour saisir la "théorie de l'esprit" qui implique de déduire l'état d'esprit des autres (c'est-à-dire ce que les autres ressentent, pensent et expérimentent). Cela crée pour eux une situation dans laquelle tout le monde autour d'eux semble imprévisible.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Cette imprévisibilité, à son tour, produit respectivement des sentiments d'anxiété extrême et d'évitement (Normansell-Mossa et al., 2021). Compte tenu de toutes les incertitudes survenant sur le lieu de travail, un adulte autiste peut être perçu comme une personne désagréable qui ne réagit pas positivement au changement. Il convient de noter que cela se produit en raison d'un manque d'imagination sociale, et non parce qu'il est désagréable ou qu'il n'aime pas le changement.

Compétences de gestion du temps

La gestion du temps est l'un des facteurs importants qui influent directement sur le rendement au travail et la productivité. C'est l'une des habiletés de fonctionnement exécutif qui est liée à la mémoire de travail. Il a été soutenu par diverses études que la mémoire de travail est altérée chez les adultes atteints de TSA (Hughes et al., 1994; O'Hearn et al., 2008). Pour cette raison, la gestion du temps au travail pourrait devenir un défi pour les adultes atteints de TSA. Sur cette base, les adultes autistes ont besoin d'aménagements sur le lieu de travail qui les aideront à gérer leur temps efficacement. Avec le soutien des employeurs et des employés, les adultes atteints de TSA peuvent gérer efficacement leur temps en milieu de travail.

Différences sensorielles

Les lumières vives et les bruits peuvent déjà déranger tout le monde. Pour les personnes atteintes de TSA, les perceptions sensorielles peuvent être effrayantes et même douloureuses. Ils peuvent être hyposensibles (c'est-à-dire sous-réactifs) et hypersensibles (sur-réactifs) à l'un des sens. Il est possible qu'un adulte autiste réagisse de manière inappropriée lorsqu'il subit une stimulation sensorielle (Laurie, 2014). Les employeurs devraient tenir compte de la possibilité de ces expériences sensorielles et aménager l'environnement de travail en conséquence. Par exemple, certains pourraient être hypo-sensibles au bruit alors que d'autres pourraient être hyper-sensibles aux



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

mêmes stimuli. Pour les personnes hyposensibles, l'employeur doit organiser un environnement dans lequel l'employeur peut entendre les informations de la manière la plus efficace. Pour les hypersensibles, le bruit doit être minimisé autant que possible.

Que peuvent faire les employeurs ?

1. Comprendre ce qu'est l'autisme et quelles sont les difficultés rencontrées par les adultes autistes au travail en tant qu'employeur, vous devez comprendre ce qu'est l'autisme et comment il affecte l'individu en premier lieu. Sans avoir les connaissances nécessaires sur les expériences des adultes autistes, vous ne pouvez pas sympathiser avec eux. Vous devez en savoir plus sur les adultes avec autisme afin de prendre les mesures nécessaires pour améliorer leurs conditions de travail.

2. Former vos employés à l'autisme

L'environnement de travail implique de nombreux employés ayant différents niveaux de connaissances sur l'autisme. En tant qu'employeur, commencez par le début et éduquez vos employés sur l'autisme. C'est un mouvement holistique et tout le monde devrait prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail. De plus, la plupart des interactions sociales se produisent entre les employés. Vos employés doivent connaître les difficultés rencontrées par les adultes autistes et savoir comment les aborder/réagir en conséquence.

3. Fournir des commentaires sensibles mais honnêtes

Comme indiqué, il est difficile pour les adultes autistes de capter les signaux sociaux. Ainsi, vos commentaires doivent être fondés sur des motifs honnêtes. Il est important de souligner qu'être honnête ne signifie pas être destructeur (par exemple, insensible). Tout en essayant d'être honnête, vous devez également être constructif en même temps (par exemple, sensible). Par exemple, vous



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

pouvez expliquer clairement pourquoi la tâche est mauvaise et comment elle peut être corrigée. Tout en faisant tout cela, il est important de se rappeler qu'un employé autiste peut avoir une faible estime de soi. Pour cette raison, vous pouvez essayer de fournir des commentaires positifs chaque fois que cela est possible.

4. Revoir régulièrement le travail

C'est toujours une bonne idée de faire des révisions fréquentes pour les tâches assignées. Ceci est valable même pour les salariés sans autisme. Organiser des réunions d'examen individuelles régulières vous évitera de vous retrouver avec d'énormes erreurs irrémédiables. Avec un employé autiste, essayez de garder ces réunions plus fréquentes mais moins longues. Des séances plus longues pourraient diminuer l'efficacité car faire attention pendant une longue période pourrait devenir un défi pour un employé autiste.

5. Assurez-vous que les instructions sont concises et spécifiques

Lorsque vous fournissez des instructions, vous devez éviter d'utiliser un langage vague et déroutant. Des instructions informelles et ambiguës ne feront que créer de l'imprévisibilité et de l'anxiété. Vos instructions doivent spécifier comment effectuer chaque tâche du début à la fin. Par exemple, au lieu de dire « Rendons-nous tous ensemble la semaine prochaine », dites « Planifiez une réunion la semaine prochaine, lundi à 14 h 00 ». avec Julia, Peter, George et vous ».

6. Encouragez la gestion du temps

En tant qu'employeur, vous pouvez aider votre employé autiste à gérer efficacement son temps. Par exemple, les grandes affectations peuvent être divisées en petites tâches. Au lieu de demander de grandes tâches à la fois, vous pouvez procéder étape par étape en demandant de petites tâches. En plus de cela, vous pouvez fournir des organisateurs électroniques ou manipulés à votre employé



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

autiste. Une fois que vous avez fourni un organisateur, essayez de lui apprendre à l'utiliser de la manière la plus efficace, car cela pourrait devenir une tâche compliquée pour lui.

Vous pouvez également leur fournir un calendrier mural et les entraîner à utiliser des couleurs spécifiques pour le calendrier en fonction de l'urgence des tâches. Par exemple, ils peuvent utiliser la couleur rouge pour les tâches les plus urgentes, la couleur bleue pour les tâches à venir et la couleur verte pour les tâches qui peuvent être en attente. Tout au long des révisions fréquentes, interrogez-les sur les délais et encouragez-les à travailler sur les tâches les plus urgentes. Pour éviter toute confusion concernant les échéances, n'introduisez une nouvelle tâche que lorsque la précédente est terminée.

7. Offrir des aménagements raisonnables

Comme indiqué, un employé autiste peut être hypersensible dans ses sens. Pour cette raison, il est nécessaire de fournir des écouteurs antibruit aux employés. En plus de cela, un employé autiste devrait avoir la possibilité d'éteindre ou d'atténuer les plafonniers. Le contact visuel peut déclencher de l'anxiété, alors essayez d'éviter le contact visuel chaque fois que vous sentez qu'il est gêné. Étant donné que le toucher peut être perçu comme une invasion de l'espace personnel, essayez de continuer à toucher le moins possible. Au lieu de toucher, des termes verbaux peuvent être utilisés pour afficher une appréciation (United Disabilities Services, 2019).

Références:

Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., & Linstead, E. (2020). Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain sciences*, 10(9), 632.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Hughes, C., Russell, J., & Robbins, T. W. (1994). Evidence for executive dysfunction in autism. *Neuropsychologia*, 32(4), 477–492.
- Laurie, C. (2014). *Sensory strategies: Practical ways to help children and young people with autism learn and achieve*. National Autistic Society.
- Marco, E. J., Hinkley, L. B., Hill, S. S., & Nagarajan, S. S. (2011). Sensory processing in autism: a review of neurophysiologic findings. *Pediatric research*, 69(5 Pt 2), 48R–54R.
- Mody, M., & Belliveau, J. W. (2013). Speech and Language Impairments in Autism: Insights from Behavior and Neuroimaging. *North American journal of medicine & science*, 5(3), 157–161.
- Normansell-Mossa, K. M., Top, D. N., Jr, Russell, N., Freeston, M., Rodgers, J., & South, M. (2021). Sensory Sensitivity and Intolerance of Uncertainty Influence Anxiety in Autistic Adults. *Frontiers in psychology*, 12, 731753.
- O'Hearn, K., Asato, M., Ordaz, S., & Luna, B. (2008). Neurodevelopment and executive function in autism. *Development and Psychopathology*, 20(4), 1103–1132.
- Trevisan, D. A., Hoskyn, M., & Birmingham, E. (2018). Facial Expression Production in Autism: A Meta-Analysis. *Autism research: Official journal of the International Society for Autism Research*, 11(12), 1586–1601.
- United Disabilities Services, 2019. *Autism in the workplace: How to accommodate adults with autism at work*. Lancaster: Resource Center.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

**International Institute of Applied Psychology and Human
Sciences associazione culturale (E10061723,IT)**
**PRISE EN CHARGE MULTIDISCIPLINAIRE DES PERSONNES
AVEC SPECTRE AUTISTIQUE**
DÉSORDRE

Introduction

Les troubles neurodéveloppementaux sont des affections cliniques qui surviennent aux premiers stades du développement et se caractérisent par des déficits de développement qui entraînent une altération du fonctionnement personnel, social, éducatif ou professionnel. L'éventail des déficits varie de limitations d'apprentissage très spécifiques à une altération globale des compétences sociales et de l'intelligence (Geraci, 2018). Parmi ceux-ci figure le trouble du spectre autistique.

Cadre diagnostique

Ce trouble se manifeste par un certain nombre de symptômes qui doivent être présents dans la petite enfance (mais qui peuvent ne se manifester pleinement que lorsque les besoins sociaux dépassent la limite des capacités) qui limitent et altèrent le fonctionnement social, professionnel ou dans d'autres domaines importants. et ils ne sont pas mieux expliqués par une déficience intellectuelle ou un retard global de développement même s'ils peuvent être associés. Les



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

symptômes sont : Déficit persistant de la communication sociale et de l'interaction sociale dans différents contextes, inexplicable par un retard de développement généralisé et se manifestant par les trois éléments suivants :

- Déficit de réciprocité socio-émotionnelle allant d'une approche sociale anormale et infructueuse dans une conversation normale (aller-retour) en passant par un partage réduit des intérêts, des émotions, de la perception mentale et de la réaction jusqu'à un manque total d'initiative dans l'interaction sociale.
- Déficiences dans les comportements de communication non verbale utilisés pour l'interaction sociale, allant d'une mauvaise intégration de la communication verbale et non verbale, en passant par des anomalies du contact visuel et du langage corporel, ou des déficiences dans la compréhension et l'utilisation de la communication non verbale, jusqu'au manque total de l'expressivité du visage et de la gestuelle.
- Déficiences dans la création et le maintien de relations adaptées au niveau de développement (à l'exclusion de celles avec les parents et les tuteurs), allant des difficultés à adapter le comportement à différents contextes sociaux en passant par les difficultés à partager des jeux imaginatifs et à se faire des amis jusqu'à un manque apparent d'intérêt pour les gens.

Modèles restreints et répétitifs de comportements, d'intérêts ou d'activités se manifestant par au moins deux des points suivants :

- Discours, mouvements ou utilisation d'objets stéréotypés ou répétitifs, tels que stéréotypies motrices simples, écholalie, utilisation répétitive d'objets ou phrases idiosyncratiques.
- Fidélité excessive aux routines, comportements verbaux ou non verbaux réutilisés ou réticences excessives au changement : rituels moteurs, insistance à suivre le même chemin ou à manger les



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

mêmes aliments, questions incessantes ou stress extrême à la suite à de petits changements.

- Intérêts très restreints et fixes, d'intensité ou de sujets anormaux : fort attachement ou intérêt pour des objets inhabituels, intérêts trop persistants ou circonstanciels.

Hyper ou hypo-réactivité aux stimuli sensoriels ou intérêts inhabituels envers les aspects sensoriels de l'environnement, indifférence apparente à la chaleur / au froid / à la douleur, réaction indésirable à des sons ou à des textures spécifiques, odeur excessive ou toucher des objets, attirance pour les lumières ou les objets en rotation (mélange, 2006).

Le trouble a trois niveaux de gravité :

Niveau 3: Nécessite un soutien très important

- Communication sociale : de graves déficits de communication sociale, verbale et non verbale, entraînent de graves difficultés de fonctionnement ; initiative très limitée dans l'interaction sociale et réponse minimale à l'initiative des autres.
- Intérêts restreints et comportements répétitifs : inflexibilité du comportement, extrême difficulté à faire face au changement. Grand inconfort / difficulté à changer d'objet d'attention ou d'action.

Niveau 2: Nécessite un soutien important

- Communication sociale : Déficits marqués dans la communication sociale, verbale et non verbale, l'obstacle social est évident même en présence de soutien ; initiative limitée dans l'interaction sociale et réponse réduite ou anormale à l'initiative des autres
- Intérêts restreints et comportements répétitifs : inflexibilité du comportement, difficulté à faire face au changement. Gêne/difficulté à changer d'objet d'attention ou d'action.

Niveau 1: Nécessite une assistance

- Communication sociale : sans soutien, les déficits de communication sociale causent des obstacles



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

qui peuvent être remarqués. Le sujet a des difficultés à initier des interactions sociales et montre des exemples clairs de réponse atypique ou infructueuse aux initiatives des autres. Il peut sembler qu'il a un intérêt réduit pour l'interaction sociale.

- Intérêts restreints et comportements répétitifs : les rituels et les comportements répétitifs provoquent des interférences importantes dans un ou plusieurs contextes. Difficulté à passer d'une activité à une autre.

Le diagnostic de Troubles du Spectre Autistique selon le DSM-5 inclut sous cette étiquette diagnostique le Trouble Autistique (autisme), le Syndrome d'Asperger, le Trouble Désintégratif de l'Enfance et les Troubles Envahissants du Développement non spécifiés ailleurs (Surian, 2005).

