

# 45

## **L'EMPLOI DES PERSONNES AUTISTES**

Prospection et analyse documentaire sur les barrières et éléments facilitateurs pour développer l'emploi des adultes autistes.

Ce document a été réalisé dans le cadre de la recherche « **Etude des caractéristiques des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes** » réalisée par :

**iNSEI**



Et soutenue par :

**ccah**

ENSEMBLE, HANDICAP ET SOCIÉTÉ

**malakoff  
humanis**

**FIRAH**  
RECHERCHE  
APPLIQUÉE SUR  
LE HANDICAP



FIRAH – 2024

[Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modifications](#)

Ce dossier documentaire a été produit dans le cadre de la recherche appliquée « **Etude des caractéristiques des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes** » menée par l'INSEI (Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive) et l'association PAARI (Personnes Autistes pour une Autodétermination Responsable et Innovante).

Ce document a été réalisé par Sylvie Seksek.

Ce dossier documentaire présente les principales ressources existantes sur la question de l'emploi des personnes autistes. Il ressort des ressources de cette bibliographie la nécessité pour les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes autistes d'être mieux formés à l'autisme.

Ce dossier documentaire présente par ailleurs 10 ressources particulièrement pertinentes et intéressantes au regard de leur capacité à être applicables pour les personnes en situation de handicap et les organisations qui les représentent.

La sélection des recherches a été réalisée en fonction des points suivants, qui précisent ce que la FIRAH entend par les termes de recherche appliquée sur le handicap :

- C'est d'abord un travail de recherche proprement dit, obéissant à ses règles de méthode et de rigueur, permettant la mise en œuvre d'une démarche scientifique, et impliquant des équipes d'un ou plusieurs chercheurs ou enseignants-chercheurs dont la recherche est l'une des missions statutaires.
- La recherche appliquée est différente de la recherche fondamentale. Son objectif est d'accroître la participation sociale et l'autonomie des personnes en situation de handicap. Elle ne vise pas seulement la production de savoirs théoriques, mais également la résolution de problèmes pratiques en lien avec les besoins et les préoccupations des personnes en situation de handicap et de leurs familles. La collaboration entre les personnes en situation de handicap et leurs familles, les professionnels et les chercheurs est donc une donnée fondamentale dans la réalisation de ce type de recherche.
- En ce sens, ce type de recherche est destiné à produire des résultats directement applicables. En plus des publications classiques (articles, rapports de recherche), les recherches appliquées sont destinées à produire d'autres publications, appelées « supports d'applications », qui peuvent prendre différentes formes : développement de bonnes pratiques, guides méthodologiques, supports de formation, etc., et sont destinées à différents acteurs (personnes en situation de handicap professionnels, institutions).

Ce travail ne vise pas l'exhaustivité mais l'identification de résultats et de connaissances produits par des travaux de recherche pouvant être utiles aux acteurs de terrain pour améliorer la qualité et le choix de vie ainsi que la participation sociale des personnes en situation de handicap.

## Sommaire

---

Synthèse .....	4
LES DEMARCHES PARTICIPATIVES .....	4
LES BARRIERES ET FACILITATEURS .....	6
LES PERSONNES AUTISTES NON VERBALES ET/OU AVEC DEFICIENCE INTELLECTUELLE ET LES OUTILS DE CAA.....	8
LA METHODE IPS / EMPLOI ACCOMPAGNE A L'INTERNATIONAL.....	10
LA METHODE IPS / EMPLOI ACCOMPAGNE EN FRANCE .....	12
EN CONCLUSION, LES FORCES DES PERSONNES AUTISTES .....	14
Fiches de lecture .....	15
Fiche 1 – Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review.....	16
Fiche 2 – Barriers and facilitators to employment for adults with autism: a scoping review.....	19
Fiche de lecture 3 – Etude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental. ....	21
Fiche de lecture 4 – Rapport d'évaluation du dispositif autisme & emploi région des Pays de la Loire.....	23
Fiche de lecture 5 – Participatory Design of Augmentative and Alternative Communication (AAC) Technology with Autistic Adults.....	26
Fiche de lecture 6 – An Expert Discussion on Employment in Autism. Autism in Adulthood.....	29
Fiche de lecture 7 – Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme.....	31
Fiche de lecture 8 – L'insertion professionnelle des personnes avec TSA : l'expérience à l'usine de Novandie-Andros d'Auneau .....	34
Fiche de lecture 9 – Webinaire sur le Trouble du Spectre de l'Autisme en milieu professionnel ....	37
Fiche de lecture 10 – Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes (Josef SCHOVANEC). ....	39
Bibliographie .....	41

## Synthèse

---

Cette revue de littérature a été élaborée grâce à une recherche extensive sur divers moteurs de recherche et bases de données tels que Google Scholar, Semantic Scholar, PubMed ou Connected Papers, en utilisant différentes combinaisons de mots-clés en français et en anglais tels :

Méthode IPS	"emploi accompagné", "méthode IPS", "modèle IPS", "intégration professionnelle"
Autisme	"autisme", "autistes", "trouble du spectre de l'autisme", "adultes autistes", "spectre de l'autisme", "TSA", "troubles cognitifs", "trouble développement"
En anglais	"job coaching", "individual placement and support", "Autism Spectrum Disorder", "Adults", "Vocational integration", "Cognitive particularities", "Customized employment approach", "Employment support program" etc.

Notre recherche a également été enrichie par la revue des ressources figurant dans les bibliographies des articles retenus.

Au final, 10 ressources ont été retenues pour les fiches de lecture et 25 pour les ressources complémentaires, ce qui totalise 35 ressources pour la bibliographie.

Il ressort de nos premières recherches qu'il existe très peu de démarches participatives et/ou appliquées en ce qui concerne l'autisme et l'emploi. Cela nous a été confirmé par les différents chercheurs que nous avons contactés au niveau international afin de savoir s'ils avaient produit ou auraient connaissance de travaux de recherches participatives et/ou appliquées que nous n'aurions pas identifiés. Nos échanges en direct avec ces chercheurs nous ont permis d'obtenir des informations et ressources sur leurs travaux en cours et à venir traitant du sujet de notre recherche (6, 34).

### LES DEMARCHES PARTICIPATIVES

Les recherches portant sur l'emploi gagneraient à s'inspirer de démarches participatives comme celles portées par le collectif AASPIRE (« Academic Autistic Spectrum Partnership In Research and Education »). Groupe créé par des universitaires et des autistes ayant reconnu la nécessité de travailler ensemble pour développer et mettre en œuvre des études de recherche qui bénéficient réellement à la communauté autistique, AASPIRE rassemble des personnes issues de la communauté universitaire, la communauté des autistes et la communauté des personnes qui apportent un soutien et des services aux autistes.

Ce collectif a réalisé deux productions sur l'autisme et l'emploi. Un article scientifique qui résume une discussion ayant eu lieu en mixité, entre autistes et non autistes (6). Il ressort de cette discussion qu'une plus grande compréhension est nécessaire pour déterminer ce que l'emploi signifie pour les personnes autistes et comment améliorer les expériences et les résultats en matière d'emploi. Ce qui nécessite notamment d'adopter une vision holistique de la personne autiste qui prendra en considération tous les paramètres qui influent sur sa qualité de vie globale et interagissent entre eux.

Il ressort aussi de cette discussion qu'il est nécessaire d'impliquer davantage les autistes dans la recherche sur l'emploi de ces derniers afin d'une part, de mieux défendre leurs capacités. Afin

d'autre part, de pallier le manque de profondeur dont souffrent fréquemment les études sur l'autisme, dans l'identification de stratégies spécifiques pour améliorer l'emploi des autistes. Il est également extrêmement important que les chercheurs et les praticiens cherchent à en apprendre davantage auprès des personnes autistes, notamment en ce qui concerne les stratégies, les approches, les aides technologiques et les autres formes de soutien. En effet, comme en témoigne l'un des participants à la table ronde, historiquement, les chercheurs n'ont pas toujours tenu compte du point de vue des personnes autistes. Les personnes autistes qui sont des chercheurs ont souvent manqué de soutien pour s'assurer qu'elles étaient intégrées et pleinement incluses dans le processus de recherche. Il semble que les chercheurs tiennent de plus en plus compte de cette préoccupation, y compris lorsqu'ils mènent des recherches communautaires. Les partenariats, y compris ceux avec des initiatives et des organisations dirigées par des personnes autistes et des alliés, peuvent contribuer de manière substantielle à l'amélioration de la qualité de vie des personnes autistes.

La seconde production du collectif AASPIRE est un poster sur le sujet des barrières et facilitateurs des personnes autistes en emploi (29) dont l'objectif était, via une approche de recherche participative communautaire (CBPR), de mener une étude qualitative auprès d'employés et de demandeurs d'emploi autistes qualifiés. Dans un premier temps en cherchant à comprendre les expériences concernant les obstacles et les facilitateurs, la façon dont les caractéristiques de l'autisme affectent le travail, et les facteurs environnementaux ou personnels. Ensuite, en cherchant à identifier les zones de levier systémique qui pourraient servir de base à une intervention efficace. Enfin, en tentant de comprendre ce que les personnes autistes ayant reçu une formation qualifiée considéraient comme un "succès" et de "bons résultats professionnels".

L'article de Hotez et al. (22) est une étude utilisant une approche participative pour un test pilote de programme de transition estival ayant pour objectif d'aider les étudiants autistes entrants et actuels à développer des compétences d'autodétermination (en donnant l'occasion aux étudiants autistes actuels de faire preuve d'autonomie et de servir de modèles aux étudiants autistes moins expérimentés, tout en enrichissant la conception du programme par des idées tirées de l'expérience vécue d'un étudiant autiste) ainsi qu'à s'adapter et réussir à l'université.

Les résultats préliminaires de cette étude suggèrent des avantages potentiels des programmes de transition participatifs pour favoriser l'autonomie sociale et les compétences sociales.

Cette étude est également intéressante car le programme développé l'a été en concertation avec les personnes autistes. Cependant la recherche en tant que telle a été conduite exclusivement par des chercheurs. Les participants autistes ayant participé en tant que mentors, mentorés ou guides dans l'élaboration du programme.

D'ailleurs, comme cela est noté dans cette étude, bien que des approches participatives sophistiquées aient été développées pour élaborer des soutiens pour les personnes autistes, les conceptions participatives ne sont pas largement utilisées dans la recherche sur l'autisme. En effet, la recherche participative sur les personnes autistes accuse un retard par rapport à la recherche sur les personnes ayant une déficience intellectuelle. Cette lacune dans la littérature est surprenante étant donné que l'autisme est associé à un certain nombre de forces qui sont bénéfiques pour la recherche, notamment l'honnêteté, le souci du détail et une approche systématique de la production de connaissances.

La méthode de conception participative virtuelle utilisée dans l'étude (5) est inspirante en cela qu'elle est respectueuse du fonctionnement des autistes participants. Par exemple en divisant les

activités de travail en sessions plus courtes afin de réduire les risques de fatigue et de surcharge sensorielle des participants. Elle a aussi permis la participation d'adultes autistes qui ont des difficultés situationnelles ou occasionnelles à parler.