Parcours diagnostique

Le parcours diagnostique comprend la prise en charge de l'enfant par une équipe pluridisciplinaire, composée d'un Neuropsychiatre de l'enfance, d'un Psychologue et d'un Orthophoniste. L'équipe sera adéquatement préparée pour une évaluation clinique complète de l'enfant. La démarche diagnostique doit en effet préciser si le trouble du spectre autistique s'accompagne d'une déficience intellectuelle, d'un trouble du langage ou est associé à d'autres troubles. Il sera important de procéder comme suit :

- *collecte d'informations anamnestiques histoire familiale et anamnèse personnelle avec des événements liés à la grossesse, à l'accouchement et à la période néonatale; reconstruction des phases du développement psychomoteur et linguistique; antécédents pathologiques à distance et aspects liés au trouble actuel.*
- *réunions avec les parents au cours desquelles des informations sur le comportement de l'enfant sont recueillies et les premières étapes de la vie et de la croissance de l'enfant sont*



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

reconstituées . C'est ainsi que se définit la période d'acquisition des stades de développement psychomoteur, linguistique et social.

- *des rencontres avec l'enfant visant à évaluer la présence de symptômes typiques d'un trouble du spectre autistique ainsi que les capacités cognitives, adaptatives et linguistiques de l'enfant et la présence éventuelle d'autres troubles associés .*

- *Évaluation du niveau cognitif à travers les échelles suivantes :*

- *GMDS-III (Griffith's Mental Developmental Scales)*

- *O Leiter 3 Leiter International Performance Scale - Third Edition (Roid GH, Miller LJ, Pompolum M., Koch C.),*

- *WISC IV- Wechsler Intelligence scale for Children (Weschler, 2013)*

- *Évaluation du niveau adaptatif et fonctionnel à travers les échelles suivantes :*

- *VABS II (Vineland Adaptive Behavior Scales) (Sparrow, Balla, Cicchetti, 2005)*

- *ABAS II (Adaptive Behavior Assessment System) (Harrison, Oakland, 2003)*

- *Évaluation des problèmes émotionnels-comportementaux à travers les échelles suivantes :*

- *K-SADS-Kiddie Schedule for Schizophrenia and Affective Disorders (Kaufman, Birmaher, Brent, Rao and Ryan, 2004)*

- *CBCL - Child Behavior Checklist (Achenbach and Rescorla, 2000; 2001).*

- *Évaluation des symptômes autistiques, avec les outils suivants :*

- *The ADOS-2-Autism Diagnostic Observation Shedule-2nd Edition (Lord et.al., 2012)*

- *L'ADI-R -Autism Diagnostic Interview-Revised (Rutter et.al., 2003. Italian translation: Faggioli et.al., 2005)*



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

De plus, un cadre de diagnostic plus fonctionnel prévoit l'administration de tests qui étudient les composantes du langage (phono-articulatoire, grammatical, sémantique, pragmatique) dans l'expression et la réception.

L'examen de l'enfant doit explorer tous les domaines du développement : domaine affectif, cognitif, communicatif, relationnel, neuropsychologique. Il est important de réaliser :

- *Examen neuropsychiatrique* qui permet de mettre en évidence des situations cliniques associées au trouble et est utile pour le diagnostic différentiel avec d'autres conditions médicales.
- *L'évaluation psychodiagnostique*, comme pour le moment un diagnostic spécifique de trouble autistique, n'est possible que sur des données comportementales. Une évaluation psychodiagnostique précise nécessite de la part du clinicien une observation prolongée allant de 4 à 5 séances dans un cadre d'accompagnement mais pas excessivement riche en stimuli aptes à solliciter et favoriser l'activité et l'interaction spontanées. Le clinicien doit observer attentivement : activité spontanée, comportement interactif, communication verbale et non verbale, affectivité ou humeur (en termes de régulation, d'intensité et de réciprocité), profil cognitif, comportements répétitifs. l'évaluation du profil de développement lié aux différentes capacités (linguistiques, cognitives, motrices, perceptives visuelles, etc.) permet au clinicien d'établir un diagnostic, un pronostic et de planifier les interventions. Il est également conseillé d'administrer des tests psychodiagnostiques spécifiques tels que ADI-R Autism Diagnostic Interview - Revised (Rutter M., Le Couteur A., Lord C., 2005), qui est un entretien visant à obtenir une gamme complète d'informations pour le diagnostic. l'autisme et l'évaluation des troubles du spectre autistique. Il a été conçu pour être utilisé conjointement avec un instrument d'observation parallèle, le calendrier d'observation diagnostique de l'autisme ADOS (Lord C. et.al., 2013). Les descriptions recueillies du comportement



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

d'une personne tout au long de sa vie sont utilisées pour déterminer si son parcours de développement et ses caractéristiques comportementales répondent ou non aux critères de diagnostic de l'autisme. Il se concentre sur trois domaines de fonctionnement : le langage et la communication, l'interaction sociale mutuelle, les comportements stéréotypés et les intérêts étroits.

Prise en charge

Une prise en charge appropriée des problèmes d'âge développemental doit se faire en tenant compte de l'environnement familial dans lequel l'enfant est né et a grandi, c'est pourquoi il est nécessaire que la prise en charge des problèmes détectés implique les sujets suivants :

- *Enfant / Adolescent*
- *Parents*
- *Enseignants*

Le système familial a besoin d'une véritable évaluation à travers l'exploration du climat émotionnel interne, des choix éducatifs vers lesquels ils se sont orientés pour leur enfant et des manières dont les problèmes de leur enfant ont été traités dans le passé.

Dans les instants qui suivent l'évaluation, la famille doit avoir à sa disposition un contexte d'intervention défini par un espace et un temps dédiés à l'acceptation du problème et à l'accompagnement d'une parentalité. Agir sur l'enfant, sans agir sur la famille, signifie dans la plupart des cas, frustrer son travail ou le rendre partiel et incohérent. Il est essentiel qu'une alliance se forme avec les parents, basée sur le partage des objectifs du traitement. Il faut d'une part reconnaître les difficultés et les problèmes spécifiques des enfants, d'autre part accueillir et contenir les besoins, les angoisses et les attentes de leurs familles (Montecchi, 2019).



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Dans certains cas, l'implication des enseignants dans le processus de traitement est fondamentale, car l'enfant passe la plupart du temps à l'école et les problèmes qu'il présente peuvent interférer de manière importante tant dans la relation avec les enseignants que dans la relation avec la classe. groupe. L'implication des enseignants a pour objectif de fournir des outils pour comprendre certains comportements de l'enfant et l'aider à faire face à ses propres difficultés, à améliorer la relation et la communication avec son élève et l'interaction avec le groupe-classe (Rebecchi, 2018).

Traitement

Pour les besoins du traitement, il est indispensable de constituer une équipe pluridisciplinaire d'experts (pédopsychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricien, pédiatre) pour structurer et partager les programmes de rééducation et suivre l'évolution de la thérapie (Tribulato, 2013 ; Power, 1994 ; Carli Suburian, 1994)

- *Visites neuropsychiatriques* pour suivre l'évolution du traitement.
- *Traitement psychologique* pour travailler sur les aspects cognitifs, émotionnels et comportementaux. Parmi les traitements les plus efficaces, ceux de nature comportementale sont documentés et de nombreuses interventions impliquent l'application de stratégies et de techniques basées sur les principes de la psychothérapie cognitivo-comportementale.
- *Orthophonie* pour traiter les aspects strictement liés au langage.
- *Traitement de neuropsychotricité*
- *Des rencontres d'accompagnement à la parentalité pour illustrer, motiver et partager chaque phase du processus thérapeutique pour permettre aux parents d'accompagner les acquis sans confondre leur rôle parental avec celui de thérapeute.*



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Prise en charge de la cellule familiale par les services locaux pour améliorer le bien-être bio-psycho-social de l'enfant.*
- *Interventions psycho-éducatives à l'école pouvant être activées en fonction de la gravité du trouble, l'assistance est en effet prévue par la loi 104/92 qui permet l'activation d'un réseau psychosocial composé d'un enseignant de soutien, d'un assistant spécialisé, d'un opérateur éducatif pour l'autonomie et communication - OEAPA (anciennement AEC) (Guglielmucci, 2017)*

Les objectifs du traitement multidisciplinaire sont :

- augmenter ou réduire certains comportements
- consolider les nouveaux apprentissages
- favoriser la communication, la reconnaissance et la différenciation des émotions
- améliorer l'adaptation sociale
- Intervention directe, on peut citer la méthode ABA (Applied Behavior Analysis), ou l'analyse appliquée du comportement. Il est basé sur les principes comportementaux du conditionnement opérant (Skinner, 1953). L'objectif est d'induire un processus de « normalisation », par le développement de schémas comportementaux plus adaptatifs. Le lieu privilégié de cette prise en charge est le contexte dans lequel vit l'enfant et qui constitue son univers : la maison et l'école (Lovaas et al ; 1990). La programmation de l'intervention se fait ad hoc pour les caractéristiques spécifiques de l'enfant, en évaluant le potentiel et les lacunes, en essayant d'élargir le répertoire comportemental adaptatif, en réduisant au maximum les "comportements-problèmes". Les parents, étant toujours présents aux réunions, connaissent les objectifs du programme et peuvent également mettre en pratique les méthodes pédagogiques les plus appropriées. En effet, il est essentiel de



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

partager les objectifs avec les parents et les différents opérateurs qui interagissent avec l'enfant autiste. Les domaines fonctionnels de l'intervention ABA sont :

- *Communication* : à partir des pré-requis, nous travaillons sur la compréhension et la production du langage, jusqu'à la formation et l'expansion des phrases
- *Socialisation* : on travaille surtout à l'école quand c'est possible, et on essaie de passer de la socialisation en petit groupe au grand groupe par l'accompagnement et la sélection d'activités
- *Activités ludiques et récréatives*: dans le jeu, on laisse de la place à l'enfant même dans une dimension "solitaire" à l'aide des technologies, tandis que dans les activités récréatives on essaie de créer de la sociabilité
- *Compétences cognitives*: ils dépendent de l'âge et sont également liés au développement scolaire
- *Compétences scolaires*: celles-ci concernent à la fois les compétences cognitives et sociales. Dans ce cas, cependant, nous essayons de travailler autant que possible avec les enseignants sur certains objectifs, qu'ils aimeraient atteindre
- *Comportement*: la réduction des comportements problématiques ou ceux qui compromettent la sécurité de l'enfant, des personnes ou de l'environnement. Les stéréotypies elles-mêmes peuvent représenter une limite à l'intégration sociale et à l'apprentissage, elles peuvent donc elles-mêmes être considérées comme des comportements problématiques. L'élimination du comportement problématique est scellée par le remplacement d'un comportement de substitution positif, qui est décomposé et proposé de manière acceptable et acquérable à l'enfant.
- *Autonomie* : vous travaillez sur les soins personnels, par exemple, en fonction de l'âge du bébé, vous pouvez travailler sur l'élimination du biberon ou sur le contrôle des sphincters



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Intervention indirecte auprès des parents: Formation des parents* La formation des parents concerne les interventions psychologiques visant à améliorer la relation parents-enfant et à accroître la capacité des parents à analyser les problèmes éducatifs qui peuvent être mis en œuvre. Nous essayons d'améliorer les compétences socio-communicatives, dans le but d'améliorer la communication et les comportements problématiques, d'aider les parents à interagir avec leurs enfants, de promouvoir le développement et l'augmentation de la satisfaction de la mère et du père, de leur autonomisation et de leur bien-être émotionnel.
- *Ressources du réseau psychosocial:* Pour améliorer le bien-être bio-psycho-social, il pourrait être utile de conseiller à la famille de participer à des associations familiales et non familiales, visant à activer des projets et des ateliers socio-éducatifs. Il est conseillé d'envoyer la famille dans une ASL pour s'assurer du handicap du mineur. Le diagnostic de trouble du spectre autistique peut conduire à la demande de l'assistance prévue par la loi 104/92 , qui permettra l'activation d'un réseau psychosocial (par exemple un enseignant de soutien, OEPA : de l'assistance à l'animation d'élèves ayant des difficultés d'éducation besoins, etc.), qui pourront soutenir et favoriser davantage le parcours de réadaptation de l'enfant, favorisant l'atteinte d'une plus grande autonomie, intégration et communication tant dans le contexte scolaire que lui rendant accessible les activités scolaires.

Professionnels impliqués : équipe pluridisciplinaire

La prise en charge en âge de développement ne peut être réalisée par un seul professionnel mais nécessite un modèle d'intervention structuré qui implique une équipe multidisciplinaire dans un contexte communicatif, dans lequel tous les acteurs impliqués sont confrontés, jusqu'à la réalisation d'un projet de traitement structuré résultant de un travail continu de comparaison entre les différents sujets qui en font partie.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

L'équipe multidisciplinaire doit comprendre les chiffres suivants :

Pédiatre

Psychologue évolutionnaire

Psychologue experte en intervention auprès du couple parental et de la famille

Neuropsychiatre pour enfants

Neuropsychologue du développement

Orthophoniste

TNPEE Thérapeute en neuropsychomotricité développementale

Tuteur aux devoirs

OEPA : de l'accompagnement à la facilitation des élèves à besoins éducatifs particuliers

Au sein de l'équipe, les différents professionnels intègrent leurs points de vue pour analyser de manière complète et approfondie, les besoins et le potentiel de l'enfant et planifier conjointement des interventions pouvant y répondre de manière pertinente, en fonction des compétences et des outils de leur parcours professionnel spécifique. De plus, il sera important de discriminer si les problèmes signalés concernent principalement le fonctionnement cognitif, les fonctions exécutives, les compétences linguistiques, l'apprentissage, etc., et / ou les aspects émotionnels et comportementaux du sujet. À la lumière de cela, un traitement peut être mis en place qui répond aux critères d'adéquation clinique et aux besoins réels de l'enfant et de sa famille.