L'étude (34) indique l'importance de noter que la disparité apparente entre les groupes de parties prenantes, notamment entre les adultes autistes et les autres parties prenantes, souligne le besoin critique de prendre en considération les voix et expériences des personnes autistes elles-mêmes lors de l'élaboration de priorités, de stratégies et d'interventions.

Zisk and Dalton (2019) ont également noté les obstacles à la CAA (communication augmentée et alternative) auxquels sont confrontés les adultes autistes verbaux (par exemple, le manque de sensibilisation aux options de communication, le coût des dispositifs spécialisés) et ont recommandé des recherches futures qui incluent des adultes autistes comme partenaires de recherche actifs » (11) sur le thème du CAA.

## **LES BARRIERES ET FACILITATEURS**

Plusieurs articles, dont des revues de la portée, examinent les barrières et facilitateurs concernant les personnes autistes en contexte d'emploi.

Les interventions visant à soutenir l'emploi des personnes autistes permettent l'amélioration des compétences professionnelles et des fonctions exécutives, par exemple. Néanmoins, il est regrettable que ces interventions aient pour objectif l'amélioration de caractéristiques propres à l'autisme, sans tenir compte de l'environnement. Cela pourrait s'expliquer par l'influence du modèle médical du handicap qui fait peser sur les épaules de l'individu le poids de ses difficultés, lui demandant donc de s'ajuster, s'adapter, changer.

Nous manquons d'études sur des interventions qui prennent en compte les facteurs environnementaux et leur fonction barrière ou facilitatrice dans l'accès et le maintien dans l'emploi (1). De même que nous savons actuellement relativement peu de choses sur les moyens les plus efficaces d'aider les adultes autistes à obtenir et conserver un emploi (2).

Cependant, les résultats de certaines études au niveau international suggèrent que l'élimination des obstacles environnementaux et l'amélioration des facilitateurs environnementaux peuvent contribuer à remédier aux difficultés vécues par les personnes autistes sur le lieu de travail (30).

Des groupes de discussion et des entretiens ont été menés en Australie, en Suède et aux États-Unis afin de comprendre les perspectives internationales sur ce qui facilite ou bien ce qui empêche les personnes autistes d'obtenir et de conserver un emploi. L'environnement, y compris les soutiens, les relations, les attitudes et les services, a été perçu comme étant le plus important pour la réussite professionnelle. Une intervention ciblant les obstacles et les facilitateurs de l'environnement de travail peut donc aider les adultes autistes à réussir sur le marché du travail (30).

Certains ont avancé que les véritables obstacles à l'emploi ne résident pas dans les comportements socialement atypiques des troubles du spectre de l'autisme mais plutôt dans l'étiquetage par la société des idiosyncrasies associées à l'autisme comme étant des " déficits " plutôt que des " attributs positifs " en milieu de travail. (2).

A titre d'exemples, les facteurs environnementaux ayant un impact négatif sur l'emploi des personnes autistes peuvent être les attitudes et les préoccupations des employeurs concernant les obstacles, réels et perçus, tels que les coûts des aménagements, les besoins supplémentaires en

matière de supervision, les congés maladie, l'hétérogénéité de la main-d'œuvre et les préoccupations relatives à la productivité des employés (1).

Les facteurs environnementaux sont donc essentiels pour comprendre l'interaction entre les personnes autistes et le contexte professionnel dans lequel elles travaillent (1).

Par ailleurs, lorsqu'on compare, d'une part, les nombreuses personnes autistes qui peinent à vivre de façon autonome, à avoir des relations sociales, un emploi, ou ne serait-ce qu'une bonne santé mentale et une qualité de vie globale, avec, d'autre part, les quelques adultes autistes ayant réussi à obtenir des qualifications post-secondaires, un emploi à long terme, une vie autonome, des relations sociales et amoureuses, il ressort qu'il est probable que cette variabilité soit, du moins en partie, attribuable à l'hétérogénéité de l'autisme et à la variabilité des facteurs personnels (quotient intellectuel, capacités linguistiques, comorbidités, etc), mais également à des facteurs environnementaux tels que le soutien familial, l'accès aux interventions et la disponibilité des services de soutien (1).

Il est donc essentiel d'améliorer notre compréhension du type et du niveau de soutien requis, ainsi que du rôle que les facteurs sociaux et environnementaux extrinsèques jouent dans la réussite professionnelle des personnes autistes (1).

A ce titre, les interventions peuvent être plus efficaces lorsqu'elles reconnaissent l'individu d'une manière holistique, laquelle prend en considération les préférences et les capacités personnelles, l'environnement de travail, les activités professionnelles et l'interaction entre ces éléments.

Pour assurer cette prise en compte holistique, la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), propose une approche plus équilibrée pour le travail des adultes autistes, en encourageant la prise en compte des facteurs contextuels et leur potentiel d'influence sur la participation au travail.

En effet, la CIF perçoit le fonctionnement et le handicap d'un individu comme un processus dynamique résultant d'interactions entre l'état de santé et les facteurs contextuels. C'est-à-dire que le résultat de la participation au travail et à l'emploi est le résultat de l'interaction entre une personne autiste et les facteurs environnementaux.

Les « ICF Core sets for ASD » ou batteries de codes CIF pour l'autisme, mettent à la disposition de la communauté internationale des outils standardisés et faciles d'utilisation pour décrire et évaluer les aspects multidimensionnels du fonctionnement des autistes. Elles permettent de souligner le rôle important que les facteurs contextuels jouent sur le fonctionnement des personnes autistes et par là-même de mieux comprendre les points forts et les difficultés de la personne autiste (1).

Fait important, en utilisant ce cadre, le handicap est considéré comme le résultat de l'interaction entre un individu et son environnement. Sur la base de cette conceptualisation, l'incapacité professionnelle ne peut pas être entièrement attribuée aux déficiences d'un individu, mais résulte également de l'absence de soutien environnemental, soulignant ainsi la responsabilité de l'environnement pour garantir que tous les individus ont un accès égal à l'emploi. Pour ces raisons, les ensembles de base de l'autisme de la CIF peuvent constituer un cadre utile pour l'élaboration d'une mesure standardisée permettant d'évaluer le fonctionnement des personnes autistes dans l'emploi et faciliter la communication entre les principales parties prenantes (34).

En conclusion, si certaines recherches se sont concentrées jusqu'à présent sur l'individu autiste et sur l'employeur, les interventions futures visant à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les



personnes autistes pourraient bénéficier d'une approche plus holistique de l'emploi pour les personnes autistes (34).

### **LES PERSONNES AUTISTES NON VERBALES ET/OU AVEC DEFICIENCE INTELLECTUELLE ET LES OUTILS DE CAA**

Il est important de travailler à rendre accessible l'emploi aux personnes autistes non verbales, dyscommunicantes et / ou avec déficience intellectuelle.

L'embauche des personnes autistes doit devenir une réelle priorité en réponse au taux de chômage des personnes autistes en capacité de travail, à savoir entre 76% à 90%. Ce taux pourrait laisser penser qu'il s'agit de la « simple » conséquence d'une forme d'« inemployabilité manifeste » des personnes autistes. En réalité, cela révèle la méconnaissance, les craintes, voire les a priori lorsque le mot « autisme » est prononcé (8).

Comme l'expérience Andros l'a montré, des personnes autistes non verbales avec d'importants troubles du comportement et des compétences cognitives limitées, peuvent non seulement occuper un emploi en milieu dit « ordinaire » en CDI mais également devenir en quelques semaines des salariés efficaces, productifs, assidus et parmi les plus performants de l'entreprise (8).

Ce genre d'expériences impacte favorablement la société en cela qu'elles changent les représentations sur l'autisme en modifiant en particulier le regard sur les personnes présentant un autisme dit "sévère". En effet, les personnes autistes qui sont médiatisées présentent généralement des aptitudes intellectuelles bien supérieures. (8).

Or, le recrutement d'un travailleur autiste n'est pas seulement réservé aux personnes dites de « haut niveau ». Il y a des trésors de compétences à valoriser chez de nombreuses personnes autistes ayant une déficience intellectuelle (8).

Malheureusement, parmi les nombreuses entraves à l'emploi des personnes autistes figure la conception, voire le mythe, de « l'autiste lourd » (10), ce qui génère des pratiques radicalement distinctes dans le cas de ces personnes autistes dites lourdes ou déficientes. Dans cette conception, le devenir professionnel épanouissant ou digne de ce nom est naturellement attribué aux seules personnes dites non-lourdes (10).

Plusieurs recherches portent sur les outils de CAA (communication augmentée et alternative) et nous avons jugé important de les présenter pour que l'emploi des personnes autistes ne se limite pas aux personnes verbales ou sans déficience intellectuelle.

L'utilisation de la CAA est souvent recommandée pour les personnes pour lesquelles la parole ne répond pas à tous les besoins de communication. Pour les personnes autistes, elle n'est cependant pas réservée exclusivement aux personnes minimalement verbales. (11).

« La CAA inclue toutes les façons dont nous partageons nos idées sans parler » (American Speech-Language-Hearing Association-ASHA-). La plupart des gens utilisent des formes de CAA tous les jours

telles que les expressions faciales, les gestes, l'écriture de notes, le pointage d'images et l'écriture sur un ordinateur. Les systèmes de communication de la CAA sont classés en deux catégories : sans aide et avec aide. La communication non assistée fait référence aux systèmes qui ne nécessitent pas d'équipement supplémentaire externe à l'individu (les gestes, le langage des signes etc). La communication assistée, quant à elle, fait référence aux systèmes qui utilisent un outil ou un dispositif externe à l'individu (par exemple, un livre de communication, un tableau à lettres, un dispositif de système de synthèse vocale) (11).

Bien que la technologie de la CAA ait le potentiel d'améliorer l'autonomie et la qualité de vie globale des adultes autistes verbaux et semi-verbaux, la plupart des recherches, de la conception et de l'offre se concentrent sur les enfants autistes non verbaux. Certains ont donc choisi, en utilisant la méthode de recherche participative, de se pencher sur les besoins des nombreux adultes autistes ayant accès à la parole mais éprouvant des difficultés intermittentes ou situationnelles pour parler. Effectivement, les outils de CAA conçus en se concentrant sur et en collaboration avec ces derniers ont un potentiel considérable pour améliorer leur bien-être et l'accès à la communication (5).

De même, sur la base du constat que beaucoup d'études documentent les expériences de personnes verbales et décrites comme ayant un haut niveau de fonctionnement, le choix a été fait d'étudier l'emploi réussi de personnes autistes qui présentent des besoins de communication complexes et nécessitent l'utilisation de moyens de CAA. En effet, l'utilisation appropriée des compétences de communication est essentielle à la réussite professionnelle et l'utilisation de la CAA peut aider les personnes autistes à communiquer avec les autres et à participer au travail (24).

Un emploi réussi pour les personnes autistes utilisatrices de la CAA est possible lorsque l'intervention porte sur les trois domaines suivants : le développement d'aptitudes qui sont valorisées dans le milieu de travail (par exemple, la communication, les interactions sociales, les tâches liées à l'emploi), l'identification et la création de bonnes correspondances d'emploi (par exemple, des cadres d'emploi qui valorisent les contributions des personnes autistes, des tâches d'emploi qui sont agréables pour la personne autiste) ainsi qu'un accès aux aides nécessaires (par exemple des supports visuels, des supports de communication ou encore la formation de l'employeur) (24).

Ainsi, les personnes autistes utilisatrices de CAA peuvent être employées avec succès lorsqu'elles bénéficient d'un soutien approprié. Cependant, la communication expressive et réceptive a été couramment identifiée comme un défi. Il est donc essentiel que les personnes autistes bénéficient des aides à la communication nécessaires pour faciliter les interactions sociales avec leurs collègues. Des recherches ont démontré que les personnes autistes peuvent être soutenues dans leurs interactions sociales via une formation explicite aux compétences sociales ainsi que par l'accès à un vocabulaire personnel approprié (par exemple, les équipes sportives locales, les blagues, les intérêts personnels) dans leur système de CAA pour soutenir les interactions sociales (24). La communication expressive sur le lieu de travail, en particulier pour les personnes qui utilisent la CAA, présente de nombreux défis : l'accès à un vocabulaire pertinent, la vitesse d'utilisation de la CAA, la participation à différents types d'interactions de communication (formelle/informelle), et l'adaptation aux compétences de communication des interlocuteurs (24).

« Tout le monde mérite la CAA » (11). L'utilité de la communication alternative et augmentée pour l'insertion professionnelle des autistes n'est plus à démontrer. Cependant, des pistes d'amélioration sont indispensables pour vaincre certains obstacles à une utilisation sereine de la CAA. Cela inclue la lutte contre le capacitisme selon lequel l'utilisation d'un moyen de CAA indique un manque de compétences (5). Il est par ailleurs crucial d'intégrer les autistes à la recherche sur le sujet.

## **LA METHODE IPS / EMPLOI ACCOMPAGNE A L'INTERNATIONAL**

Il existe plusieurs recherches anglophones portant sur les programmes et interventions concernant les personnes autistes en contexte professionnel (qu'il s'agisse d'emploi accompagné ou non), dont des revues de littérature.

A l'international, l'emploi accompagné a déjà fait ses preuves dans différents pays. Nous pouvons citer le cas de l'Australie où l'« emploi ouvert », avec l'appui permanent de services spécialisés agréés par les employeurs et contrôlés par l'Etat, présente aujourd'hui un modèle de mise en œuvre et d'évaluation d'efficacité en temps réel qui le positionne en véritable alternative à l'emploi protégé traditionnel. (17).

En Australie toujours, l'introduction d'un suivi conséquent des faibles performances des services d'accompagnement dans l'emploi est un signe supplémentaire de la qualité des programmes, prouvant que le gouvernement fédéral aborde sérieusement la promotion du placement en emploi ouvert des personnes handicapées et de leur taux de maintien dans cet emploi (17).

Selon la revue conduite par Hedley et al. (14), l'inscription à des programmes complets d'aide à l'emploi entraîne une amélioration des résultats, tant en matière d'obtention d'un emploi que d'augmentation des heures de travail et des salaires. En outre, des avantages en matière d'amélioration des résultats sociaux, communicationnels et comportementaux résultant des programmes d'emploi ont été signalés (14).

Certaines preuves d'un meilleur maintien dans l'emploi ont également été rapportées. A ce propos, il est intéressant de noter que les facteurs associés à de meilleurs résultats en matière d'emploi sont notamment : un âge plus avancé, un meilleur niveau d'enseignement ou le fait de recevoir une aide et l'absence de comorbidité.

Certaines études portent sur l'efficacité d'un accompagnement soutenu et sur mesure pour les personnes autistes et les résultats sont prometteurs (12, 13). Les résultats d'une étude sur l'efficacité relative de l'emploi accompagné montrent que, selon que les participants ont, ou non, suivi aussi une formation préalable de préparation à l'emploi avec le projet SEARCH, les individus ayant bénéficié du projet SEARCH ont eu besoin de moins d'heures d'intervention et ont atteint un salaire moyen ainsi que des taux de rétention d'emploi plus élevés que leurs pairs qui ont uniquement bénéficié de l'emploi accompagné (13).

Par ailleurs, il semble qu'il existe peu de recherches dans le domaine du maintien dans l'emploi ou des pratiques de prestation de services utilisées pour aider les personnes handicapées à réussir à long terme dans un emploi intégré compétitif (EIC). Une étude propose un examen rétrospectif de dossiers de personnes autistes qui ont été orientées vers un organisme de soutien à l'emploi pour un EIC sur une période donnée. Les résultats indiquent que la plupart des participants à l'étude ont pu passer d'un niveau de soutien modéré et intensif à un niveau de soutien minimal au bout de 18 mois d'emploi (32).

En Suède, des outils ont été développés pour permettre aux personnes autistes d'évaluer leurs propres ressources. Tel le projet KVAS (Assessment and Validation Asperger Syndrome), lequel a pour objectif de développer des moyens de visualiser les capacités des personnes avec syndrome d'Asperger pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi permanent rémunéré (21).

Il apparaît également que le besoin d'accompagnement diminue avec le temps. Un article présente un examen rétrospectif de personnes autistes qui se sont adressées sur une période de 5 ans à un programme dans lequel les spécialistes de l'emploi étaient responsables du suivi du temps réel passé à travailler directement avec ou pour le demandeur d'emploi autiste. Il s'avère que tous les participants autistes à la réinsertion professionnelle servis pendant cette période ont réussi à obtenir un emploi intégré compétitif et ont conservé leur emploi grâce à un soutien continu, l'intensité du temps de soutien ayant diminué avec le temps (33).

Dans ce même article, les auteurs insistent sur l'intérêt de l'emploi personnalisé, dont la nécessité d'aménager le poste et d'agir ainsi sur l'environnement. Les spécialistes de l'emploi impliqués dans la personnalisation d'un poste ont besoin de plus de temps car le poste est discuté et conçu avant que le demandeur d'emploi ne soumette sa candidature. L'étude donne l'exemple d'un jeune homme autiste pour lequel la pharmacie d'un hôpital a créé un nouveau poste sur la base des capacités du jeune homme, ce qui a également été profitable à l'employeur dont la productivité globale a augmenté suite à ce recrutement.

Dans un autre domaine et même si le genre reste une composante peu étudiée à ce jour dans la littérature portant sur l'emploi des personnes autistes, il semblerait qu'adapter les services de réhabilitation professionnelle en fonction des spécificités des hommes et femmes autistes soit souhaitable (25). Différents modèles prédictifs des résultats en matière d'emploi ont été trouvés entre les deux genres.

Ainsi, les professionnels de la réhabilitation professionnelle devraient envisager de personnaliser leurs services pour répondre aux besoins professionnels spécifiques au genre des personnes autistes. A ce titre, les études futures pourraient étudier davantage l'efficacité des modalités de services de réhabilitation professionnelle adaptés au genre des personnes autistes en âge de transition (25).

Une recherche participative étudiant les compétences des jobs coachs en se basant sur les retours des participants recevant des services d'emploi ainsi que des spécialistes de l'emploi au service de cette population, a développé et affiné une mesure des compétences professionnelles nécessaires pour promouvoir de meilleurs résultats professionnels. Ces compétences sont liées à la capacité des spécialistes de l'emploi à promouvoir l'espoir d'un meilleur avenir professionnel, l'autonomisation par rapport aux capacités professionnelles, l'acceptation de ses forces et de ses antécédents professionnels. Les items portant sur les compétences interpersonnelles du spécialiste et l'alliance de travail qui en découle sont une composante clé de ces compétences. Tous deux peuvent être utilisés comme modèles pour former les spécialistes de l'emploi à fournir des services professionnels plus efficaces, notamment parce qu'elles transcendent les modèles de services d'emploi (27). Il est cependant regrettable que la démarche participative se limite à un focus group.

Quant à la méthode IPS ou Individual Placement and Support (méthode factuelle d'emploi assisté), appliquée aux personnes autistes, une recherche, bien que portant sur un échantillon limité, offre des résultats intéressants (15). Un projet pilote a en effet montré des résultats positifs après un an d'IPS pour de jeunes adultes autistes et a souligné les avantages pour les clients, leurs familles et leurs employeurs. Par ailleurs, après comparaison du coût annuel de la méthode IPS avec ceux du

projet SEARCH ou encore des programmes de stage en résidence pour les jeunes adultes avec troubles du développement, il s'avère que le coût de la méthode IPS est bien plus abordable, ce qui est représenté un avantage non négligeable.

Enfin, et même s'il est nécessaire d'adopter une approche sur mesure dans le respect de la volonté, des envies et libre-arbitres des personnes autistes et non pas en imposant des solutions basées sur les besoins et valeurs d'une population de non-autistes (6) ou tout simplement des recettes de type « prêt à l'emploi », le chercheur suédois Sven Bölte propose quelques recommandations. Ainsi, les conseillers d'orientation professionnelle pourraient fournir des conseils liés au traitement et à la divulgation du diagnostic d'autisme. De même que pour les transitions liées à la carrière, notamment de l'enseignement postsecondaire à l'emploi, moments cruciaux de la vie et particulièrement difficiles pour les personnes autistes. De telles transitions pourraient être anticipées et planifiées par ces conseillers d'orientation professionnelle afin d'assurer la continuité du développement de la carrière individuelle et d'éviter les ruptures de parcours des personnes autistes. Sven Bölte évoque également des pratiques à déconseiller telles que le placement des autistes dans des environnements de travail où la charge sociale et les exigences en matière de communication sont élevées ou bien des environnements peu structurés, chaotiques, imprévisibles et générateurs de stress (31).

## **LA METHODE IPS / EMPLOI ACCOMPAGNE EN FRANCE**

En France, les recherches et les documents portant sur l'emploi accompagné des personnes autistes sont plus rares, ne serait-ce que parce que l'existence de ce dispositif est récente. Avant 2016, des dispositifs expérimentaux ont été évalués avec pour objectif d'analyser la faisabilité de l'emploi accompagné mais aussi les facteurs qui conditionnent le succès de cette pratique. Il ressort que si l'un des facteurs d'efficacité réside dans le changement dans l'organisation des services de soutien à l'insertion professionnelle, il faut aussi compter avec le changement dans l'attitude et la posture des accompagnants à l'emploi. Une étude illustre ainsi le rôle déterminant du conseiller en emploi, que ce soit les compétences et attitudes requises ou bien les besoins exprimés par ces conseillers pour exercer convenablement leur fonction.

Cette même étude présente par ailleurs les attentes des personnes accompagnées à l'égard de ces mêmes conseillers telles que leur réactivité et disponibilité ou encore la prise en compte globale de la personne accompagnée et non pas uniquement le focus sur son insertion professionnelle. Enfin, des entretiens auprès des diverses parties prenantes, en vue d'identifier les points forts de l'accompagnement, font apparaître que parmi les mesures prises par les entreprises, la dimension la plus retenue est la présence sur le lieu de travail du conseiller en emploi accompagné (3).

Depuis, d'autres rapports ont vu le jour tel que le dispositif Autisme & emploi - Pôle Emploi Pays de la Loire dont la particularité est que les conseillers Pôle Emploi et les job coaches fonctionnent en binôme pour accompagner des demandeurs d'emploi autistes dans la construction de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi. Il est intéressant de noter que ces conseillers et job coaches souhaiteraient tous deux maintenir cette collaboration dont ils ont reconnu l'utilité (4).