L'objectif à long terme commun à tous les parcours de soins est l'atteinte du meilleur degré d'autonomie et d'intégration sociale et du meilleur niveau de bien-être psychique possible, qui ne peut être obtenu que par une capacité d'adaptation réelle et généralisée au milieu environnant (Vicari, Caselli, 2002).



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Modèle de CentroPsicheBalduina

CENTROPSICHEBALDUINA, tel que défini par son nom, est une réalité qui opère dans la zone ROME NORD et plus spécifiquement dans le quartier BALDUINA.

L'idée d'insérer la territorialité dans le nom de l'entreprise découle de l'intention précise de faire comprendre à ceux qui s'adressent à nous que notre réalité est étroitement ancrée dans le territoire et répond donc aux besoins spécifiques de la population qui y vit, car ils savent ce. les habitudes, le mode de vie et les problèmes des familles qui la peuplent.

En fait, l'entreprise collabore activement avec les principaux comités de quartier (BALDUINA'S et AMICI DI MONTE MARIO) précisément parce que nous croyons que l'environnement dans lequel les gens vivent est fondamental dans la croissance des individus et dans la résolution de leurs problèmes.

FICHE TECHNIQUE: CENTROPSICHEBALDUINA

TERRITOIRE D'APPARTENANCE: ROME NORD - BALDUINA - MONTE MARIO 14 TOWN HALL

EQUIPE: Travaux multidisciplinaires dans l'Inconfort et la perturbation dans l'Âge de Croissance Âge Adulte Professionnels Indépendants avec numéro de TVA

USAGERS: Enfants, adolescents, familles, couples

MODELE D'INTERVENTION: Réception, 1Visite et prise en charge en fonction des besoins de l'utilisateur et des compétences de l'équipe.

TYPES D'INTERVENTION: Psychologie clinique, psychologie du développement et neuropsychologie, psychologie scolaire, psychologie juridique.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

CENTROPSICHEBALDUINA, est une réalité qui implique des professionnels de différentes disciplines Des indépendants avec des numéros de TVA qui travaillent, chacun avec leurs propres compétences, pour promouvoir le bien-être individuel et social.

Plusieurs personnalités y exercent leur activité professionnelle :

- psychologues, psychodiagnostics, psychiatres, psychothérapeutes
- orthophonistes, TNPEE, pédopsychiatres, neuropsychologues, tuteurs DSA
- Coordonnateurs parentaux et médiateurs familiaux



PSYCHOLOGIE ET NEUROPSYCHOLOGIE ÂGE DE DÉVELOPPEMENT

Thérapie neuropsychologique et évaluation de la réadaptation

Évaluation et orthophonie

Évaluation et thérapie en neuropsychomotricité (TNPEE)

Visite et contrôle neuropsychiatrique infantile

Tuteur de tâche / Tuteur DSA

PSYCHOLOGIE CLINIQUE

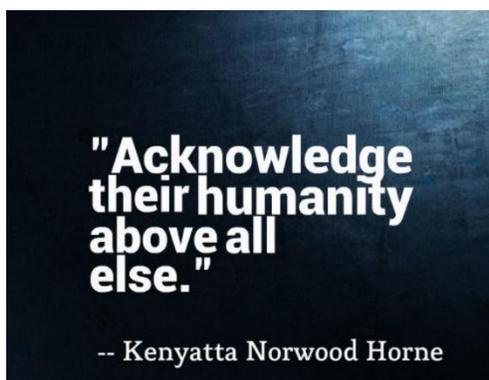


Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Accompagnement parental (Formation parentale)
Bilan psychologique et psychodiagnostic (TEST)
Psychothérapie individuelle, de couple et familiale
Visite et contrôle psychiatrique
Rééducation à domicile / Accompagnateur adulte
SICOLOGIE SCOLAIRE
Bureau d'écoute
Projets de prévention de la détresse juvénile et des conduites à risque à l'adolescence

Namoi (E10191817, RU)

COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR AVEC LES AUTISTES



Cette citation et d'autres d'employés atteints de TSA sont empruntées au Mighty
Dans cette section du guide de projet, vous apprendrez :
Quels sont les talents des personnes atteintes de TSA ?



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Que devez-vous savoir avant de décider d'embaucher un autiste ?
2. Quelles difficultés une personne atteinte de TSA pourrait-elle avoir à communiquer sur le lieu de travail ?
3. Comment interroger les candidats autistes et quel est le meilleur moment pour annuler complètement un entretien ;
4. Quelles tâches devraient être assignées au mentor et au partenaire social d'un débutant spécial, dans quoi et comment l'aider;
5. Ce que les collègues d'un employé autiste et son superviseur doivent savoir afin de communiquer efficacement avec lui ;
6. Quelles conditions doivent être créées au bureau pour que les employés présentant des traits autistiques ne subissent pas de stress.

Methodologies et sources

Pour cette partie du guide, nous avons combiné des approches académiques et pratiques - examen critique des approches existantes, des publications scientifiques et réalisation de 9 entretiens in situ et visites d'étude avec les employeurs sélectionnés [décembre 2021 - janvier 2022] qui ont embauché des personnes avec TSA.

Nous fournissons neuf citations directes des experts interrogés dans les cases vertes. Nous joignons également un questionnaire pour les employeurs à la fin, au cas où vous seriez curieux.

Et, bien sûr, nous nous sommes appuyés sur les opinions des employés avec TSA eux-mêmes.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Nous avons inséré des hyperliens vers des ressources utiles et des recherches scientifiques pertinentes directement dans le texte pour votre commodité.

Une courte liste d'études recommandées est également jointe.

Extrait

Les personnes autistes représentent environ 2% de la population, beaucoup d'entre elles sont très productives, mais en même temps, moins de la moitié des personnes atteintes de cette caractéristique trouvent un emploi dans les pays développés.

Dans les pays occidentaux, pas plus de 14 à 15 % des jeunes avec autisme entrent sur le marché du travail libre, le même nombre travaillaient dans des conditions normales, mais nécessite un soutien constant. Le pourcentage le plus élevé (41 %) de jeunes travaillent dans des ateliers spécialisés et des centres d'emploi, parfois de façon bénévole. 15% n'ont pratiquement aucune activité professionnelle. Le spectre de l'orientation professionnelle des personnes avec autisme aux États-Unis est surprenant : elles représentent 40 % des éboueurs de New York et 50 % des professionnels de la Silicon Valley.

Si les employeurs savent comment attirer des employés qualifiés autistes, leur trouver un poste et organiser des conditions adaptées, ils découvriront une mine d'or - mais seulement si la communication est professionnelle, conviviale et efficace.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Avis de non-responsabilité de l'organisation partenaire

1. Ce texte utilise les termes "personne autiste" et "personne avec autisme". Au sein de la communauté des autistes et de ceux qui les soutiennent, il n'y a pas de consensus sur la meilleure expression. Par conséquent, nous utilisons les deux.

0. Ce texte utilise les termes trouble du spectre autistique (TSA) et autisme. Nous les utilisons tous les deux dans le sens de "trouble du spectre autistique qui répond aux critères du DSM-5 et/ou de la CIM-11 (plus fréquent en Europe). Le "syndrome d'Asperger" et "l'autisme de haut niveau" ne sont pas désignés comme troubles distincts dans ces documents, mais sont inclus dans le diagnostic de TSA.

0. Tout en affirmant qu'il existe des personnes autistes capables de travailler dans le même environnement que des personnes neurotypiques (ci-après - NT), avec ou sans accompagnement, nous ne nions pas l'existence de personnes autistes qui ne sont pas capables de travailler dans un monde NT et ont besoin d'un soutien important (et ne souhaitent pas diminuer les efforts de ceux qui s'en occupent).



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

En quoi les personnes autistes sont-elles douées ?

Les difficultés d'interactions sociales et de communication sont des critères diagnostiques de l'autisme. Néanmoins, au moins certaines personnes autistes ont des traits qui sont utiles pour l'activité créative.

Intelligence. Une personne autiste n'a pas nécessairement une intelligence ou des compétences linguistiques faibles. Selon les directives de diagnostic modernes DSM-5 et ICD-11, les troubles intellectuels et de la parole n'accompagnent pas nécessairement l'autisme.

Deux tiers des personnes autistes ont un QI moyen ou supérieur à la moyenne, tandis que 50 à 75 % développent un langage fonctionnel.

Expertise profonde. Les personnes autistes ont des intérêts particuliers - des passe-temps d'une puissance extraordinaire, auxquels ils consacrent beaucoup de temps. Souvent, grâce à un exercice constant, les personnes autistes deviennent de véritables experts dans ce qu'elles aiment.

Si l'intérêt particulier d'une personne coïncide avec son occupation principale, cela est bénéfique pour la personne autiste elle-même, ainsi que pour ses clients et/ou son employeur.



Erasmus+project "New horizons for the BLUE world"
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



Talents particuliers. En plus de l'expertise, les personnes autistes ont des talents - par exemple, une excellente mémoire, un calcul mental rapide, une bonne oreille pour la musique ou la capacité de dessiner.

Planification. Les personnes autistes sont partisans et partisans de l'uniformité et du respect des plans, ce qui signifie qu'on peut s'attendre à ce qu'elles soient systématiques au travail.

Attention. Si une personne autiste a une *hypersensibilité sensorielle*, cela peut être non seulement un inconvénient, mais aussi un avantage - cela vous permet de faire attention aux petits détails.

#1. Avis de l'expert interviewé, secteur informatique

«Nous aimerions que l'entreprise comprenne que les personnes atteintes de TSA peuvent travailler sur un pied d'égalité avec tout le monde si leurs forces sont utilisées. Comme pour tout autre



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

employé, il est important de voir l'individualité de chacun et ses intérêts. Quelqu'un se réalise pleinement en tant qu'exécuteur de tâches, quelqu'un est plus proche des tâches créatives et d'autres aiment développer leurs compétences dans le domaine technique. Comme notre expérience l'a montré, il est possible et faisable pour toute entreprise de créer un travail confortable pour les employés avec autisme. Le plus important, c'est de commencer."



Des personnes avec autisme recrutées pour des emplois qualifiés

https://www.youtube.com/watch?v=c_o5shDrPiM

Pourquoi les personnes autistes sont-elles rarement embauchées ?

Il peut être difficile pour les personnes autistes de montrer qu'elles ont vraiment les qualités requises pour le poste. Premièrement, ces candidats éprouvent des difficultés de communication et



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

deuxièmement, les entretiens sont généralement menés de telle manière qu'il est parfois difficile pour une personne de montrer son meilleur côté.

Par exemple, lors de la préparation de cette partie du guide, nous avons rencontré à plusieurs reprises des recommandations pour que les candidats regardent les intervieweurs dans les yeux. Il s'avère que lors des entretiens, outre les qualités nécessaires au travail, ils vérifient également la capacité à maintenir un contact visuel avec un interlocuteur ou un interlocuteur. Les personnes autistes ne sont pas très bonnes dans ce domaine, mais cette compétence n'est pas nécessaire pour tous les postes qui sont interrogés avec une attente similaire de la part des candidats. La description de la vacance détermine si les personnes autistes y répondront.

Les personnes autistes ont tendance à prendre les choses au pied de la lettre, elles sont donc plus susceptibles de manquer des emplois qui ne sont pas conformes à 100 %, même s'ils sont souvent redondants. Et bien sûr, si le candidat a connaissance de son diagnostic et le signale directement dans la candidature ou lors de l'entretien, passer à la discrimination directe : l'employeur présume que ce(s) candidat(s) est(sont) manifestement incapable(s) de faire face à l'emploi proposé.

Les spécialistes des ressources humaines se plaignent souvent de ne pas trouver de bons profils pour un travail qui nécessite de la concentration. Ceux qui acceptent sont rapidement renvoyés, car ils en ont assez de la pression constante. Et pendant qu'ils travaillent, ils font beaucoup d'erreurs. Ce sont des pertes commerciales. Il y a une solution : essayer d'attirer les personnes avec un trouble du spectre autistique. Ces spécialistes peuvent être 30 à 40 % plus productifs que leurs collègues



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

neurotypiques. Comment sélectionner et adapter ces personnes et comment communiquer efficacement avec elles, vous apprendrez de cette partie du guide.

INTRODUCTION POUR LES EMPLOYEURS

Comment éviter ou surmonter d'éventuelles difficultés à embaucher une personne avec autisme, et comment assurer une relation de travail mutuellement bénéfique et efficace.

Travailler avec une personne atteinte d'un trouble du spectre autistique peut être une expérience très enrichissante et enrichissante pour les gestionnaires et les collègues, mais cette situation peut s'accompagner de certains défis.



La sensibilisation à l'autisme aidera à éviter d'éventuels malentendus

Lorsque des problèmes surviennent dans une relation avec un employé autiste, ils sont le plus souvent associés à des difficultés d'interaction sociale et de communication. Si vous prenez connaissance de tels problèmes, agissez rapidement et avec tact et informez les autres employés des sources potentielles de malentendus.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Si la personne semble distante et indifférente lors de conversations avec des collègues, ou dit fréquemment la mauvaise chose, rappelez-vous (et, le cas échéant, rappelez aux collègues) que ce comportement est presque certainement involontaire et très probablement dû aux difficultés de communication de la personne. .

0. Si une personne essaie trop activement de "s'intégrer dans l'équipe" et agace ses collègues parce qu'elle "s'implique" dans les conversations des autres, faites preuve de patience et de compréhension. Si nécessaire, expliquez à la personne quand elle viole les limites des autres. Et rappelez-vous que ce n'est pas seulement la personne atteinte de TSA qui a besoin qu'on lui rappelle les limites des autres - cela ne fait pas de mal aux autres employés de se rappeler que leur attitude affecte directement la qualité du travail d'un collègue autiste.