Une autre recherche s'est penchée sur les pratiques de 3 dispositifs d'emploi accompagné de

l'association MESSIDOR en 2016, dont les premières données ont confirmé l'intérêt de cette pratique (26).

Bien que ne portant pas sur les personnes autistes, le rapport sur les pratiques de job coaching pour le programme Maladies Psychiques de la Fondation de France, nous éclaire quant à lui sur la façon dont ces techniques nouvelles d'accompagnement avec des job-coachs sont mises en œuvre sur le terrain. Ainsi, alors que dans certaines situations le programme d'accompagnement vers l'emploi va être l'aboutissement du processus, pour d'autres, il va intervenir comme la colonne vertébrale d'un programme de soin et d'accompagnement. Il y a donc une grande diversité de problématiques qui se mêlent à la question de l'emploi : l'accès aux soins, la précarité et le logement, les liens affectifs, les prises de toxiques. De cet éventail de besoins naît une palette large d'intervention potentielle des job-coachs qui peuvent être sur les techniques de recherche d'emploi, sur des actions de réhabilitation, sur des actions de soutien, sur de la coordination, de la médiation, sur de l'ergonomie cognitive etc. (28).

De façon plus générale, la question de l'emploi des personnes autistes mobilise de nombreux acteurs et a donné lieu à la production de ressources très riches (18). C'est le cas du rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme du CRA Bretagne (7) dont l'objectif, concret, était de proposer des préconisations et des solutions pour la problématique de l'insertion professionnelle des autistes. Les axes de travail retenus pour ce rapport ont ainsi permis d'ouvrir le champ et de prendre en considération toutes les dimensions, du côté de la personne accompagnée, du côté des organismes et employeurs potentiels ainsi que dans les interactions possibles des divers acteurs.

Certains points saillants ou étapes-clé dans la recherche d'emploi pour les personnes autistes émergent également de notre recherche, telle que la procédure d'embauche. Il ressort d'une conférence sur la préparation de l'avenir professionnel des étudiants avec autisme que le recrutement demeure le plus gros obstacle, l'entretien d'embauche particulièrement (19).

Il apparaît nettement qu'il est nécessaire de réformer la procédure d'embauche pour les personnes autistes. A ce titre, Josef Schovanec confirme dans son rapport que l'entretien de recrutement n'est vraiment pas adapté aux personnes autistes (10). Cet avis semble partagé par Pôle Emploi qui a mené une expérience de recrutement réussie après avoir adapté la procédure de recrutement et l'entretien d'embauche aux spécificités d'une candidate autiste (9). Ce point de vue est aussi celui du guide Simon. Elaboré pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants autistes en leur apportant un soutien individuel, ce guide rapporte que les processus de recrutement excluent très vite les personnes autistes. En effet, l'exercice de l'entretien d'embauche en tant que tel s'apparente à un jeu théâtral dont ils ne peuvent être acteurs puisqu'ils ne comprennent ni ce qu'on attend d'eux, ni le pourquoi d'une telle mise en scène. Le guide suggère, quand cela est possible, de privilégier une mise en situation sur le poste de travail plutôt qu'un entretien classique (35).

Enfin, parmi les différentes pistes évoquées par la recherche, le télétravail est aussi envisagé comme vecteur d'accès à l'emploi pour des personnes autistes (16). Josef Schovanec y fait d'ailleurs référence à plusieurs reprises dans son rapport (10) dans lequel il indique que le télétravail

représente assurément une modalité d'accès à l'emploi particulièrement séduisante pour nombre de personnes autistes, pour les raisons suivantes : travail depuis un cadre connu, plus grand choix des horaires, pression sociale plus faible ou absente, évitement du problème des moyens des transports en commun tantôt inexistants, tantôt bondés.

## **EN CONCLUSION, LES FORCES DES PERSONNES AUTISTES**

Deux points émergent des ressources de notre bibliographie. D'une part, la nécessité pour les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes autistes d'être sérieusement formés à l'autisme. D'autre part celle d'avoir une bonne connaissance de la personne autiste et de son environnement, via à une approche holistique.

Faute de quoi et comme cela est malheureusement trop souvent le cas, il est difficile de capitaliser sur les forces des autistes. En effet, une approche globale de la personne autiste et de son environnement permet par exemple, déjà au moment du diagnostic d'autisme, d'identifier quelques-unes de ses forces. Par la suite, la personne autiste est susceptible comme tout un chacun, d'évoluer et d'avoir des envies, des besoins et des capacités différentes. D'où la nécessité pour la personne autiste d'être suivie professionnellement sur le long terme et de viser une carrière et non un poste précis à un moment donné.

Par ailleurs, le fait de mettre en avant les forces des personnes autistes ainsi que les expériences de travail réussies qui en découlent permettrait de réduire la défiance mutuelle des autistes et des employeurs. Cela permettrait également de faciliter l'accès à des postes qualifiés et de management pour les salariés autistes.

Il est donc crucial de se concentrer sur les atouts des personnes autistes. Cela nécessite, globalement, un changement de paradigme et plus spécifiquement, de veiller à ne pas ou plus appliquer de manière inappropriée les valeurs des groupes non autistes à la population autiste (6), au risque de créer des situations d'échec.

Enfin et comme cela est illustré dans notre synthèse, les forces des personnes autistes gagneraient à être utilisées dans la recherche sur l'insertion professionnelle des autistes ainsi que dans la formation. D'une part pour mieux défendre les capacités des autistes (6) et d'autre part car l'autisme est associé à un certain nombre d'atouts qui ont tout à fait leur place dans la recherche, comme la probité, le sens du détail ainsi qu'une approche systématique de la production de connaissances (22).

En outre et dans le cas particulier de la recherche participative impliquant de jeunes autistes, nous notons que cette pratique permet non seulement d'identifier les capacités de ces derniers mais aussi de les optimiser en en faisant bénéficier d'autres jeunes autistes, comme en témoigne l'étude (22).

Sur la base de ce modèle, on pourrait alors imaginer impliquer de jeunes adultes autistes au moment décisif de la transition du monde scolaire vers l'univers professionnel, grâce à un système de mentor et mentorés.

En effet, comme pour toute personne, une expérience professionnelle réussie nécessitera une planification minutieuse pendant les années scolaires, accompagnée par la suite de la mise en place de soutiens appropriés sur le lieu de travail. La prise en compte des compétences de l'individu jouera un rôle déterminant pour assurer une participation positive au travail (23).

## Fiches de lecture

---

Ces 10 références sont extraites de la bibliographie générale. Elles ont été choisies pour leur pertinence au regard des thématiques portées par la revue de littérature.



## Fiche 1 – Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869–901.  
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1362361318787789>

### Mots-clés

Emploi, autonomie, accessibilité, TSA.

### Résumé

L'objectif de cette étude est de synthétiser de manière holistique l'étendue et la diversité de la littérature relative à l'emploi des personnes autistes.

Des recherches ont été menées dans les bases de données Medline, CINAHL, PsychINFO, Scopus, ERIC, Web of Science et EMBASE. Les études décrivant des adultes autistes employés dans un emploi compétitif, assisté ou protégé ont été incluses. Une analyse de contenu a été utilisée pour identifier les forces et les capacités sur le lieu de travail des employés autistes. Enfin, les concepts significatifs relatifs aux interventions en matière d'emploi ont été extraits et reliés aux ensembles de base de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé pour l'autisme.

La recherche a permis d'identifier 134 études à inclure, dont la qualité méthodologique allait de limitée à forte. Parmi ces études, seules 36 ont évalué les interventions en matière d'emploi qui ont été codées et reliées à la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, en se concentrant principalement sur la modification des caractéristiques de l'autisme pour améliorer la performance au travail, avec peu de considération pour l'impact des facteurs contextuels sur la participation au travail. Les ensembles de base de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé pour l'autisme constituent un outil utile pour examiner de manière holistique la documentation sur l'emploi des personnes autistes.

Cet examen a mis en évidence le rôle clé que les facteurs environnementaux jouent en tant qu'obstacles et facilitateurs dans l'emploi des personnes autistes et le besoin critique d'interventions qui ciblent les facteurs contextuels si l'on veut améliorer les résultats en matière d'emploi.

### Commentaire

Cette revue de la littérature révèle que les interventions visant à soutenir l'emploi des personnes autistes permettent l'amélioration des compétences professionnelles et des fonctions exécutives, par exemple. Néanmoins, les auteurs regrettent que ces interventions aient pour objectif l'amélioration de caractéristiques propres à l'autisme, sans tenir compte de l'environnement. Selon eux, cela pourrait s'expliquer par l'influence du modèle médical du handicap qui fait peser sur les épaules de l'individu le poids de ses difficultés, lui demandant donc de s'ajuster, s'adapter, changer. Nous

manquons d'études sur des interventions qui prennent en compte les facteurs environnementaux et leur fonction barrière ou facilitatrice dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

Cette revue de littérature souligne ainsi l'utilité de la CIF (Classification internationale du fonctionnement) et favorise une approche plus équilibrée pour le travail des adultes autistes, en encourageant la prise en compte des facteurs contextuels et leur potentiel d'influence sur la participation au travail.

Elle a permis de rappeler que : « Si, jusqu'à présent, la recherche s'est surtout concentrée sur les déficiences, les TSA peuvent également être associés à des points forts qui permettent d'améliorer le fonctionnement et la qualité de vie des personnes ». En effet, il s'agirait de développer une approche basée sur les forces, plutôt que de chercher à compenser les difficultés. Or, très peu de recherches et interventions portent sur les talents et forces des personnes autistes.

Cet article nous informe aussi sur les conséquences économiques et autres, causées par le manque de connaissances de l'autisme et la sous-exploitation des ressources des autistes.

Par ailleurs, cet article évoque aussi le déficit de compréhension et de formation à l'autisme des professionnels de l'emploi. Formation qui leur serait nécessaire pour répondre de façon exhaustive aux besoins uniques et variés des autistes ou encore à comprendre les forces de cette population et à leur proposer un soutien adéquat. Comme cela est noté à la rubrique *Consultations avec les parties prenantes* de l'article : « Le succès est obtenu sur le lieu de travail lorsque les gens ont une compréhension des TSA ainsi que des expériences positives avec d'autres employés TSA. »

En influant sur la qualité des postes proposés aux autistes, en l'occurrence des postes « peu qualifiés, inférieurs à leurs qualifications ou à leur niveau de compétences et à des taux de rémunération inférieurs à ceux de leurs collègues occupant des postes comparables », nous impactons aussi l'estime que les personnes autistes ont d'elles-mêmes et par voie de conséquence, leur santé mentale, ce qui alimente ce qui s'apparente à un cercle vicieux.

Enfin, en citant les travaux du Professeur Sven Bölte sur l'adaptation de la CIF aux spécificités autistiques (« ICF Core sets for ASD »), cet article nous amène à nous intéresser plus avant à ce précieux outil.