0. Si une personne commence à ressentir une anxiété sévère pour une raison quelconque, essayez de déterminer la cause de l'anxiété. Une conversation en face à face est le meilleur moyen de clarifier cette question. La raison, très probablement, ne sera pas liée aux responsabilités professionnelles directes. Par exemple, une personne peut être très stressée, non pas parce qu'elle ne peut pas faire son travail, mais parce que des collègues donnent des instructions trop confuses et abstraites, ou parce que son ordinateur se bloque, ou parce qu'il lui est difficile de se rendre au travail. Il sera utile de discuter du problème le plus pressant, ainsi que de poser avec bienveillance à l'employé des questions spécifiques (pas trop intrusives) pour aller à la racine des problèmes.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



Quelles difficultés une personne avec TSA peut-elle avoir à communiquer au travail ?

#2. Avis de l'expert interviewé, RH

"Certaines personnes atteintes de TSA n'utilisent pas le langage parlé pour communiquer, mais peuvent utiliser d'autres moyens de communication, tels que le langage des signes, le langage écrit ou des cartes spéciales. Il est très important que, quel que soit le degré de trouble de la communication, une personne atteinte de TSA ait la possibilité de communiquer, d'exprimer ses besoins, ses sentiments et ses pensées, et également de comprendre les personnes qui l'entourent. L'éducation aux moyens de communication accessibles doit commencer le plus tôt possible, sinon le processus de développement devient beaucoup plus compliqué.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Les personnes atteintes de TSA peuvent être qualifiées pour un large éventail d'emplois, et beaucoup réussissent dans des emplois allant de comptable à administrateur, de journaliste à analyste. Cependant, pour parvenir à un tel succès, ils doivent surmonter certaines difficultés, notamment dans les domaines suivants :

- a. Communication sociale
- a. Interaction sociale
- b. Imaginaire social

Ils peuvent également avoir des difficultés à adapter leurs compétences et leurs connaissances à de nouvelles tâches et à de nouveaux environnements de travail. Ces difficultés peuvent compliquer la position d'une personne sur le lieu de travail.

Des malentendus avec d'autres employés sont également possibles, surtout si le TSA est un trouble "invisible". Les collègues qui ne sont pas familiers avec les manifestations du TSA peuvent considérer à tort le comportement d'une personne comme grossier, insensible ou hostile. Heureusement, il existe des moyens simples de s'assurer que la personne reçoit tout le soutien dont elle a besoin et d'assurer des relations de travail positives au sein de l'équipe.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



VOUS SOUHAITEZ EMBAUCHE UN EMPLOYÉ AVEC TSA.

PRÊT POUR LA COMMUNICATION ?

Nous avons accumulé les réponses de nos répondants et préparé 7 étapes pour que les entreprises recrutent inclusivement des personnes avec autisme. Les instructions étape par étape conviendront à la fois à une société informatique et à toute autre entreprise.

Étape 1. Décidez pourquoi l'entreprise en a besoin

Trouvez votre motivation - peut-être avez-vous besoin de façonner l'image de l'entreprise en tant qu'employeur socialement responsable, de créer de nouvelles valeurs d'entreprise ou de contribuer à améliorer la qualité de vie d'un certain groupe de personnes, par exemple les personnes autistes.

Étape 2. Déterminer si l'entreprise est prête pour les employés autistes

Le chef et les employés des départements seront responsables de la formation et du soutien d'un employé autiste, donc la décision clé leur appartient. L'emploi de personnes handicapées affectera l'image de l'entreprise et sa politique d'embauche, il est donc important d'obtenir le soutien



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

de tous les cadres supérieurs. Il est crucial de s'assurer que l'entreprise dispose d'emplois adaptés aux employés avec TSA.

Étape 3. Évaluer l'état de préparation du budget de l'entreprise pour l'expérience

L'emploi d'employés avec autisme est un projet distinct avec son propre budget. Il comprendra les frais de rémunération des mentors et du chef de projet, le traitement des documents, l'audit du bureau, la formation, l'organisation de l'espace de travail, la prise en compte des caractéristiques des nouveaux collègues. Les employés avec autisme peuvent travailler en équipes, à temps plein ou 0,5 salaire, à distance ou au bureau. En fonction de la rapidité d'adaptation, il est possible de réduire le coût d'un mentor expert.

Étape 4. Sollicitez le soutien de partenaires expérimentés

Demandez l'aide d'experts auprès de professionnels qui travaillent déjà avec des employés autistes. Choisissez un partenaire de projet de confiance - son niveau et ses compétences détermineront le succès avec lequel vous emploieriez une personne avec autisme et la rapidité avec laquelle elle s'adaptera.

Étape 5 : Préparez votre équipe RH aux entretiens

Les personnes avec autisme ont des capacités différentes, donc un profil de poste très clair et précis est essentiel. Il est important de comprendre comment le candidat et le poste s'articulent. Un entretien avec des employés autistes se déroule en plusieurs étapes : une conversation téléphonique avec un parent ou un tuteur, une conversation avec un candidat, des tests particuliers, une réunion au bureau, une explication des algorithmes de travail, des tâches d'essai, la vérification de l'assimilation des matériaux et consignes. L'entretien lui-même est basé sur des questions directes claires, des exemples spécifiques et des tâches pratiques.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Étape 6. Décidez de la forme juridique de l'emploi

Il peut y avoir des caractéristiques dans le contrat de travail, selon la présence ou l'absence d'un handicap chez le candidat. L'horaire de travail est choisi en fonction de la personne - quelqu'un pourra travailler un long quart de travail fixe, quelqu'un aura besoin d'un horaire plus flexible. Tout changement doit être discuté à l'avance avec les employés autistes, car les personnes atteintes de TSA sont sensibles au changement.

Étape 7. Préparez un environnement de travail confortable pour une personne avec autisme

Lorsque vous organisez votre lieu de travail, tenez compte des facteurs qui peuvent causer une surcharge sensorielle chez un nouveau collègue. Un son d'imprimante excessivement fort, des odeurs fortes et des lumières crues peuvent être de puissants irritants pour une personne atteinte de TSA. Ces employés doivent avoir des instructions de travail claires et un algorithme d'actions clair - dans ce cas, ils travaillent aussi efficacement que possible. Pendant les 2 à 4 premiers mois, un nouveau collègue est aidé à s'adapter par un mentor accompagnateur. Il organise une routine confortable pour le service, des pauses, une routine quotidienne, un espace avec des repères visuels. Le mentor élabore les règles, explique le fonctionnement de la technique et aide à communiquer avec les collègues. Après une période d'adaptation, un salarié autiste travaille en autonomie.

Où trouver des candidats autistes

Visitez les services d'aide sociale de la ville, parlez à leurs employés. Parmi ceux qu'ils fréquentent, il y a des familles avec des enfants autistes en âge de travailler et avec une éducation.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Demandez aux travailleurs sociaux de savoir si les personnes atteintes de TSA sont prêtes à travailler, obtenez les contacts de ces familles.

Certaines personnes atteintes d'un trouble du spectre autistique sont handicapées, alors contactez la Disabled Society. Ils peuvent vous recommander des candidats potentiels.

De plus, les grandes villes ouvrent des centres de soutien aux enfants autistes, il existe des fonds qui aident les enfants et les adultes atteints de TSA à s'adapter dans la société. Entrez en contact avec des fondations, la communauté en ligne, et à travers elles, atteignez des personnes neuro-atypiques prometteuses qui pourraient devenir des employés de votre entreprise. Contact et au service de l'emploi. Ils connaissent peut-être des personnes atteintes de TSA qui cherchent du travail.

#3. Avis de l'expert interviewé, RH

Les employés avec TSA peuvent être socialisés

"En 2020, alors que je travaillais dans une grande entreprise, on m'a recommandé un spécialiste intelligent. Il a refusé un rendez-vous personnel, nous avons parlé via Zoom. Le spécialiste a convenu d'un mode de travail spécial: quand tout le monde est parti, à 19h00, il est venu au bureau et a travaillé. Contacté personnellement avec moi et le directeur technique uniquement via Zoom ou e-mail. L'employé a exécuté des tâches coûteuses, ce qui a amené l'entreprise à un nouveau niveau de travail. Deux ans plus tard, nous avons pris le risque de nommer un spécialiste à la tête du service informatique et avons joyeusement fêté son prochain anniversaire : nous avons décoré son lieu de travail, l'avons félicité devant tout le monde. Le bureau a cessé d'être un environnement hostile pour un spécialiste et il communique calmement avec ses collègues.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Placez une annonce sur le site Web de l'entreprise indiquant que vous êtes prêt à embaucher des candidats spéciaux, concentrez-vous là-dessus lorsque vous participez à des expositions et à des journées portes ouvertes. Ensuite, le marché du travail découvrira que votre entreprise recherche des employés neuro-atypiques.

Example 1.

SAP a lancé le programme Autism at Work. Un message à ce sujet a été posté sur le site internet de l'entreprise, indiquant l'adresse e-mail du service RH, auquel les candidats avec TSA étaient invités à envoyer leur CV. Bientôt, le courrier fut saturé de lettres. Ils contenaient des curriculum vitae de licenciés et de masters en sciences, principalement techniques. Beaucoup sont diplômés des universités avec mention. Certains ont un doctorat. diplômes et récompenses pour les propositions de rationalisation. Deux candidats ont même déposé des brevets d'invention. Les RH ont reçu une sélection étonnamment large de candidats neuro-atypiques avec une éducation décente.

De nombreux autistes reçoivent une éducation supérieure et obtiennent même un doctorat. Mais près de 90% restent au chômage, les autres sont contraints de s'engager dans une main-d'œuvre peu qualifiée. Par exemple, un grand spécialiste de la cybersécurité chez Hewlett-Packard a travaillé pendant de nombreuses années chez McDonalds dans la cuisine avant



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

de rejoindre l'entreprise. Il est prudent de dire que les personnes neurotypiques sont sous-estimées par les employeurs, c'est un véritable réservoir de personnel potentiellement efficace. Il vous suffit de le trouver et de l'utiliser au profit de l'entreprise.

Il y a un an, le directeur de l'un des centres de concessionnaires automobiles haut de gamme a douté de l'opportunité d'embaucher un jeune homme autiste comme réparateur. Mais maintenant, non seulement il ne regrette pas de l'avoir pris, mais il est fier de ce travailleur. Les clients - propriétaires de voitures prestigieuses - ont tendance à l'attendre. Ils savent qu'il se souvient de l'appareil des voitures de différentes marques dans les moindres détails, comprend comment et ce qui fonctionne. Par conséquent, il détecte rapidement et élimine qualitativement toute panne.

Je suis un employeur et je souhaite embaucher des candidats compétents, peu importe leur autisme ou leur neurotypicité. Comment organiser une communication efficace dans une sélection inclusive ?

Comment mener un entretien et quand l'annuler

Pour un candidat ordinaire, un entretien est stressant, et encore plus pour un neuro-atypique. Pour rencontrer les RH, un tel candidat doit s'écarter des routines et algorithmes quotidiens habituels, ce qui est très difficile pour lui. Par exemple, si vous lui demandez de venir à une conversation aujourd'hui ou demain matin, une personne aura un sentiment d'imprévisibilité et le chaos, la peur et la dépression apparaîtront. Dans un tel état, il ne sert à rien de se rencontrer. C'est pourquoi par 5-7 jours inviter pour une entrevue. Donnez au candidat le temps de s'habituer à l'idée d'un prochain rendez-vous avec vous hors de chez lui, insérez-le dans son quotidien. Envoyez au demandeur d'emploi une lettre l'invitant au bureau pour vous rencontrer. Si possible, parlez aux parents du



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

candidat. Laissez-les le préparer à l'avance pour visiter le bureau de l'entreprise. Parfois, les proches font des dessins : ce qu'il faut faire pour arriver à un entretien, comment le réussir.

Divisez l'entretien en trois étapes, ne les passez pas le même jour.

Prévoyez trois rencontres avec le candidat neurotypique. Il n'est pas possible de discuter de tous les points importants dans un seul entretien. Il est nécessaire qu'une personne s'habitue au bureau de l'entreprise et du responsable RH, se calme en interne et soit prête à recevoir des informations et à répondre aux questions. Chez Microsoft, par exemple, le service des ressources humaines accorde même cinq jours pour un entretien avec de tels candidats.

#4. Avis de l'expert interviewé, RH

Laissez les employés présentant des traits de personnalité autistes être les gardiens du savoir

«Ces personnes sont souvent développées intellectuellement, elles ont un état d'esprit analytique. Ne les forcez pas à courir avec tout le monde à des formations, ne les impliquez pas dans la constitution d'équipes. Les employés atteints de TSA excellent dans les emplois qui ne nécessitent pas de contacts sociaux étendus. N'essayez pas de promouvoir de tels spécialistes à la tête d'un projet ou d'un groupe, ils ne deviendront pas des chefs d'équipe. Laissez-les être les gardiens du savoir - pour se développer dans leur domaine de prédilection. Alors ces gens seront plus productifs que toute une équipe de joyeux batteurs. Les personnes neuro-atypiques ont besoin de stabilité et de prévisibilité de l'environnement.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Lors du premier rendez-vous, faites juste connaissance avec le candidat et décrivez brièvement le poste que vous souhaitez lui proposer. Lors de la deuxième réunion un autre jour, répétez ce qui a été dit lors de la première réunion et posez quelques questions simples. Par exemple : « Êtes-vous intéressé par ce genre de travail ? », « Aimerez-vous le faire ? ». Ne posez pas les deux questions à la fois. Dites-en un d'abord, attendez une réponse, puis passez au second. Attendre une réponse un peu plus longtemps que d'un demandeur régulier. Soyez concis, n'utilisez pas trop de mots. Ils créent un effet de bruit dans le cerveau des autistes. Signalez que vous avez préparé des tâches de test pour le candidat et demandez-lui de les terminer lors de la prochaine réunion.

À la troisième rencontre, confiez une tâche au candidat. Cela peut être lié au travail à venir, mais n'assignez pas une tâche de production à part entière à résoudre. Le demandeur n'y fera pas face immédiatement. Vous devez vérifier s'il a, en principe, des capacités suffisantes pour un travail futur. Vous développerez des fonctionnalités de travail à part entière à l'avenir.

Donnez suffisamment de temps au candidat pour terminer le travail. Les demandeurs d'emploi autistes ne sont pas lents d'esprit. Ils résolvent le problème rapidement. Mais ils ont besoin de plus de temps que les gens ordinaires pour entendre les informations de l'extérieur et les traiter. De plus, vous avez besoin de vous retrouver dans un nouvel environnement.

#5. Avis de l'expert interviewé, RH

« Le directeur des ressources humaines d'une entreprise de commerce et de logistique a remis aux candidats atteints de TSA une pile de factures. J'ai demandé à les étudier. Une heure plus tard, il a



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

pris les papiers et a proposé de se rappeler quels types de produits étaient indiqués sur les factures et les lettres de voiture. Certains demandeurs ont non seulement énuméré les types de produits, mais ont également appelé les numéros de factures et de lettres de voiture, dans lesquels tel ou tel type de produit figurait, ainsi que les montants. De plus, parfois, les candidats ont également souligné des divergences dans les données, des modèles et des connexions parfaitement remarquables. Ces candidats ont été invités dans l'entreprise.

Soyez prêt à communiquer sans contact visuel ou émotionnel.

Les candidats atteints de TSA n'établissent pas de contact visuel. Leur regard est dirigé au mieux vers ses lèvres, et le plus souvent - sur le côté ou vers le haut. Cela ne veut pas dire qu'une personne neurotypique ne vous aime pas ou qu'elle ne vous écoute pas. En détournant les yeux, il économise sa propre énergie pour se concentrer sur vos paroles. Sinon, ils ne comprendront rien.

Le discours des autistes est monotone et sans émotion, comme celui des cyborgs. Il n'y a pas de langue des signes, il n'est donc pas toujours clair si l'interlocuteur perçoit ou non ce que vous dites. Il ne vous fait pas signe de la tête ni ne dit "Ouais" ou "Oui, je vois". N'y faites pas attention. Parlez calmement et à un rythme normal. Même s'il semble que le demandeur ne vous comprenne pas, ne prononcez pas les mots à voix haute et lentement. Sinon, offensez ou humiliez la personne, car elle pensera que vous communiquez avec elle de manière imparfaite. Et tais-toi.

Demandez s'il est plus pratique pour le candidat de répondre aux questions de manière non verbale - en utilisant d'autres moyens de communication. S'il montre que c'est plus pratique, permettez-lui d'utiliser ces moyens. Par exemple, des cartes PECS, un synthétiseur vocal portable ou un programme Go-talk. Il a des particules "oui" et "non", des modèles de phrases qu'un candidat



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

neuro-atypique utilise pour composer une réponse. Il n'est pas rare que les personnes atteintes de TSA tapent simplement des phrases sur un ordinateur ou un iPad. Prenons le temps pour cela. Une telle communication non verbale n'est pas un signe de faible QI. Même chez les autistes très productifs, la communication verbale est parfois réduite au minimum voire totalement absente. Ils n'en ont tout simplement pas besoin.

ET SI un candidat présentant des traits autistiques évitait le contact visuel lors d'un entretien ?

- a. N'y faites pas attention. Parlez calmement et à un rythme normal. Même si le demandeur ne semble pas vous comprendre, ne parlez pas fort et lentement.
- a. Terminez l'entretien tout de suite, cela ne mènera toujours pas au résultat souhaité.
- b. Criez plus fort, puis l'interlocuteur se réveillera et commencera à vous écouter attentivement.

Annulez l'entretien à moins que les candidats ne soient tenus d'être socialisés et capables de communiquer activement.

Pour autant, les candidats neuro-atypiques ne s'ouvriront pas complètement en entretien et ne montreront pas de quoi ils sont capables. Laissez-les se mettre au travail tout de suite. Disons lancer un projet ou un programme pilote. Conclure des contrats de travail à durée déterminée avec les candidats pour la durée de ce projet. On fait confiance aux personnes atteintes de TSA pour s'occuper des animaux là-bas. Pendant trois mois, managers et RH observent comment et qui



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

travaille. Ceux qui se sont bien montrés sont délivrés pour un travail permanent. En règle générale, au moins 70% des candidats réussissent le test. Ils prennent soin des animaux avec plus de diligence que leurs homologues neurotypiques.

#6. Avis de l'expert interviewé, conseil.

Laisser un employé avec TSA rédiger des rapports et communiquer à ce sujet avec son supérieur

"J'ai tiré cette conclusion de mon expérience de communication avec des personnes autistes. Par exemple, un homme dans la quarantaine travaille comme ingénieur de supervision technique. Il est indispensable dans le contrôle de diverses pièces, assemblages. Il voit des erreurs sur le chantier que les autres ne remarquent pas. Mais il y a aussi des inconvénients. L'employé modifie toute tâche créative et le fait comme il l'aime ou est à l'aise. De plus, explose souvent dans la communication avec les gens. Nous avons appris à utiliser ses talents : il se rend seul sur les chantiers et transmet le rapport commenté au chef de projet, qui communique ensuite avec les autres employés.

Memo I

1. Formuler des exigences claires.

Écrivez des exigences spécifiques dans les postes vacants que vous publiez. Il est commode de diviser la liste en critères de sélection obligatoires et souhaitables (avec différents degrés de désirabilité).

2. Offrez un choix d'entretien en ligne ou hors ligne.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

D'une part, les candidats neurodivergents ont du mal à reconnaître le langage parlé passé par les microphones et les haut-parleurs, et ensuite ils sont susceptibles de préférer une rencontre en face à face. D'un autre côté, quelqu'un peut être tellement las de la route vers le lieu de l'entretien et de l'anxiété d'être dans un lieu inconnu qu'il en devient complètement confus. Ces candidats devraient se voir proposer une conversation vidéo, surtout si le travail lui-même sera également en ligne.

3. Dites-nous ce que le candidat est en train de faire.

Vous contribuerez à réduire l'anxiété du candidat si vous lui dites à l'avance ce qui l'attend à l'entretien : à quoi ressemble votre bâtiment de travail et votre bureau de l'intérieur, combien de temps durera la réunion, dans quel ordre et quels sont les enquêteurs faudra en parler.

4. Mener des entretiens en face à face.

Les personnes autistes ont du mal à avoir une conversation avec deux personnes ou plus en même temps. Par conséquent, si le travail lui-même ne l'implique pas, évitez les entretiens de groupe, parlez aux candidats un par un, à tour de rôle.

5. Laissez le candidat tourner.

Si le travail ne nécessite pas la capacité de rester assis, soyez calme sur le fait que le candidat, lors d'une conversation, peut tordre un objet dans ses mains, dessiner avec un stylo sur du papier ou se balancer.

6. Créez un environnement calme.

Les personnes autistes sont souvent hypersensibles aux stimuli sensoriels - bruits, images, odeurs, goûts, touchers. Choisissez une pièce pour l'entretien avec une finition sombre, où il n'y aura pas d'objets en mouvement dans le champ de vision du candidat, à l'exception de l'intervieweur. Un



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

écran avec les dernières nouvelles de votre entreprise, une figurine de chat agitant sa patte sur la table - tout cela est préférable de supprimer.

La salle d'entretien doit être calme : idéalement, personne ni rien ne doit y être entendu, à l'exception du candidat et de l'intervieweur. Un espace ouvert avec des collègues qui parlent en arrière-plan ne fonctionnera pas.

Pendant l'entretien, essayez de ne pas faire de bruit : ne cliquez pas sur le stylo, ne tapez pas vos doigts sur la table. Si vous voulez toujours tourner quelque chose entre vos mains, la version silencieuse de ces actions sera beaucoup moins distrayante pour le candidat.

Veuillez ne pas abuser avec le parfum.

“ Do not underestimate
an individual's
ability. ”

-- Laura Burrell



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

7. Ne pas exiger des compétences sociales qui ne sont pas requises pour le poste.

Par exemple, un candidat peut ne pas vous regarder dans les yeux ou connaître la réponse appropriée à la question : « Comment avez-vous noué des relations avec des collègues dans votre emploi précédent ? » - mais cela ne signifie pas qu'il ou elle n'est pas apte au travail.

8. Vérifiez les compétences réelles.

Au lieu de soft skills, il conviendrait de vérifier si le candidat possède réellement les compétences et les connaissances nécessaires pour un poste particulier. Laissez-le démontrer ses compétences : posez des questions sur des sujets spécifiques pour des travaux futurs, effectuez des tests.

9. Soyez direct, précis.

Il peut être difficile pour les personnes autistes de deviner à quel point leur réponse à une question formulée en termes généraux devrait être détaillée. Par exemple, la demande "Parlez-moi de vous" échoue, car ce que vous devez exactement dire sur vous n'est pas clair. Mais l'invitation "Parlez-moi de votre expérience de travail pertinente" est bien meilleure.

La question « Quelle est votre principale faiblesse ? » est aussi souvent incompréhensible pour les personnes autistes. Mieux vaut demander quelque chose comme : "Quelle qualité de vous pourrait interférer avec vous dans ce travail?" - et après avoir écouté la réponse, élaborer : "Comment pourriez-vous résoudre le problème que cela va créer ?"

Évitez le langage figuratif. Votre phrase comme "Nous avons une équipe amicale et nous apprécions à mort les fêtes d'entreprise" peut être prise au pied de la lettre. Ne vous étonnez pas si la personne ne rit pas de vos blagues destinées à désamorcer la situation : le candidat peut tout simplement ne pas comprendre que vous plaisantez.

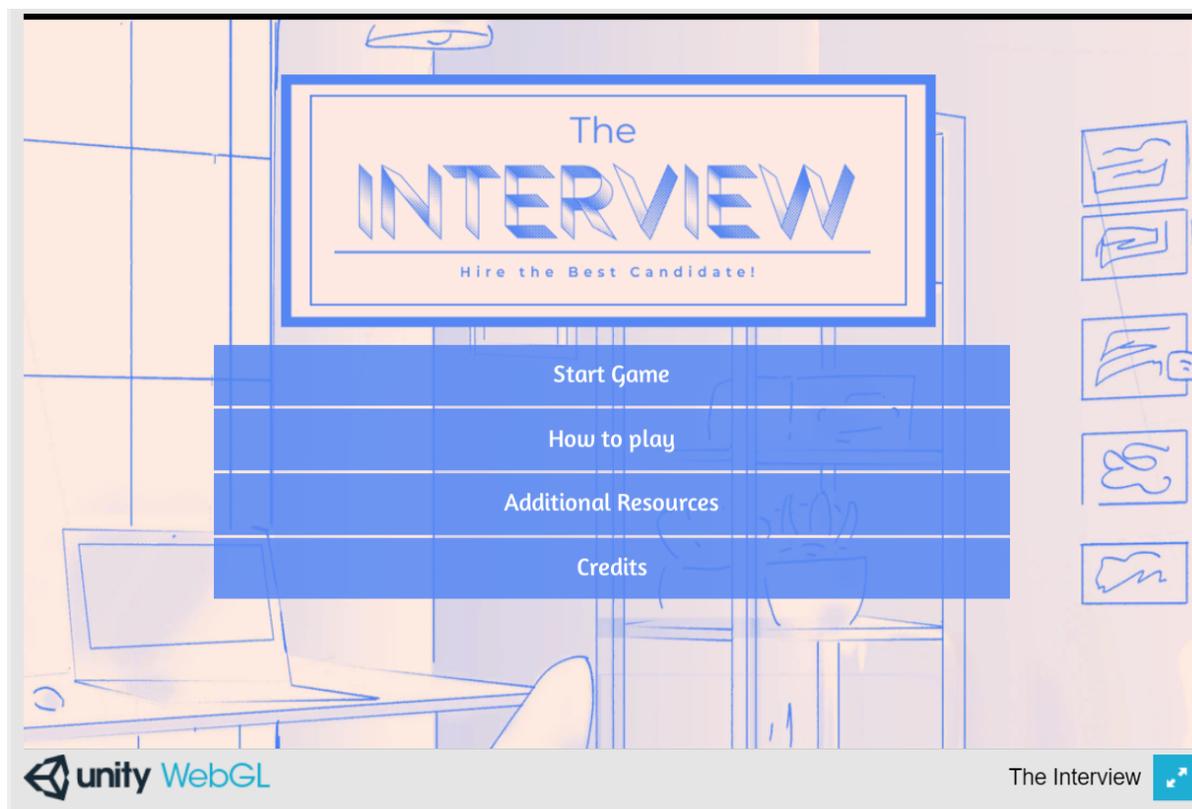


Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

10. Donnez-vous le temps de réfléchir.

Les candidats autistes peuvent prendre plus de temps que les candidats NT pour donner une réponse pertinente à votre question. Donnez-leur ce temps, ne sautez pas à la question suivante après quelques secondes de silence.

Il existe un jeu en ligne utile sur l'embauche de personnes neurodivergentes





Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Essayez de jouer en tant que recruteur qui interviewe différents candidats et décide qui finira par embaucher.

Nous avons embauché avec succès des personnes autistes.

Comment y adapter notre style de communication et nos conditions de travail ?

Comment adapter les nouveaux arrivants avec autisme

#sept. Opinion de l'expert interviewé, psychologue, MD

« Une personne atteinte de TSA a particulièrement besoin de développer des habiletés d'adaptation. Ce sont celles que nous utilisons au quotidien : s'habiller, se laver, cuisiner, nettoyer la maison, prendre rendez-vous chez le médecin, faire les courses. Par exemple, la possibilité d'utiliser les transports en commun est considérée comme allant de soi par de nombreuses personnes. Mais pour une personne atteinte de TSA, c'est toute une histoire qui doit être apprise. Si vous enseignez à un enfant ou un adulte autiste comment utiliser les transports, vous élargirez sa liberté territoriale, apporterez une contribution significative à son avenir, le préparerez à poursuivre ses études dans une université et à réussir son travail.