En effet, la CIF perçoit le fonctionnement et le handicap d'un individu comme un processus dynamique résultant d'interactions entre l'état de santé et les facteurs contextuels. C'est-à-dire que le résultat de la participation au travail et à l'emploi est le résultat de l'interaction entre une personne autiste et les facteurs environnementaux.

L'« ICF Core sets for ASD » permet quant à elle de mieux comprendre les points forts et les difficultés de la personne autiste mais aussi d'avoir une image plus large de son évolution ou encore de collaborer entre familles, services publics, professionnels de santé, de l'emploi et personnes autistes pour mieux appréhender les capacités fonctionnelles et répondre aux besoins des personnes autistes.

### **Limites**

Les critères d'inclusion stipulaient que seules les études en anglais devaient être incluses dans cette revue, dont la majorité représentent une perspective américaine des résultats en matière d'emploi pour les personnes autistes.

L'absence d'études non anglophones et la représentation inégale des pays peuvent donner une vision biaisée des facteurs ayant un impact sur les résultats en matière d'emploi.

### **Forces**

Les quatre points suivants, issus de la lecture de cet article, peuvent être des rappels et recommandations de bonnes pratiques à destination des acteurs de terrain et plus particulièrement des acteurs de l'emploi pour les autistes :

- en capitalisant sur les points forts des autistes et en se concentrant sur l'adéquation personne-emploi-environnement, on peut favoriser la réussite des personnes autistes dans une variété de contextes d'emploi,
- les traditionnels procédés en matière d'offres d'emploi et d'entretiens ainsi que les descriptions de poste exigent généralement des compétences génériques telles que le travail d'équipe et la communication sociale, qui ne sont pas forcément essentiels au rôle et constituent des obstacles probables à l'obtention d'un emploi pour les autistes,
- souvent, les services de l'emploi négligent les besoins en matière de soutien social et de formation en cours d'emploi dont ont besoin les employés autistes et ont tendance à traiter leurs besoins de manière homogène.
- Plutôt que de développer une approche générique du handicap, les entreprises doivent répondre aux besoins spécifiques des personnes autistes et mettre en place des aménagements. Des interventions concernant l'employeur sont donc nécessaires pour améliorer la connaissance des équipes à l'égard de l'autisme et également leur capacité à modifier l'environnement de travail.

## Fiche 2 – Barriers and facilitators to employment for adults with autism: a scoping review

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A-J., Adams, T., Beck, C., Barbic, S. (2018). Barriers and facilitators to employment for adults with autism: a scoping review. *Annals of International Occupational Therapy*. 31-40.

<http://journals.healio.com/doi/10.3928/24761222-20180212-01>

### Mots-clés

Emploi, autonomie, accessibilité, TSA.

### Résumé

(traduit de l'anglais)

L'emploi est un facteur important qui contribue à l'identité et à la qualité de vie des adultes autistes. À l'heure actuelle, on sait relativement peu de choses sur les moyens les plus efficaces et efficaces d'aider les adultes autistes à obtenir et à conserver un emploi.

Cette revue a été réalisée pour résumer les obstacles et les facilitateurs à l'emploi pour les adultes autistes, synthétiser les principaux résultats et mettre en évidence les lacunes et les limites du corpus documentaire actuel.

L'examen final de 161 articles a mis en évidence les besoins personnels, environnementaux et professionnels complexes des adultes autistes, y compris les facteurs individuels ou personnels, tels que le niveau général de fonctionnement et la possession de compétences professionnelles spécifiques ; les facilitateurs environnementaux ou contextuels, tels que le niveau de soutien social et les adaptations professionnelles personnalisées ; et les aspects du travail qui facilitent l'emploi pour cette population, tels que la formation professionnelle complète et l'encadrement sur place.

Conclusion : notre examen suggère que le fait d'accorder une attention particulière aux soutiens et aux aménagements personnalisés et à long terme au sein de communautés et de lieux de travail encourageants et informés contribue à la réussite de l'emploi des personnes autistes. Cette revue de la littérature indique qu'il est nécessaire d'adopter une approche coordonnée et systématique du soutien à l'emploi et de la formation pour les adultes autistes.

### Commentaire

Ce document a été retenu car il porte spécifiquement sur notre thématique, à savoir les facilitateurs et barrières à l'emploi pour les personnes autistes.

Une grande partie de la littérature décrit les facteurs internes et externes qui facilitent l'emploi pour les personnes autistes. L'examen de cette littérature a montré qu'il s'agit d'un sujet complexe, avec une grande variété d'influences sur le succès de l'emploi, y compris les facilitateurs individuels ou personnels, les facilitateurs environnementaux ou contextuels et les aspects du travail en lui-même.

Via cette revue nous prenons connaissance de facilitateurs et obstacles, classés respectivement dans les catégories suivantes : personne, environnement et travail. Cette articulation permet une lecture et une comparaison des facilitateurs et des obstacles plus aisés. Cela facilite aussi une vue d'ensemble de la problématique.

Par ailleurs, cette revue fournit des exemples concrets pour chacune de ces catégories. Cela sera sans doute utile aux acteurs de terrain pour s'inspirer et savoir quand et comment ils peuvent agir sur les facilitateurs.

De même, cette revue indique bien que les interventions peuvent être plus efficaces lorsqu'elles reconnaissent l'individu d'une manière holistique qui prend en compte les préférences et les capacités personnelles, l'environnement de travail, les activités professionnelles et l'interaction entre ces éléments.

Enfin et comme cela apparaît dans les conclusions de cette revue, en se concentrant sur des soutiens et des aménagements personnalisés et à long terme, au sein de communautés et de lieux de travail encourageants et informés, on contribue à la réussite de l'emploi des personnes autistes.

### **Limites**

→ Les termes "à haut niveau de fonctionnement" et "faible niveau de fonctionnement" n'ont pas été définis de manière concrète dans la littérature. Ce manque de précision peut rendre les études difficiles à reproduire et à généraliser.

→ Par ailleurs, les termes "haut niveau" ou "faible niveau" sont critiqués par la communauté autiste, entre autres car ils renvoient l'image simpliste d'un spectre qui irait d'un bas à un haut niveau de fonctionnement (den Houting, 2019; Kenny et al., 2016).

→ La tranche d'âge moyenne des participants à l'étude étant de 19 à 35 ans, l'expérience des personnes plus âgées et de celles qui ont reçu un diagnostic tardif est absente.

→ Enfin, bien que cette étude n'ait examiné que des articles en langue anglaise, la communauté mondiale pourrait bénéficier de l'ajout de perspectives internationales à ce débat important et opportun.

### **Forces**

Dans la partie « Recommandations », ce document rappelle, lorsqu'on réfléchit aux applications de ses résultats, la nécessité de fournir un soutien à un niveau et un type d'intervention correspondant aux besoins de la personne autiste.

De plus, pour assurer une prise en compte holistique de tous les aspects qui influent sur la réussite professionnelle, l'utilisation du modèle Personne-Environnement-Profession, ou un cadre holistique similaire, peut aider les cliniciens à créer des programmes de soutien et de formation complets et efficaces. L'inclusion de chaque élément de ce modèle permet d'assurer une bonne adéquation entre un individu et un emploi, et l'utilisation d'une approche coordonnée et systématique du soutien et de la formation à l'emploi pour les adultes autistes est recommandée.

Pour ce faire, il est utile d'utiliser un cadre conceptuel d'orientation tel celui que l'on retrouve dans le domaine de l'ergothérapie.

### **Fiche de lecture 3 – Etude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental.**

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

#### **Référence**

Pachoud, B., Marec, M-G., Corbière, M. Etude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental. NEXEM. 2017.

[https://nexem.fr/app/uploads/2017/06/rapport\\_Nexem\\_emploi-accompagne\\_VV\\_Num.pdf](https://nexem.fr/app/uploads/2017/06/rapport_Nexem_emploi-accompagne_VV_Num.pdf)

#### **Mots-clés**

Emploi, autonomie, accessibilité, TSA.

#### **Résumé**

La présente étude propose une évaluation de la mise en œuvre de l'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap mental ou psychique par cinq dispositifs, associés pour cette expérimentation au sein du Groupement de Priorité de Santé Emploi (GPS Emploi), dans le cadre d'un programme de recherche-action piloté par la Fegapei, devenue aujourd'hui Nexem33.

L'objectif de cette évaluation de l'emploi accompagné est d'analyser sa faisabilité, mais aussi d'examiner les facteurs qui conditionnent le succès de cette pratique, en vue d'en optimiser la mise en œuvre.

Cette étude s'attache donc à décrire les dispositifs concernés, à en mesurer la performance en termes d'intégration professionnelle, mais aussi à évaluer les compétences des professionnels de l'accompagnement, et les aménagements de travail envisagés ou réalisés en entreprise pour favoriser le maintien en emploi.

#### **Commentaire**

Cette étude a été retenue car elle a impliqué dans le processus de construction de recherche aussi bien les chercheurs que les acteurs participant à cette expérimentation.

Elle a aussi été sélectionnée car elle examine les facteurs qui conditionnent le succès de la pratique de l'emploi accompagné.

Pour ce faire, elle s'est attachée à l'évaluation des professionnels de l'accompagnement ainsi que des aménagements de travail envisagés ou réalisés en entreprise pour favoriser le maintien en emploi.

Cette étude mentionne que si l'un des facteurs d'efficacité de cette pratique réside dans le changement dans l'organisation des services de soutien à l'insertion professionnelle, il implique aussi le changement dans l'attitude et la posture des accompagnants.

Ainsi, à travers l'évaluation de la mise en œuvre de l'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap mental ou psychique pour 5 dispositifs, cette étude illustre le rôle déterminant du conseiller en emploi, que ce soit via les compétences et attitudes requises ou bien les besoins que ces conseillers ont exprimés pour exercer leur fonction (tels que les besoins de travailler en équipe ou le soutien d'un psychologue) ou encore leurs ressentis.

Cette étude nous permet aussi de prendre connaissance des attentes des personnes accompagnées à l'égard des conseillers, telles que leur réactivité et disponibilité ou encore la prise en compte globale de la personne accompagnée et non pas uniquement le focus sur l'insertion professionnelle.

Enfin, des entretiens auprès des personnes accompagnées, de leurs conseillers, de leurs employeurs et de leurs collègues, en vue d'identifier les points forts de l'accompagnement, font apparaître que parmi les mesures prises par les entreprises, la dimension la plus retenue est la présence sur le lieu de travail du conseiller en emploi accompagné.

### **Limites**

L'effectif limité des dispositifs d'emploi accompagné et plus encore des personnes accompagnées, en particulier si on distingue les types de handicap, a permis certes de décrire l'activité réalisée et ses résultats en matière d'intégration professionnelle, mais impose de rester prudent dans les conclusions plus générales qui peuvent être tirées de ces données.

Il serait intéressant de poursuivre cette étude, avec un nombre accru de dispositifs et de façon prospective. La présente étude est en effet rétrospective sur 3 ans d'accompagnement (2013 - 2016).

On pourrait également mesurer des indicateurs plus globaux du devenir de la personne, par exemple son degré de rétablissement, l'évolution de sa qualité de vie, ou des variables psychosociales qui reflètent des capacités d'adaptation au travail, telles que l'estime de soi en tant que travailleur, ou le sentiment d'efficacité à assurer certaines tâches.