Un nouveau salarié neuro-atypique a besoin d'aide non seulement sur le plan purement professionnel, mais aussi dans l'organisation de sa vie au travail et en partie en dehors de celle-ci. Une seule personne ne peut pas le faire. C'est pourquoi affecter deux assistants au novice autiste. Faites de même, par exemple, dans SAP et Microsoft. Nommez un instructeur ou un mentor. Il sera engagé dans l'adaptation professionnelle d'un collègue inhabituel, aidera le service à répartir les tâches de travail et à établir des priorités.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Présentez l'autre en tant que partenaire social, coach organisationnel ou bénévole. Cela aidera un collègue neuro-atypique à faire face aux problèmes domestiques et sociaux. Étant sourdes à tout ce qui est extérieur, les personnes autistes ne corrént pas bien leurs actions avec les règles et les délais généralement acceptés. Par exemple, ils peuvent s'emballer et ne pas remarquer que la journée de travail s'est terminée il y a deux heures et qu'il est temps de rentrer à la maison. Ou oublier d'aller déjeuner, s'embrouiller devant les gens sur le chemin du bureau et être très en retard. Un partenaire social ou un bénévole accompagnera un collègue atteint de TSA du domicile au travail et retour à la fin de la journée de travail, en lui rappelant le déjeuner.

Expliquez aux nouveaux arrivants comment se comporter au travail.

Les employés autistes ne comprennent pas les règles sociales. Par conséquent, organisez un cours pour eux, dans lequel vous indiquez directement et clairement les différentes situations qui se développent au bureau et expliquez comment agir correctement. Par exemple, chez SAP, les Ressources Humaines ont développé une formation "Communication skills" où les candidats neuro-atypiques sont initiés aux normes de comportement en milieu professionnel. Ils parlent même du fait qu'il n'est pas nécessaire de répondre à une lettre du PDG reçue par e-mail si elle est envoyée à tous les employés de l'entreprise par courrier général.

#8. Avis de l'expert interviewé, RH

Demander au mentor de ne pas mettre la presse sur le mentoré avec TSA, exclure le travail d'équipe



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

«Une fois, un jeune homme« étrange »est venu à une entrevue. Il ne m'a pas regardé dans les yeux ni même dans ma direction. Il répondait par monosyllabes, faisait des gestes inutiles. J'ai persuadé le chef de chantier d'emmener le jeune homme au travail, expliqué les caractéristiques des personnes autistes. Nous avons sélectionné avec succès un mentor pour un débutant. Il a fait preuve de tact, n'a pas essayé d'entrer dans l'âme de la salle. Grâce à cela, le jeune employé ne s'est pas isolé, il a maîtrisé les compétences du travail. Le maître a conçu la fonctionnalité du débutant pour qu'il ne communique qu'avec lui.

Apprenez aux superviseurs et aux collègues comment gérer les employés autistes.

Organiser des formations pour tous ceux qui seront amenés à être en contact au travail avec des collègues neuro-atypiques. Expliquez les spécificités de la communication avec eux. L'essentiel est que le discours soit extrêmement concis et clair. La logique rigide est au cœur de la pensée des personnes atteintes de TSA, ce qui les aide à identifier des modèles et des relations dans n'importe quel schéma, même très complexe. Mais ils ne perçoivent absolument pas les images et les omissions, les allusions et l'humour. Ces personnes sont directes et franches, et l'euphémisme est perçu comme un moyen de communication malhonnête. Par conséquent, encouragez les gestionnaires et les collègues avec autisme à être pragmatiques et précis. Sinon, les employés neuro-atypiques ne comprendront pas ce qu'on leur dit, ou ils commenceront à poser beaucoup de questions de clarification et deviendront intrusifs. Identifiez trois tabous dans vos relations avec ces travailleurs.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Expliquez également que les employés autistes n'ont pas d'empathie et ne montrent aucune émotion. Vous ne recevrez pas de sympathie et une réaction rapide de la part de ces collègues à ce qui a été dit. Expliquez aux managers : ça ne marchera pas de fixer une tâche à un employé autiste, en passant en lui lançant une phrase. Vous devez parler calmement et respectueusement avec un tel subordonné, expliquer quoi faire. Il est souvent préférable de définir les tâches par écrit, par exemple par e-mail.

Dites-nous quelles sont les incitations et comment y répondre correctement. Les stims sont des mouvements répétitifs qui peuvent être accompagnés de sons qui ressemblent à des mugissements. Cela se produit dans des situations où il y a un dysfonctionnement ou un écart par rapport à l'algorithme précédemment construit, un changement dans l'environnement de bureau familier.

Donnez aux travailleurs autistes le temps de s'adapter

Les personnes atteintes de TSA montreront sur leur lieu de travail ce dont elles sont capables, au plus tôt dans 3-4 mois. Soyez donc patient et attendez. De plus, ces travailleurs ont besoin d'instructions claires sur comment, quoi et dans quel ordre faire. Préparez ces instructions. Utilisez non seulement du texte, mais aussi des images. Rappelez-vous que les personnes autistes ne sont efficaces que dans un environnement bien structuré.

Les stimulations sont les suivantes : une personne se balance sur une chaise, marche d'avant en arrière, tourne et prend des poses étranges. En compagnie d'amis, il peut s'envelopper dans une couverture ou se retirer dans une autre pièce. Encouragez vos collègues à être tolérants. Expliquez qu'il ne s'agit pas de psychose, mais d'un comportement d'autorégulation qui aide à faire face au stress. On le trouve également chez les personnes neurotypiques. Par exemple, nous, plongés dans nos pensées, tapons inconsciemment nos doigts sur la table ou secouons fébrilement nos jambes.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Demandez aux employés réguliers de ne pas surveiller de près un collègue atteint de TSA lorsqu'il a des stims. Interdisez-lui de dire : « Pas besoin. Arrêtez de faire ça! ». Cela conduira à une exacerbation de la réaction et de l'effet de la "lampe à gaz". Son essence est qu'une personne a un doute sur sa propre identité.

Comment créer un environnement de travail pour les spécialistes neuro-atypiques

Les personnes atteintes de TSA sont très sensibles aux lumières vives, aux bruits environnementaux et aux mouvements intenses. Ces facteurs provoquent chez ces employés de l'anxiété et même de la panique. Dans cet état, ils ne seront pas efficaces. Par conséquent, un vaste espace ouvert n'est pas pour eux. Si vous ne pouvez pas allouer un bureau séparé à chaque employé neuro-atypique, placez-les dans des pièces dans lesquelles pas plus de trois personnes travaillent.

Donnez des écouteurs au travailleur autiste. Diminuez l'éclairage, utilisez des ampoules dépolies de faible puissance. Faites des voisins de l'employé autiste au bureau ceux qui n'ont pas besoin d'avoir beaucoup de contacts avec les autres pour le travail.

Trois appels de communication pour les employés avec TSA

Toute circonstance qui ne permet pas de suivre un algorithme familier fait que les personnes neuro-atypiques deviennent hyper- ou hypo-réactives. En d'autres termes, une forte réaction émotionnelle ou une dépression.

1. En raison de la concentration des travailleurs présentant des traits autistiques sur les détails et le perfectionnisme, il leur est difficile d'expliquer que certaines lacunes ne doivent pas faire l'objet d'une attention sérieuse et de passer beaucoup de temps à les corriger.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Les professionnels du TSA peuvent sembler effrontés et arrogants en raison de leur franchise. Par exemple, ils peuvent dire directement à un collègue qu'il est une personne désagréable. Ou ils demanderont directement à la tête : "Es-tu vraiment stupide ?".

Et une autre vidéo utile



<https://www.youtube.com/watch?v=ajNANHryaWU>

Memo II



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Demandez-leur vous-même. La façon la plus correcte (et en même temps bénéfique pour tous les autres employés) de le faire est de demander à tous les employés en général comment ils seraient à l'aise de travailler.

Entre autres choses, il est utile de savoir quel type de réaction les collègues attendent si soudainement une attaque familière mais désagréable leur arrivait - anxiété, dépression, crise d'épilepsie, etc.

Par exemple, si un collègue se balance, crie et se couvre la tête avec ses mains, ce n'est pas un fait que vous devez vous précipiter pour le sauver. Il se pourrait bien que la meilleure aide soit de ne rien faire. Renseignez-vous à l'avance.

2. Aménagez un espace de travail calme. Donnez aux employés la possibilité de choisir un lieu de travail avec un faible niveau de bruit de fond - par exemple, pas un espace ouvert, mais un petit bureau. Demandez à vos collègues de ne pas allumer la radio ou la musique sans écouteurs et d'organiser des réunions dans des salles de conférence séparées, et non directement sur le lieu de travail entourés des autres.

3. Aménager une salle de repos. Si possible, sélectionnez une pièce où il sera calme, sombre et confortable pour s'asseoir (par exemple, mettez-y un canapé). Là, les employés peuvent faire une pause dans les stimuli sensoriels qui accompagnent le travail.

4. Soyez direct, précis, clair. Lorsque vous donnez des devoirs ou des commentaires à vos collègues, évitez les allusions et le langage figuré. À la fin de la conversation, vérifiez si tout était clair pour l'interlocuteur ou l'interlocutrice dans vos propos. N'utilisez pas de phrases vagues comme "La



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

présentation est ennuyeuse, pimentez-la, rendez-la plus amusante" ou "Cette solution manque d'attention à l'utilisateur".

Donnez des commentaires aussi clairs que possible, listez des points spécifiques du travail d'un collègue et décrivez exactement ce que vous avez (n'avez pas) aimé chez lui.

5. Envoyez les informations importantes par écrit. Tout ce qui est important pour vous de transmettre à un collègue - missions, demandes, commentaires, invitations à des réunions - indiquez-le par écrit, par e-mail ou dans une messagerie d'entreprise. Si vous le souhaitez, vous pouvez également le dupliquer oralement.

6. N'ignorez pas les questions. Si un collègue pose beaucoup de questions détaillées et répond verbalement à chaque point du document, il est possible qu'il soit autiste. Pour rendre l'interaction aussi productive que possible pour les deux parties, essayez de répondre au moins brièvement à toutes les questions posées (les réponses "Ce n'est pas pertinent" ou "Nous allons reporter cela pour l'instant" sont également importantes). Une telle règle sera utile dans n'importe quel environnement de travail.

7. Ne poussez pas à la socialisation. Ne forcez pas un collègue à participer à des événements de masse.

8. N'imposez pas de tactilité. Les personnes autistes se sentent souvent mal à l'aise d'être touchées, en particulier par des personnes qui ne sont pas proches. Ne soyez pas surpris si un collègue refuse de vous serrer la main lors d'une réunion et se fait un câlin à la séparation (si c'est votre habitude). Cependant, les personnes non autistes ne doivent pas non plus être touchées sans leur consentement.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

9. Ne faites pas plus d'une tâche à la fois. Souvent, les personnes autistes peuvent effectuer moins de tâches en même temps que les personnes neurotypiques. Ne posez pas beaucoup de questions à un collègue à la suite sans attendre une réponse, ou ne lui demandez pas de faire plusieurs choses en même temps. Par exemple, lorsqu'une personne se déshabille en entrant dans une pièce, il ne faut pas demander immédiatement : « Voulez-vous prendre du thé ? » et « Comment es-tu arrivé là ? », en lui tendant la main. Attendez que le collègue ait terminé ce qu'il est en train de faire.

"Don't be degrading
if we need reminders
or if we don't
automatically
know something
that seems obvious."

-- Emma Wozny

10. Ne vous attendez pas à la réaction habituelle aux petites conversations. Une personne autiste peut ne pas savoir comment répondre à un compliment, un remerciement ou un bon souhait,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

et peut ne pas répondre de la manière à laquelle vous êtes habitué. Ne soyez pas surpris si un collègue ne dit rien ou se comporte de manière inhabituelle en réponse à votre commentaire.

11. Apprenez. S'il existe une opportunité financière et qu'une telle initiative est appropriée pour votre poste, invitez des spécialistes qui animeront un séminaire sur la neurodifférence. Cela vous aidera à comprendre ce que vous pouvez attendre de vos collègues s'ils sont autistes et comment communiquer de la manière la plus pratique pour tout le monde.

12. Envisagez de travailler avec un intermédiaire. Il existe des organisations spécialisées dans l'accompagnement professionnel des personnes autistes. Ils coopèrent à la fois avec les personnes autistes et les employeurs, en choisissant l'option d'interaction la plus pratique pour chacun dans chaque cas. Un tel intermédiaire peut vous aider à trouver des employés autistes talentueux et à mieux comprendre comment organiser leur travail pour que tout le monde soit heureux.

En plus du conseil, ces entreprises fournissent à chacun de leurs clients autistes un mentor au travail - une personne qui le supervisera, l'aidera à communiquer avec l'employeur dans des situations difficiles.

13. Acceptez les caractéristiques des autres. Votre nouveau collègue ne peut jamais assister à des soirées d'entreprise, se balancer d'avant en arrière, ne pas vous regarder dans les yeux pendant les conversations, ne pas enlever ses écouteurs ou ses lunettes noires, sauter à un endroit et faire pendre ses mains pendant les pauses. Cela en soi ne fait pas de ces personnes de pires ouvriers ou camarades.

Et s'il vous plaît rappelez-vous que les affaires ne consistent pas seulement à faire des profits.

#9. Avis de l'expert interviewé, atelier inclusif



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

« Tous les processus de nos ateliers sont principalement adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées mentales. Dans une autre production - par exemple, dans une usine de confection - l'équipe essaie de coudre plus, de proposer un beau design. Nous y réfléchissons également, mais pour nous, il est primordial de construire des processus de manière à ce que les personnes atteintes de TSA trouvent un emploi et se sentent à l'aise.

ANNEXE A

Études

1. Allen, M., and K. Coney. 2021. “*What Happens Next? 2021: A Report on the First Destinations of 2018 Disabled Graduates.*” Association of Graduate Careers Advisory Services. <https://www.agcas.org.uk/News/what-happens-next-2021/268397> [Google Scholar]
2. APA (American Psychiatric Association). 2013. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5TM*. 5th ed. Washington, DC: American Psychiatric Association. [Google Scholar]
3. Cage, E., and Z. Troxell-Whitman. 2019. “Understanding the Reasons. 2019. Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults.” *Journal of Autism and Developmental Disorders* 49 (5): 1899–1911. doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>. [Google Scholar]
4. Fabri, M., G. Fenton, P.C.S. Andrews, and M. Beaton. 2020. “Experiences of Higher Education Students on the Autism Spectrum: Stories of Low Mood and High Resilience.” *International Journal of Disability, Development and Education* 1–19. doi: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1767764>. [Google Scholar]
5. Frank, F., M. Jablotschkin, T. Arthen, A. Riedel, T. Fangmeier, L. P. Hölzer, and L. T. van Elst. 2018. “Education and Employment Status of Adults with Autism Spectrum Disorders in Germany



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- A Cross-Sectional Survey.” *BMC Psychiatry* 18: 75. doi: <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>.

[\[Google Scholar\]](#)

6. Fugate, M., A. J. Kinicki, and B. E. Ashforth. 2004. “Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications.” *Journal of Vocational Behavior* 65 (1): 14–38. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>. [\[Google Scholar\]](#)

7. Hedley, D., R. Cai, M. Uljarevic, M. Wilmot, J. R. Spoor, A. Richdale, and C. Dissanayake. 2018. “Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum.” *Autism* 22 (5): 528–541. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>. [\[Google Scholar\]](#)

8. HESA (Higher Education Statistics Agency). 2021. “Table 15 - UK Domiciled Student Enrolments by Disability and Sex 2014/15 to 2019/20.” *Higher Education Statistics Agency*. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-15>. [\[Google Scholar\]](#)

9. Hull, Laura, L. Levy, M-C. Lai, K V. Petrides, S. Baron-Cohen, C. Allison, P. Smith, et al. “Is Social Camouflaging Associated with Anxiety and Depression in Autistic Adults?.” *Molecular Autism* 12(1): 13. 16 February 2021. doi: <https://doi.org/10.1186/s13229-021-00421-1>. [\[Google Scholar\]](#)

10. Kenny, L., C. Hattersley, B. Molins, C. Buckley, C. Povey, and E. Pellicano. 2016. “Which Terms Should Be Used to Describe Autism? Perspectives from the UK Autism Community.” *Autism* 20 (4): 442–462. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361315588200>. [\[Google Scholar\]](#)

11. Mandy, Will. 2019. “Social Camouflaging in Autism: Is It Time to Lose the Mask?.” *Autism* 23 (8): 1879–1881. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361319878559>. [\[Google Scholar\]](#)



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

12. Milton, D. 2020. “The Double Empathy Problem”. In: International Conference on ‘Neurodiversity: A Paradigm Shift In Higher Education & Employment’, 3-4 Dec 2020, Dublin, Ireland (online). <https://kar.kent.ac.uk/84693/1/DEP%20Maynooth%202020.pdf> [\[Google Scholar\]](#)
13. Pesonen, H.V., M. Waltz, M. Fabri, M. Lahdelma, and E. V. Syurina. 2020a. “Students and Graduates with Autism: Perceptions of Support When Preparing for Transition from University to Work’.” *European Journal of Special Needs Education*. doi: <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>. [\[Google Scholar\]](#)
14. Pesonen, H., M. Waltz, M. Fabri, E. Syurina, S. Krückels, M. Algner, B. Monthubert, and T. Lorenz. 2021. “Stakeholders’ Views on Effective Employment Support Strategies for Autistic University Students and Graduates Entering the World of Work.” *Advances in Autism* 7 (1): 16–27. doi: <https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0035>. [\[Google Scholar\]](#)
15. Robic, S., S. Sonié, P. Fonlupt, M. A. Henaff, N. Touil, G. Coricelli, J. Mattout, and C. Schmitz. 2015. “Decision-Making in A Changing World: A Study in Autism Spectrum Disorders.” *Journal of Autism and Developmental Disorders* 45 (6): 1603–1613. doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2311-7>. [\[Google Scholar\]](#)
16. Romoser, M. 2000. “Malemployment in Autism.” *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 15 (4): 246–247. doi: <https://doi.org/10.1177/108835760001500416>. [\[Google Scholar\]](#)
17. Scott, M., B. Milbourn, M. Falkmer, M. Black, S. Bölte, A. Halladay, S. Girdler, J L. Taylor, and S. Girdler. 2019. “Factors Impacting Employment for People with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review.” *Autism* 23 (4): 869–901. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>. [\[Google Scholar\]](#)



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

18. Vincent, J., and M. Fabri. 2020. “The Ecosystem of Competitive Employment for University Graduates with Autism.” *International Journal of Disability, Development and Education* 1–17. doi: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874>. [\[Google Scholar\]](#)
19. Wehman, P., A. P. Sima, J. M. Ketchum, M. D. West, F. Chan, and R. G. Luecking. 2015. “Predictors of Successful Transition from School to Employment for Youth with Disabilities.” *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (2): 323–334. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9541-6>. [\[Google Scholar\]](#)
20. Woods, R. 2017. “Exploring How the Social Model of Disability Can Be Reinvigorated for Autism: In Response to Jonathan Levitt.” *Disability & Society* 32 (7): 1090–1095. doi: <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1328157>. [\[Google Scholar\]](#)

ANNEXE B

INSTRUMENT DE SONDAGE

Perspectives des employeurs : communication efficace pour les employés atteints de troubles du spectre autistique

Q1 You are invited to participate in participation in the project “**New horizons for the BLUE world**” under the Agreement n° **2020-1-FR01-KA204-079996** designed to explore employer attitudes toward employees with Autism Spectrum Disorder (ASD), employer attitudes toward employee disclosure of an ASD diagnosis, and employer attitudes toward accommodations in the workplace for employees with ASD.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

There are no known risks involved with this study. Participation is completely voluntary and there will be no penalty or loss of benefits if you choose to not participate in this research study or to withdraw. This survey is comprised of 38 items, including yes/no and multiple choices questions, and should take no more than 10 minutes to complete.

This survey is anonymous; please do not enter your name or other identifying information anywhere on the survey. If you choose not to participate you can leave the survey site. Once you begin the survey, you may end your participation at any time by simply closing your browser. Your IP address will not be collected. Once you complete the survey you can delete your browsing history for added security. Completing the on-line survey indicates your consent for use of the 117 answers you supply. Results will be reported only in aggregate form. By completing this survey, you are also confirming that you are 18 years of age or older. Please print this page for your records.

Q2 I agree to continue.

- Yes
- No

Q3 Have you ever heard of autism, Autism Spectrum Disorder, or Asperger's Syndrome?

- Yes
- No

Q4 Please check all that apply.

- I (or the business I work for) am a member of the Regional Chamber of Commerce.
- I am involved/have influence in the process of hiring employees at my workplace.
- I am not involved/have influence in the process of hiring employees at my workplace.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q5 Have you ever employed or worked with someone with Autism Spectrum Disorder (previous or current job)?

- Yes
- No
- I do not know

Q6 Please read the following statements and answer whether you believe the statement is accurate, not accurate, or if you are uncertain based solely on your knowledge of Autism Spectrum Disorder.

Q7 Autism Spectrum Disorder is a mental illness.

- This statement is accurate.
- This statement is not accurate.
- I am not certain.

Q8 Autism Spectrum Disorder is a developmental disability.

- This statement is accurate.
- This statement is not accurate.
- I am uncertain.

Q9 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder have limited eye contact.

- This statement is accurate.
- This statement is not accurate.
- I am uncertain.

Q10 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder are sensitive to light/sound.

- This statement is accurate.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

This statement is not accurate.

I am uncertain.

Q11 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder interpret language literally.

This statement is accurate.

This statement is not accurate.

I am uncertain.

Q12 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder focus on the "big picture" rather than details.

This statement is accurate.

This statement is not accurate.

I am uncertain.

Q13 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder have irregular communication styles.

This statement is accurate.

This statement is not accurate.

I am uncertain.

Q14 Generally speaking, people with Autism Spectrum Disorder need aides/support staff in the workplace.

This statement is accurate.

This statement is not accurate.

I am uncertain.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q15 To what extent do you agree with the following statements?

Q16 I have a good understanding of Autism Spectrum Disorder.

- Yes, better than most.
- No, not that good.

Q17 I believe other business managers (outside of my own business) have a good understanding of Autism Spectrum Disorder.

- Yes, that is mostly accurate.
- No, that is mostly not accurate.

Q18 Would it affect your decision to hire a potential employee if s/he said he has Autism Spectrum Disorder?

- Yes, that is mostly accurate.
- No, that is mostly not accurate.

Q19 Would it affect other business managers' (outside of my own business) decisions to hire a potential employee if he said he has Autism Spectrum Disorder?

- Yes, that is mostly accurate.
- No, that is mostly not accurate.

Q20 Would it affect your decision to hire a potential employee if he said he would need some accommodations in your workplace?

- Yes, that is mostly accurate.
- No, that is mostly not accurate.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q21 Would it affect other business managers' (outside of my own business) decisions to hire a potential employee if he said he would need accommodations in their workplaces?

- Yes, that is mostly accurate.
- No, that is mostly not accurate.

Q22 Please select all options of *how* you would prefer a potential employee tell you he has a diagnosis of Autism Spectrum Disorder.

- Face-to-face with me
- Phone call with me
- Written letter addressed to me
- Email sent to me
- Through the Human Resources Department
- I prefer s/he not disclose

Q23 Please select all options of *when* you would prefer a potential employee tell you s/he has a diagnosis of Autism Spectrum Disorder.

- On the application
- In a resume or cover letter
- During an interview
- During the first week of employment During the first month of employment
- During the first year of employment
- I prefer s/he not disclose



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q24 Indicate how likely you believe other business managers (outside of your business) would be to provide the following accommodations for employees who have reported a diagnosis of Autism Spectrum Disorder.

Q25 Allow the employee with Autism Spectrum Disorder to work from home.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q26 Change the lighting in the office to accommodate sensitivity to light for the employee with Autism Spectrum Disorder.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q27 Provide noise cancelling headsets to accommodate sensitivity to sound for the employee with Autism Spectrum Disorder.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q28 Allow employee with Autism Spectrum Disorder to provide clients written responses through email/instant messenger instead of verbal responses over the phone.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q29 Allow employee with Autism Spectrum Disorder to provide written reports on progress or projects instead of in person.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q30 Provide text-to-speech or speech-to-text technology for reading or preparing work documents.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q31 Provide an employee mentor to help the employee with Autism Spectrum Disorder adapt to a new work environment.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q32 Provide training about Autism Spectrum Disorder to employees.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q33 Make employee attendance at social functions for work optional.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q34 Modify the work schedule for the employee with Autism Spectrum Disorder.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q35 Allow additional time for the employee with Autism Spectrum Disorder to complete new or large tasks.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Q36 Provide the employee with Autism Spectrum Disorder a checklist or written instructions for tasks.

- Yes, it is likely they would provide this accommodation.
- No, it is not likely they would provide this accommodation.

Q37 Please choose the field that most closely describes your current occupation.

- Management
- Business/Financial Operations
- Computer/Mathematical
- Architecture/Engineering
- Life/Physical/Social Sciences
- Community/Social Services
- Law
- Educational Instruction/Library
- Arts/Design/Entertainment/Sports/Media
- Healthcare Practitioners
- Healthcare Support
- Protective Service
- Food Preparation/Serving-Related
- Building/Grounds Cleaning/Maintenance
- Personal Care/Service
- Sales



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Office/Administration Support
- Farming/Fishing/Forestry
- Construction/Extraction
- Installation/Maintenance/Repair
- Production
- Transportation/Material Moving
- Military Specific

Q38 Please indicate your company size.

- 0-25
- 26-50
- 51-75
- 76-100
- 101-150
- Above this number



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR)

Communication de l'employeur avec les familles ou les représentants légaux d'adultes autistes

Il est largement admis que non seulement les familles jouent un rôle important dans tous les aspects de la vie des personnes autistes, mais qu'elles sont souvent considérées comme les experts de l'autisme. Cependant, compte tenu de leur implication forte et continue dans le développement et le bien-être de leurs enfants atteints de ce syndrome. Or, lorsqu'il s'agit de préparer leurs enfants devenus adultes au monde du travail, il est important de travailler à les responsabiliser et de leur demander quand vient le moment de donner leur avis avant tout soutien de leurs employeurs.

Le développement des compétences d'auto-représentation est donc essentiel et doit être préparé en amont pour que les personnes avec autisme réussissent leur entrée dans l'âge adulte et dans le monde du travail. Leurs familles, aidées par les différentes structures intervenant sur le terrain, doivent les préparer au monde du travail et les aider à développer des soft skills déjà à la maison et à l'école. Ces compétences devraient inclure, par exemple :

- adopter l'écoute active,
- parler aux moments opportuns,
- maintenir les bonnes manières au déjeuner et/ou aux pauses,
- être exercé à la résolution de problèmes,
- avoir de l'expérience en planification,
- savoir gérer son temps,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- savoir travailler en équipe,
- communiquer de la manière la plus efficace, etc.

Ainsi, avant même d'atteindre l'âge adulte et la nécessité de s'intégrer dans le monde du travail, les parents sont acteurs et impliqués dans l'accompagnement et le développement du projet de vie de leur enfant autiste.