### **Forces**

Cette étude est très lisible, accessible et concrète car elle propose de nombreux exemples de parcours et extraits de témoignages de personnes accompagnées, de leurs conseillers, employeurs et collègues.

De plus, pour identifier les apports de l'accompagnement, tant pour les entreprises que pour les personnes accompagnées, les entretiens ont été menés directement sur le lieu de travail (avec les personnes accompagnées, les employeurs, les collègues et les conseillers).

Enfin, cette étude nous indique comment les conseillers en emploi ont pu déjà acquérir leur bon niveau de compétences, à savoir sur le terrain. Elle permet aussi d'identifier celles de leurs compétences qui peuvent être encore améliorées.

## Fiche de lecture 4 – Rapport d'évaluation du dispositif autisme & emploi région des Pays de la Loire

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Sara Painter. Synthèse générale du Rapport d'évaluation du dispositif Autisme & Emploi - Région des Pays de la Loire. [Rapport de recherche] UMR – ESO 6590. 2020. ffhalshs-03121533

### Mots-clés

Emploi, autonomie, accessibilité, TSA.

### Résumé

Ce rapport évalue le dispositif Autisme & emploi – Pôle Emploi Pays de la Loire.

Depuis septembre 2018, une vingtaine de conseillers Pôle Emploi, répartis sur l'ensemble de la région des Pays de la Loire, volontaires et formés aux particularités de l'autisme, accompagnent des demandeurs d'emploi autistes dans la construction de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi.

Un job coach, employé par une association conventionnée par Pôle Emploi, se joint au suivi dès lors qu'un contact avec une entreprise est établi. Il se déplace directement sur le lieu de travail pour accompagner la personne, mais aussi l'employeur et les salariés, afin de sécuriser la prise de poste.

Ce dispositif s'adresse à des personnes autistes diagnostiquées, susceptibles de travailler en milieu ordinaire et volontaires pour s'engager dans l'accompagnement.

Les conseillers Pôle Emploi et les *job coaches* fonctionnent en binôme, ce qui est une particularité du dispositif.

### Commentaire

Ce document a été retenu car le dispositif qu'il étudie est récent, novateur et porteur.

Axé initialement sur le binôme conseillers Pôle Emploi et job coaches, lesquels souhaiteraient tous deux maintenir cette collaboration dont ils reconnaissent l'utilité, il s'avère que le succès du dispositif repose aussi sur la bonne coopération, la complémentarité entre acteurs (permettant le basculement des tâches quand nécessaire), la mise à disposition de moyens humains et pécuniaires, une formation à l'autisme adaptée, la bonne information (sensibilisation à l'autisme ou bien la lisibilité du dispositif), ainsi que l'implication de tous les acteurs du dispositif. Cela inclue aussi bien la coordinatrice du dispositif que les collègues et hiérarchie des conseillers Pôle Emploi ou encore les psychologues du travail.

En effet, cette collégialité permet par exemple d'assurer le relais nécessaire à la continuité de l'accompagnement. Ou bien de s'appuyer sur des professionnels formés aux particularités de l'autisme, en cas de besoin. Ou tout simplement d'apporter un support aux conseillers désireux d'échanger des pratiques, de se rassurer ou de se décharger d'une certaine pression, grâce aux regroupements organisés entre conseillers.



Ce dispositif a aussi contribué à une acculturation réciproque entre Pôle Emploi et des acteurs du secteur social et médico-social. Cela s'inscrit dans une approche plus globale et décloisonnée de l'accompagnement à l'insertion professionnelle, d'autant plus nécessaire lorsque le public accompagné présente des problématiques complexes et plurielles, qui dépassent le strict champ de l'emploi.

De même que la collaboration avec des job coach, qui travaillent en accord avec les principes de l'emploi accompagné et de la méthode IPS, a pu familiariser Pôle Emploi à de nouvelles pratiques d'accompagnement.

Nous retenons par ailleurs les pistes d'amélioration suivantes :

- Le manque de relais concernant l'accompagnement des personnes après leur passage dans le dispositif.
- L'ouverture du dispositif Autisme & Emploi à des travailleurs autistes en ESAT. Faute de solution, certaines personnes autistes sont orientées en ESAT alors qu'avec un accompagnement adapté, elles seraient en capacité de travailler en milieu ordinaire.

### Limites

Plusieurs sujets mériteraient d'être approfondis. La mise en place d'une étude de cohorte pourrait être envisagée, afin de suivre et étudier l'évolution des parcours professionnels des bénéficiaires et d'évaluer les effets du dispositif sur la durée.

Une étude visant à analyser plus finement les techniques de démarchage et de sensibilisation des employeurs pourrait également contribuer à rendre l'accompagnement plus efficace.

En outre, il serait intéressant de pouvoir comparer le fonctionnement du dispositif à d'autres initiatives mises en place ailleurs en France, voire à l'étranger, afin de documenter davantage les pratiques d'accompagnement à l'insertion professionnelle des adultes autistes, mais aussi de contribuer au transfert de connaissances auprès des acteurs de terrain.

### Forces

Les points suivants ont été retenus pour les acteurs de terrain car ce sont des retours d'expériences compréhensibles, concrets et inspirants. De plus, il y est aussi question des employeurs :

- Indispensabilité de maintenir un droit à l'essai pour les bénéficiaires du dispositif, du fait qu'il est très difficile d'estimer les capacités d'une personne autiste sans pouvoir l'observer *in situ*, en situation de travail. D'où l'intérêt des immersions professionnelles durant lesquelles le job coach peut rendre un avis sur la capacité de la personne à travailler en milieu ordinaire.
- Nécessité de tisser davantage de liens avec les employeurs pour améliorer le dispositif. L'enquête a montré que trouver un employeur ouvert à l'idée d'embaucher une personne autiste constitue l'une des principales difficultés rencontrées.
- Une campagne d'information d'envergure et brisant les stéréotypes sur l'autisme et mettant en avant des exemples de réussite, faciliterait la phase de démarchage des employeurs.
- Proposition, pour améliorer le démarchage des employeurs, des services de *job carving*, qui consiste à circonscrire les différentes tâches propres à un emploi, afin d'en attribuer certaines à des personnes en situation de handicap en mesure de les effectuer.

- Possibilité pour le conseiller Pôle Emploi de se rendre directement en entreprise pour faire la promotion de profils de bénéficiaires.
- Manque d'accompagnement lors de la transition entre l'école et le monde du travail. Cette information est importante pour les acteurs de terrain car elle peut favoriser des idées ou initiatives pour agir sur cette situation.
- Cette étude signale certains risques, pour celles des personnes autistes qui, n'ayant retiré aucun bénéfice de l'accompagnement, dont elles sont sorties, peuvent en conserver un souvenir d'échec ou avoir nourri, ainsi que leur famille, de faux espoirs. C'est un point de vigilance pour certains acteurs de terrain animés d'intentions louables mais parfois peu conscients des conséquences de leurs expérimentations/initiatives sur des autistes dont la vie les a déjà chahutés
- Enfin, ce document est intéressant pour les acteurs de terrain car il présente des témoignages.

## Fiche de lecture 5 – Participatory Design of Augmentative and Alternative Communication (AAC) Technology with Autistic Adults

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Kudryashov, L. Participatory Design of Augmentative and Alternative Communication (AAC) Technology with Autistic Adults. Deepblue. 10.7302/1729. 2021.  
<http://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/168562>

### Mots-clés

Emploi, accessibilité, autonomie, TSA.

### Résumé

(traduit de l'anglais)

La technologie de la Communication Augmentative et Alternative (CAA) a le potentiel d'améliorer le bien-être et l'accès à la communication pour les adultes autistes parlants et semi-parlants, mais la plupart des recherches, de la conception et de l'offre se concentrent sur les enfants autistes non parlants. Nous avons mené deux sessions de conception participative virtuelle avec cinq adultes autistes qui ont des difficultés situationnelles ou occasionnelles à parler afin d'obtenir leurs valeurs concernant la communication et la conception de moyens de CAA. Nous avons découvert que la stigmatisation sociale est une barrière majeure à une communication efficace et qu'elle peut être atténuée par des aspects de la conception de la CAA qui augmentent la capacité d'agir des utilisateurs dans les situations sociales. Les difficultés de communication et l'utilisation de la CAA ont de nombreuses dimensions affectives, y compris des émotions positives telles que la joie, le soulagement et le calme ainsi que des émotions difficiles associées à la stigmatisation et au capacitisme intériorisé. La confidentialité ainsi qu'une préférence pour les dispositifs spécialisés et les objets connectés qui se portent sur soi, par rapport aux applications, ont été des priorités clés identifiées par les participants.

Nous proposons une discussion sur la manière dont les valeurs des adultes autistes en matière de communication peuvent guider la conception d'outils de communication.

### Commentaire

Ce document a été retenu car il illustre bien l'efficacité et les avantages de la méthode de design participatif virtuel pour travailler avec des autistes. Cela permet en effet une approche basée sur les forces qui considèrent les autistes comme des experts de l'autisme. Les outils de CAA conçus en se concentrant sur et en collaboration avec les adultes autistes ont un potentiel considérable pour améliorer leur bien-être et accès à la communication.

En outre, la plupart des recherches et conceptions pour la CAA pour l'autisme se concentrent sur les enfants autistes avec retard de langage, dont les besoins diffèrent sensiblement de ceux des nombreux adultes autistes ayant accès à la parole mais éprouvant des difficultés intermittentes ou situationnelles pour parler. Ainsi, il s'avère que le design des outils existants ne fait parfois qu'ajouter à l'infantilisation dont sont victimes les adultes autistes utilisateurs de ces outils.

Ce document fait état de l'attitude et la déconsidération qu'ont parfois les interlocuteurs des autistes qui utilisent des outils de CAA ainsi que la déconsidération des autistes utilisateurs vis-à-vis d'eux-mêmes. Ainsi, cette étude a également été retenue car elle aborde des sujets généralement peu vulgarisés tels que le capacitisme intériorisé.

Au vu des différents domaines prioritaires identifiés par les autistes participants à l'étude, ce document montre la nécessité de concevoir les outils de CAA de manière à atténuer la stigmatisation sociale (obstacle majeur à une communication efficace et à l'utilisation d'un moyen de CAA), accroître le pouvoir d'agir et la confidentialité, ce qui permettra une meilleure autonomie pour les utilisateurs.

Enfin, ce document a été retenu car il est très concret et visuel. Il propose divers témoignages ainsi que la reproduction de dessins des participants ou du design d'outils de CAA existants.

Il permet donc de se placer côté utilisateurs et de prendre conscience, concrètement et visuellement, des valeurs de ces derniers, de leurs besoins et priorités en matière d'outils de CAA.

Plus globalement, ce document pose le problème de la suprématie du mode de communication par le langage verbal, ce qui exclut nombre de personnes autistes et autres personnes porteuses de handicap. A travers l'étude des outils de CAA, ce document illustre aussi l'impact de ces derniers sur la qualité de vie en général de ses utilisateurs.

### **Limites**

Il serait intéressant de déployer cette étude sur un nombre plus large de participants.

Par ailleurs, quid des participants peu familiarisés avec le digital ? La méthode de recrutement des participants pour cette étude ou bien l'utilisation du design participatif virtuel peut être excluante pour certains.

### **Forces**

Les différents témoignages des participants sont très éclairants pour les acteurs de terrain. Pour ceux qui œuvrent dans l'insertion professionnelle des autistes, le témoignage de Wei l'est particulièrement.

En effet, Wei se dit : « incroyablement mauvais pour parler dans les entretiens (d'embauche) » mais aussi inquiet que l'utilisation de la CAA ne joue contre lui. Il rapporte qu'il doit choisir entre l'utilisation d'un mode de communication moins accessible ou bien paraître non professionnel en utilisant la CAA dans des situations à fort enjeu comme un entretien d'embauche.

La crainte que les employeurs ne perçoivent l'utilisation de la CAA comme un manque de professionnalisme ou de compétences constitue une barrière dans une situation de stress élevé comme un entretien d'embauche où la CAA pourrait pourtant être particulièrement utile.

Ce document est aussi précieux pour les acteurs de terrain car c'est une restitution du vécu de l'intérieur des utilisateurs des outils de CAA autistes.

De plus, on y apprend qu'il est peu probable qu'un seul outil de CAA réponde aux besoins de tous les adultes autistes semi-parlants ou non-parlants en situation, ou même d'un seul utilisateur dans différents contextes. Il y a plutôt besoin d'un écosystème d'outils multiples qui sont spécialisés pour différents objectifs. Avec une préférence pour des dispositifs spécialisés et des objets connectés qui se portent sur soi, par rapport aux applications, moins pratiques par exemple en cas d'urgence.

Enfin, les acteurs de terrain pourront s'inspirer de la méthode de design participatif de cette étude, respectueuse du fonctionnement des autistes participants. Par exemple en divisant les activités de travail en sessions plus courtes afin de réduire les risques de fatigue et de surcharge sensorielle des participants.

## Fiche de lecture 6 – An Expert Discussion on Employment in Autism. Autism in Adulthood

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Nicholas, David B., Hedley, Darren, Randolph, Jena K., Raymaker, Dora M., Robertson, Scott M. and Vincent, Jonathan (2019) An Expert Discussion on Employment in Autism. Autism in Adulthood, 1 (3). pp. 162-169.

<http://ray.yorks.ac.uk/id/eprint/4445/>

### Mots-clés

Emploi, accessibilité, TSA.

### Résumé

(traduit de l'anglais)

Le taux d'emploi des adultes autistes reste faible. Aux États-Unis, plus de la moitié des jeunes autistes n'ont pas été engagés dans un emploi ou des études postsecondaires dans les deux ans qui ont suivi leur sortie de l'école secondaire. Seulement 14,3 % des adultes autistes canadiens (18-64 ans) auraient un emploi. Environ 28 % des adultes autistes en Australie déclarent avoir un emploi et une enquête menée auprès de 2 000 adultes autistes (ou une personne répondant en leur nom) au Royaume-Uni a révélé que seulement 32 % d'entre eux avaient un emploi rémunéré (à temps partiel ou à temps plein).

Les parcours et processus associés à l'emploi et au développement de carrière des adultes autistes ne sont pas bien compris. La documentation récente soutient de plus en plus une série de considérations et de ressources visant à améliorer les options et les résultats en matière d'emploi. Pourtant, une plus grande compréhension est nécessaire pour déterminer ce que l'emploi signifie pour les adultes autistes, et comment améliorer les expériences et les résultats en matière d'emploi. Voici la transcription d'une récente table ronde sur l'emploi et l'autisme, avec des modifications pour la clarté et le développement du manuscrit.

### Commentaire

Ce document a été retenu car les questions posées par les participants sont explicites et sur le sujet de l'emploi des autistes. De plus, parmi les participants figurent deux personnes autistes dont il est très intéressant d'avoir le retour.

Ce document illustre l'impérieuse nécessité de respecter la volonté, les envies et libre-arbitres des personnes autistes, sur une base individuelle d'une part, et non pas en imposant des solutions basées sur les besoins et valeurs d'une population de non-autistes, d'autre part.

Il apparaît aussi indispensable d'adopter une vision holistique prenant en considération tous les paramètres qui influent sur la qualité de vie globale des autistes et interagissent les uns avec les autres. Par exemple le lien entre un environnement de travail stressant non adapté à la personne

autiste influera sur sa santé mentale ainsi que sa peur du monde du travail et par ricochet sur son bien-être économique.

Par ailleurs, le fait de mettre en avant les points forts des autistes ainsi que des expériences réussies de travail réduirait la défiance mutuelle des autistes et des employeurs. Défiance causée notamment par un historique personnel ou professionnel difficile voire traumatisant pour les autistes et pour cause de mésinformation sur l'autisme côté employeur. Les histoires de réussite des autistes en emploi devraient aussi inclure les autistes avec déficience intellectuelle. Cela permettrait aussi d'aider à briser certains stéréotypes véhiculés dans les médias.

Dans tous les cas, il apparaît qu'un accompagnement soit indispensable pour tous les acteurs de l'emploi des personnes autistes. Via du dialogue et des formations pour informer et préparer les employeurs. Ou bien, pour les autistes, en les aidant à assurer le pont entre les études et l'emploi et plus tard via une aide pour les entretiens d'embauche, la divulgation de leur diagnostic d'autisme pour ceux qui souhaitent le divulguer, la mise en place d'accompagnements, du mentoring en entreprise etc.

Ce document rappelle aussi la nécessité de considérer la variété de l'autisme. Que ce soit la diversité géographique ou bien les identités intersectionnelles telles que l'identité raciale, le genre etc. souvent sources de marginalisation.

Enfin, l'accent est mis sur la nécessité d'impliquer davantage les autistes dans la recherche et dans la formation pour mieux défendre les capacités des autistes.

De manière globale, il semble qu'une solution à l'échelle du système soit nécessaire. Un changement de paradigme qui devra tenir compte de la formation, des politiques mais aussi du contexte culturel et historique. En effet, tous ces éléments doivent fonctionner ensemble comme une unité afin d'améliorer réellement l'emploi dans son ensemble.

### **Limites**

Il peut être intéressant d'évoquer le travail indépendant pour les autistes.

### **Forces**

La partie suivante du document sur la participation des employeurs intéressera les acteurs du terrain officiant dans l'emploi des autistes mais aussi les employeurs eux-mêmes. Il y est dit que ces derniers doivent comprendre comment être plus flexibles, non seulement au cours des recrutements et entretiens mais aussi pour la modification de poste si nécessaire. Par exemple en cherchant à créer des postes qui s'appuient sur les forces individuelles ou en modifiant en cours d'emploi le type et la quantité de travail. Ou encore en explorant les possibilités de faire appel à des mentors et programmes de mentorat par les pairs.

Sur un autre plan et concernant les autistes vivant en zone rurale, ce document nous indique que la technologie pourrait être utilisée pour les aider. Cela peut être le cas des personnes ne pouvant quitter leur zone quand elle est éloignée de l'emploi, mais redoutant de n'avoir pas accès à leurs services de soutien (aux personnes handicapées) dans un centre urbain.

## Fiche de lecture 7 – Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

CRA Bretagne. Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme. 2017.

<https://www.cra.bzh/actualites/insertion-professionnelle-rapport-du-groupe-de-travail>

### Mots-clés

Accessibilité, emploi, autonomie, vie indépendante, scolarisation, TSA.

### Résumé

La problématique de l'insertion professionnelle des personnes autistes rassemble les personnes concernées, leur famille et les professionnels qui souhaitent voir évoluer positivement les réponses apportées en termes d'emploi et de formation dans une continuité des parcours.

Or, aujourd'hui en Bretagne, environ 35 personnes sont accompagnées par un service spécialisé médico-social bénéficiant d'un agrément dédié, et où un enseignement des habiletés socio-professionnelles est prodigué. D'autres structures accompagnent également des adultes autistes mais sans agrément spécifique. Lors de l'étude récente menée par Asperansa, 71% des 231 répondants (chiffres en date d'avril 2017, enquête en cours ; cf. sitographie) déclarent ainsi ne pas bénéficier de suivi, quand 71 de ces mêmes répondants le regrettent explicitement.

Pour réfléchir à cette question, les usagers et familles ont initié, dans le cadre de l'action 3 du plan d'actions régional autisme Bretagne, et en lien avec le Comité Technique Régional Autisme (CTRA), la mise en place d'un groupe de travail.

Ce groupe animé par l'Unité d'Appui et de Coordination (UAC) du Centre Ressources Autisme (CRA) Bretagne, a mené son travail de novembre 2016 à juin 2017.

L'objectif défini était d'identifier les problématiques rencontrées sur le territoire ainsi que les actions déjà mises en œuvre, afin de faire des préconisations et proposer des solutions. Pour mener à bien ce travail, des représentants d'associations d'usagers et de familles, de l'insertion professionnelle, de la formation, d'établissements et service médico-sociaux, d'entreprises adaptées et d'université se sont retrouvés pour se pencher sur la thématique de l'insertion professionnelle des personnes avec autisme.

### Commentaire

Ce document a été retenu car le groupe de travail mis en place pour réaliser ce rapport avait un objectif concret, à savoir proposer des préconisations et des solutions pour la problématique de l'insertion professionnelle des autistes. De plus, ce rapport est dense, détaillé et il porte sur une période récente : 2016 -2017. En outre, ce document regorge de sources d'inspirations et exemples à destination des acteurs de terrain.

Enfin, ce rapport balaye un spectre très vaste des domaines concourant à la sécurisation du parcours professionnel et de la qualité de vie de la personne autiste. Depuis son évaluation (démarche



diagnostique) en passant par les études secondaires jusqu'au suivi une fois en poste. Le constat qui s'impose est celui de la nécessité d'adopter une approche décloisonnée centrée sur la notion de parcours et non pas d'emploi « isolé ».

En effet, les axes de travail retenus pour ce document ont permis d'ouvrir le champ, de prendre en compte toutes les dimensions, du côté de la personne accompagnée, du côté des organismes et employeurs potentiels, et dans les interactions possibles des divers acteurs.

La question de l'insertion professionnelle des personnes avec autisme fait apparaître de nombreuses difficultés, qui s'expliquent, d'une part, par une méconnaissance de ce que sont les troubles du spectre autistique par les acteurs qui interviennent dans ce domaine, et d'autre part, par la carence de dispositifs dédiés, existants mais trop peu nombreux. Les propositions du groupe de travail pour améliorer cette situation dans les multiples domaines d'interventions de l'insertion professionnelle, sont réunies ici selon les deux axes suivants : les nouveaux dispositifs et les financements dédiés nécessaires.

Les domaines d'intervention concernent :

- une meilleure évaluation des capacités des personnes concernées,
- une meilleure réponse au trouble socio-communicationnel,
- les apprentissages professionnels,
- la simplification des parcours de recherche d'emploi,
- l'accompagnement des entreprises,
- la sensibilisation et formation des acteurs de l'enseignement et de l'accompagnement,
- la sensibilisation du monde économique.