Les parents ou le représentant légal de la personne autiste, le cas échéant, collaborent à la construction du projet professionnel de leur enfant dans le cadre de sa formation à l'école et dans celui du programme d'évaluation et d'accompagnement. L'enfant, l'adolescent ou l'adulte est également associé aux décisions qui le concernent, selon son niveau de compréhension. Des moyens de communication alternatifs ou augmentatifs doivent être mis en place si la personne a des difficultés de langage.

Le rôle de l'employeur ou du supérieur hiérarchique de l'employé autiste

L'employeur ou le supérieur hiérarchique accueillant une personne autiste dans son service doit également solliciter l'avis de la personne avant d'impliquer sa famille dans la démarche d'accompagnement par le travail.

Lors du soutien aux personnes atteintes du syndrome autistique, il convient de souligner l'importance particulière des actions suivantes :



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- sensibiliser l'ensemble de l'équipe à l'autisme,
- connaître le fonctionnement particulier de la personne : ses ressources, ses potentialités et ses limites,
- désigner un tuteur/référent clairement identifié par la personne,
- prendre en compte les attentes de la personne,
- individualiser l'accompagnement,
- assurer la coordination avec la famille et les partenaires extérieurs, etc.

Il est donc nécessaire lorsque cela est possible d'impliquer les parents pour une meilleure compréhension du salarié autiste et de ses besoins et de valoriser la voix des parents qui sont les premiers experts. Une collaboration étroite avec les familles pourrait être très bénéfique dans la réussite au travail des personnes avec autisme.

Rôle de la famille dans la vie professionnelle de l'adulte autiste:

Une fois le moment du travail venu, comme il est primordial pour l'employeur d'offrir au salarié autiste un environnement professionnel adapté à ses besoins, sa famille a également un rôle important à jouer sachant que le domaine de la vie personnelle peut être un facteur facilitant ou entraver la carrière professionnelle. Parmi les aménagements pouvant apporter des effets positifs, on peut noter :

- un logement adapté et local,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Une bonne hygiène et une apparence personnelle sont requises sur la plupart des chantiers. Maintenir une attitude propre et professionnelle et s'habiller de manière appropriée peut faire la différence entre le succès et l'échec lors de l'entretien et au travail.
- un transport fiable et peu fatigant, la planification du transport vers et depuis le chantier peut être la clé d'un stage ou d'un emploi réussi,
- activités épanouissantes en dehors de son travail,
- une stabilité émotionnelle avec des retours réguliers dans la famille aura une influence positive sur le bien-être au travail,
- la sécurité est également importante, y compris pour l'autonomie de la personne autiste, une formation aux techniques de sécurité est indispensable, etc.

Pour les parents, collaborer avec leur fils ou leur fille autiste est très bénéfique. Le rôle des parents peut être de les aider à articuler leurs forces et leurs défis, de leur apprendre à se défendre et de les conseiller sur leurs droits en matière d'emploi.

Le soutien parental est inestimable à la fois pratiquement et émotionnellement. Même si vous n'avez pas à vous déplacer sur le lieu de travail pour intervenir en votre nom, les parents sont un acteur clé dans l'emploi de leur fils ou de leur fille.

Il est très utile de travailler avec leur fils ou leur fille pour les aider à exprimer leurs forces, leurs talents et leurs défis à leur employeur et à l'équipe avec laquelle ils travaillent. Un dialogue continu peut être crucial pour s'assurer que tout le monde travaille vers le même objectif d'emploi



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Il est également important que les parents apprennent à leur enfant adulte autiste à gérer les conflits en général et au travail en particulier. Des jeux de rôle et des modèles existent pour aider les parents à atteindre cet objectif.

Il peut également être important de les inciter à solliciter un bilan de carrière auprès de leur employeur ou de tout autre intervenant lors des stages ou autres apprentissages professionnels suivis par leur enfant autiste.

Les services médico-sociaux peuvent également assurer une continuité de services entre le lieu de travail et le lieu de résidence. Ils assurent le transfert des informations importantes d'un lieu à un autre et généralisent les besoins d'adaptations et de compensations sur les différents espaces.

En conclusion, une collaboration est possible entre la famille et l'employeur, le superviseur ou le référent si l'adulte autiste au travail est informé, impliqué et accepte cette collaboration. Tout dépend du degré d'autonomie de la personne autiste, des aides et aménagements doivent lui être apportés pour mener à bien ses missions et pérenniser son activité professionnelle.

References

- Fabienne Vansteelant, Groupement National centres ressources autisme, 2018. Emploi & Autisme. Link visited on 24.06.2022.
- <https://gncra.fr/autisme/emploi/>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- FORMAVISION, Vivre et travailler autrement. L'insertion professionnelle des personnes avec TSA : L'expérience à l'usine de Novandie-Andros d'Auneau, Eure-et-Loir. Link visited on 03/05/2022.
- http://www.vivreetravaillerautrement.org/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Novandie_Andros.pdf
- Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2018. TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME: INTERVENTIONS ET PARCOURS DE VIE DE L'ADULTE. GUIDE D'APPROPRIATION DES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES. Visité le 24.06.2022.
- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-09/autisme_adulte_guide_appropriation_fevrier_2018.pdf
- Haute autorité de santé (HAS) et Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2017. Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte : Méthode Recommandations par consensus formalisé. Visité le 24.06.2022.
- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/20180213_recommandations_vdef.pdf
- savoir gérer le temps,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO)

Créer un environnement de travail spécial pour les personnes avec autisme

Nous savons tous que les personnes avec autisme font face à l'un des taux d'emploi les plus bas parmi les personnes handicapées, entre 76 % et 90 % étant au chômage en Europe en 2014. Embaucher une personne avec autisme peut être une expérience formidable qui peut apporter une valeur ajoutée aux deux collègues. et l'employeur.

Si un employeur mène une politique de recrutement, d'embauche, de maintien et de promotion des personnes faisant partie du spectre autistique, alors il doit créer et maintenir un environnement inclusif qui valorise tout le potentiel humain existant sur le marché du travail en étant conscient des avantages de ce type d'approche.

L'approche la plus appropriée, selon les difficultés du spectre, est : L'Approche Individuelle. Bien que les personnes avec autisme aient certaines caractéristiques communes, pour réussir au travail, il est nécessaire d'aborder l'individu à partir de la connaissance des particularités individuelles, de la communication, de l'apprentissage, du fonctionnement en groupe, dans un certain espace, sensoriel, de la gestion du stress, etc. .

Ainsi, il est recommandé que la personne autiste connaisse les aspects suivants:



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Style d'apprentissage : auditif ou visuel (certaines personnes apprennent mieux si l'information est présentée visuellement, moins audiblement) ;

Style de communication : s'il arrive à suivre l'interlocuteur qui lui offre de vastes informations, ou s'il lui parle trop vite, s'il a besoin de communiquer aussi par d'autres moyens de communication alternatifs : mail, icônes, applications qui facilitent la communication.

Sensibilités sensorielles : s'il y a des stimuli qui la dérangent au travail, par exemple, trop de bruit, trop de circulation dans sa zone de travail, trop de lumière, lumière clignotante

Facteurs de stress et comment il réagit dans des situations stressantes : ce qui peut le déranger au travail, de manière à diminuer sa performance, le perfectionnisme ou le manque d'empathie de ses collègues, la réticence à se rapporter aux collègues, les changements inattendus, les messages peu clairs, les commentaires négatifs.

Avant de commencer réellement à travailler, il est bon que l'employeur fournisse à la personne autiste des informations sur le travail et les attentes qu'il en a (horaires, pauses, tenue vestimentaire, attentes sociales, vacances, etc.). Il est également bon de le présenter à ses collègues de travail et de lui présenter l'entreprise/l'organisation, car cela réduira son stress et son anxiété et lui fera mieux comprendre l'organisation dans laquelle elle travaillera. Très important serait une période d'hébergement, une formation pratique pour le poste qu'il occupera.

Projets et tâches claires, instructions claires, de préférence écrites. Les attentes doivent être claires. Pour savoir exactement ce qu'il doit faire à la fois en général et pour chaque tâche. Les consignes d'exécution de chaque tâche doivent indiquer clairement où elle commence et se termine. Par exemple, on ne lui dira pas : "nettoyez la salle de réunion !" mais on dira : « essuyez les tables, les vitres, donnez à l'aspirateur, videz la poubelle ! » ;



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

La personne ressource. L'employeur peut désigner un collègue vers qui la personne autiste peut se tourner chaque fois qu'elle a un problème de quelque nature que ce soit.

Adapter l'espace de travail : Afin d'augmenter la performance au travail de la personne avec autisme, il doit y avoir des adaptations minimales, selon les besoins identifiés. par exemple. placer la table de travail dans un endroit plus calme, pas dans un endroit très agité ou à proximité de portes, de copieurs, de machines bruyantes, de cuisine, de passages, etc. il est visuellement sensible.

Organisation et visualisation claires : Il est bon que l'espace, le temps et les activités que la personne autiste doit faire soient bien structurés et visualisés. Les éléments suivants sont recommandés :

Horaires avec la séquence des activités, tâches quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles ;

Des tableaux, des listes dans lesquelles il peut cocher ce qu'il a réalisé ;

Lister les compétences, les séquences, les étapes impliquées dans la réalisation d'une activité plus complexe, le cas échéant ;

Instructions écrites et affichées bien en vue ;

Procédures écrites bien en vue même pour les règles de comportement sur le lieu de travail, les attentes au travail, le ton de voix adéquat, le ton de la voix n'est pas autorisé à élever la voix, les querelles ne sont pas autorisées, ne pas fumer, saluer, etc. ;

Le langage doit être clair, accompagné, de préférence, également d'images visuelles pour expliquer les règles et les attentes ;

Formes alternatives de communication : certaines personnes avec autisme ne peuvent pas communiquer verbalement ou ont des difficultés à exprimer verbalement leurs besoins. Pour ces cas,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

des formes alternatives de communication telles que : icônes, applications sur votre téléphone ou tablette, photos, e-mails instantanés sont recommandées.

Une recommandation pour les employeurs serait de fournir aux personnes autistes un horaire flexible, par exemple quelques pauses pendant les heures de travail, en commençant les heures de travail plus tard. Les personnes avec autisme sont très consciencieuses, elles s'impliquent à cent pour cent, elles ne prennent pas leur temps, elles ne font pas semblant de travailler, donc leur consommation d'énergie est très élevée. De plus, ces personnes doivent faire face à des bruits de fond ou à une lumière inappropriée dus à des sensibilités sensorielles, ce qui implique là encore une très forte consommation d'énergie. C'est pourquoi il est bon qu'à un moment donné, on lui accorde une pause pour se retirer dans un endroit calme où il peut retrouver son énergie.

Créer un environnement calme et stable, sans changements soudains et imprévus. Non recommandé pour :

Que les commentaires constructifs soient clairement donnés, car certaines personnes autistes ont une faible estime de soi en raison des expériences sociales négatives auxquelles elles ont été soumises dans le passé. L'utilisation de la communication assertive, l'empathie, l'évitement de la critique quand il se trompe et plutôt l'explication de l'erreur commise, l'encouragement, auront un effet positif sur l'évolution en tant qu'employés des personnes avec autisme.

En conclusion, la création d'un environnement de travail adéquat pour les personnes avec autisme implique :

Approche individuelle par : connaissance du style d'apprentissage, du style de communication, de la sensibilité sensorielle et des facteurs de stress ;



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Présentation du milieu de travail, de l'organisation et des collègues;

Offrir une formation;

The resource person;

Adaptation de l'espace de travail;

Organisation et visualisation claires ;

Formes alternatives de communication, le cas échéant ;

Horaire flexible;

Environnement de travail calme et prévisible.

References

https://ro.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes

http://issuu.com/autismromania/docs/angajare_persoane_cu_autism-minighi

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-06-10-INT-4-176-0000_RO.html

Autism and inclusive employment - debate

Sandrine Gille , "Integration, Difficulties and Strategies to Adapt to the Workplace" , in Discovering Autism: From Neuroscience to Life in Society , Dunod,2014.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Chapter IV

Court métrage avec activités de démonstration pour adultes Asperger

La quatrième partie du guide est composée de courts métrages avec des activités de démonstration que peuvent faire les adultes Asperger ; des films sont créés, à partir de chaque pays partenaire ; ces films aident les employeurs à faire le lien entre la partie théorique, le besoin d'insertion sociale et la partie pratique ; ils ont la possibilité de changer leur vision de l'intégration de cette catégorie sociale dans leur travail et de recevoir des informations sur les activités pratiques qu'ils peuvent adapter dans leur entreprise en fonction du profil qu'ils ont et qui correspondent au potentiel des adultes avec autisme ;

STANDO LTD (Chypre)

‘Difficultés et problèmes rencontrés par les personnes avec autisme au travail’

<https://youtu.be/Tepi1ffnmcg>

<https://youtu.be/IS0lqwGWVNw>

NAMOI (Fédération de Russie)

“COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR AVEC LES PERSONNES AUTISME”

<https://www.youtube.com/watch?v=r75knDgXRM8>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

<https://www.youtube.com/watch?v=buFpMDeR9JA>

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Roumanie)

“Créer un environnement de travail spécial pour les personnes avec autisme”

<https://youtu.be/4ptiM082Ssl>

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)

“Communication de l'employeur avec les familles ou les représentants légaux d'adultes autistes”

<https://youtu.be/O81smruT5XQ>

SC PSIHOFORWORLD (Roumanie)

“Des emplois adaptés aux personnes avec autisme”

https://youtu.be/LZu_OVPs88s

<https://youtu.be/6FtA1qzJohA>

INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES
ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italie)

“Prise en charge pluridisciplinaire des personnes avec un spectre autistique”



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



“The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the National Agency and Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein”.