### **Limites**

Ce document rapporte qu'il faut permettre aux entreprises de se préparer aux difficultés qu'elles risquent de rencontrer et aux aménagements à envisager pour un employé autiste, sans quoi le risque d'échec est élevé. Toujours dans un souhait de sécurisation du parcours de la personne autiste, il eut été intéressant d'évoquer aussi la marge d'imprévisibilité et autres aléas inhérents au monde de l'entreprise cette fois-ci (changement de management, plans sociaux etc) ainsi que le rôle/soutien du job coach dans ces cas-là.

Par ailleurs, les personnes autistes étaient minoritaires dans ce groupe de travail. Il eut été souhaitable d'avoir a minima une répartition égalitaire entre personnes autistes et non autistes.

### **Forces**

Le volet consacré aux employeurs peut inspirer des idées et initiatives pour les acteurs de l'emploi. Par exemple pour les entreprises de mettre elles-mêmes à disposition un job coach, dont l'emploi permettrait à l'entreprise recruteuse de réduire sa contribution Agefiph.

Ou encore l'attribution du statut d'entreprise-référente pour une entreprise ayant expérimenté une expérience positive d'emploi de personne autiste, afin de partager avec d'autres entreprises son retour d'expérience réussie.

De plus, ce document fournit des exemples d'interventions et aménagements du poste de travail qui seront précieux pour les acteurs de l'emploi et les autistes eux-mêmes.

Par ailleurs, certains retours d'expériences peuvent servir de bonnes pratiques, notamment concernant le ratio d'encadrement d'utilisateurs conseillé par job coach.

Enfin, comme cela est mentionné dans ce rapport, la création par le CRA Bretagne d'une mallette consacrée à l'enseignement des habiletés sociales pourra « offrir un cadre de référence théorique et bibliographique facilitateur auprès des professionnels se proposant d'animer ces apprentissages. »

## Fiche de lecture 8 – L’insertion professionnelle des personnes avec TSA : l’expérience à l’usine de Novandie-Andros d’Auneau

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

Vivre et travailler autrement. Guide « L’insertion professionnelle des personnes avec TSA : l’expérience à l’usine de Novandie-Andros d’Auneau ». 2019.

[https://fondationhandicap.malakoffhumanis.com/wp-content/uploads/2019/01/Guide\\_Novandie\\_Andros\\_Version-FINALE\\_basse-def.pdf](https://fondationhandicap.malakoffhumanis.com/wp-content/uploads/2019/01/Guide_Novandie_Andros_Version-FINALE_basse-def.pdf)

### Mots-clés

Accessibilité, emploi, autonomie, vie indépendante, TSA.

### Résumé

Tout au long de ce document, de nombreux exemples apportent la preuve que, concernant l’autisme, les différences peuvent devenir des atouts dans une entreprise.

Andros a démontré, avec quelques autres pionniers en France, son rôle de précurseur de l’emploi accompagné, concept désormais inscrit depuis décembre 2016 dans les textes et dont le développement émerge en France.

Andros constitue en soi un dispositif d’emploi accompagné totalement intégré à une entreprise de grande taille. La dimension de l’entreprise (plus de 300 salariés), le type d’organisation du travail et la centralisation du site d’activité ont amené cette entreprise à atteindre une masse critique permettant de recruter et de suivre déjà 8 travailleurs handicapés présentant des troubles du spectre de l’autisme et à terme, ils seront 12.

Ce guide est l’occasion de se lancer un défi collectif. Le défi d’en finir avec le gâchis de compétences des personnes avec autisme, le défi d’engager la révolution des mentalités et l’évolution de nos organisations de travail.

Cela peut se faire au bénéfice de tous, sans sacrifier la performance de l’entreprise ni la qualité de vie au travail. C’est tout l’objectif de ce guide à l’usage des entreprises et des services à même de faciliter l’insertion professionnelle : démontrer, à partir d’une expérience pilote menée par l’entreprise Novandie-Andros, les impacts positifs de l’employabilité des personnes avec autisme et présenter des aménagements simples pour favoriser leur accès et maintien dans l’emploi.

### Commentaire

Ce document a été retenu car il est très lisible, visuel, aéré et illustré par de nombreuses photos ainsi que par des exemples réels, dont les profils de 4 des salariés autistes. De plus, ce guide propose, dans ses premières pages, une description claire des particularités autistiques et de la façon dont elles peuvent se manifester en entreprise.

Par ailleurs, ce guide montre que des personnes autistes sans langage pour la plupart, avec d’importants troubles du comportement et des compétences cognitives limitées, peuvent d’une part avoir un emploi en milieu dit « ordinaire » en CDI et d’autre part devenir en quelques semaines des salariés efficaces, productifs, assidus et parmi les plus performants de l’entreprise.

En outre, ce document a été retenu car il s'agit du retour d'expérience d'un grand patron dont les arguments, vocabulaire et préoccupations de rentabilité s'adressent aussi aux autres chefs d'entreprise. Tout au long de ce document, de nombreux exemples apportent la preuve que les différences des employés autistes peuvent devenir des atouts dans une entreprise tant au niveau humain qu'en termes de rentabilité économique.

Ce guide illustre aussi la nécessité pour les dispositifs d'insertion professionnelle des autistes de faire collaborer différents acteurs, avec pour objectif non pas uniquement l'emploi du travailleur autiste à un moment donné mais sa qualité de vie dans la durée. Cela signifie respecter son fonctionnement, ses envies, choix et droits fondamentaux : un salaire, une valorisation sociale et une réelle autonomie de vie. Pouvoir être un citoyen actif et contributif à la société.

Enfin, ce document est un plaidoyer pour que les deux mondes que constituent les associations médico-sociales et les entreprises privées lucratives fassent l'effort de se rencontrer pour mutualiser leurs efforts et leurs stratégies d'action autour de l'accès à l'emploi des personnes autistes.

### **Limites**

Il eut été intéressant de communiquer le montant des salaires perçus par les personnes autistes embauchées par Andros.

De même, les salariés autistes travaillent-ils au milieu de salariés non-autistes ou bien entre salariés autistes ?

Enfin, s'il est important de présenter les points forts des personnes autistes (cf p. 12 à 15), certains comme "l'appétence pour les tâches répétitives", "le souci de la perfection" et "la conformité aux règles" pourraient porter à croire que les autistes sont des travailleurs exemplaires, se soumettant sans rechigner à l'ordre établi, et cela risque d'occasionner des dérives dans un monde du travail très tendu à la recherche de main d'oeuvre exploitable.

### **Forces**

Ce guide intéressera les acteurs de terrain car il illustre bien la nécessité d'adapter au fil de l'eau le poste de travail du salarié autiste, plutôt que d'envisager un poste « prêt à l'emploi ». Par ailleurs, à travers la lecture de ce document, les acteurs de terrain constateront l'importance des supports visuels et du séquençage des tâches pour faciliter le travail des autistes.

Ce guide fournit aussi de nombreuses idées et suggestions à destination des acteurs de l'emploi concernant l'embauche d'une personne autiste (par exemple commencer par une embauche à temps partiel dans un premier temps) ou encore quelques propositions émanant de personnes autistes concernant les méthodes de recrutement.

Nous trouvons aussi des idées d'outils ou pour la mise en place d'aménagements du poste de travail (notamment un « time-timer » pour aider le salarié autiste qui ne sait pas lire l'heure, à matérialiser le temps), ou bien sur la façon de sensibiliser les collègues du travailleur autiste par exemple via l'ajout d'un dépliant à la fiche de paye des salariés intitulée « Je suis un travailleur autiste » et décrivant de façon pragmatique et pédagogique les caractéristiques de leurs collègues autistes.

En outre, ce document mentionne quelques-unes des aides pouvant être sollicitées par exemple auprès de l'AGEFIPH.

Ce guide fournit aussi (page 42) des explications concernant la mobilisation des dispositifs d'emploi accompagné.

Enfin, la description et l'illustration de la collaboration d'Andros avec l'association Vivre et travailler autrement, laquelle gère et anime le lieu de vie proposé aux salariés autistes de l'usine Andros, pourra susciter des initiatives de la part d'autres associations et acteurs de l'emploi.

## Fiche de lecture 9 – Webinaire sur le Trouble du Spectre de l’Autisme en milieu professionnel

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### Référence

HandiPacte Hauts-de-France. Webinaire sur le Trouble du Spectre de l’Autisme en milieu professionnel. 22 juin 2020. YouTube : [https://youtu.be/me\\_UiKa-FMQ](https://youtu.be/me_UiKa-FMQ)

### Mots-clés

Emploi, autonomie, accessibilité, TSA.

### Résumé

Focus sur le trouble du spectre de l’autisme dans le cadre de la vie professionnelle : vendredi 19 juin 2020, s’est tenue une visio-conférence exceptionnelle de Josef Schovanec, écrivain, conférencier et docteur en philosophie sur « La sensibilisation au trouble du spectre de l’autisme pour mieux comprendre ses conséquences et impacts sur le milieu professionnel ».

Ce temps fort, auquel ont participé 231 personnes, visait à :

- apporter un éclairage sur les troubles du spectre de l’autisme,
- mieux comprendre les conséquences de ces troubles dans le cadre de la vie professionnelle afin de lever les représentations,
- explorer des pistes de compensation et d’accompagnement pour faciliter l’intégration dans l’emploi des personnes autistes,
- mieux connaître certains acteurs locaux.

Il a été complété, lundi 22 juin 2020, par une table ronde virtuelle, en présence de Josef Schovanec, lors de laquelle ont eu lieu des témoignages d’employeurs publics sur l’insertion et le maintien dans l’emploi de personnes autistes dont celui de Madame Nathalie GUILAIN, chargée des conditions de vie au travail à Pôle Emploi, pour le parcours de recrutement et d’intégration de Marie, candidate autiste au service Santé et conditions de vie au travail de Pôle Emploi.

### Commentaire

Cette ressource a été retenue d’une part pour son format, à savoir un webinaire avec des questions-réponses des participants (à partir de la minute 16:15 de l’enregistrement). Comme cela est noté sur le site de l’organisateur, la possibilité d’échanger au moyen du tchat a été appréciée par les participants et les nombreux avis et questionnements exprimés ont démontré l’intérêt porté à cette conférence.

Cette vidéo a aussi été retenue car elle est très récente.

En outre, il s’agit d’un retour d’expérience concret côté recruteur, au cours duquel l’intervenante partage les difficultés rencontrées ainsi que les succès dans le recrutement d’une candidate autiste. Les différentes étapes du processus de recrutement jusqu’à l’intégration effective de la candidate sont détaillées et compréhensibles.

Enfin, cela correspond au dispositif emploi accompagné car il s'agit d'un travail collaboratif entre le recruteur : Pôle Emploi, la chargée d'insertion professionnelle du CRA (centre de ressources autistiques) de Lille, une psychologue spécialisée en autisme, le médecin du travail etc.

### **Limites**

Il eut été intéressant d'avoir le ressenti de l'employée autiste.

### **Forces**

Les acteurs de l'emploi officiant dans le secteur public seront particulièrement intéressés par ce témoignage qui émane d'une personne travaillant pour Pôle Emploi.

L'intégralité de l'intervention est intéressante pour les acteurs de terrain car chaque étape est détaillée et comporte des idées de bonnes pratiques à mettre en place. De même que des retours d'expérience concernant la confection et utilisation d'outils, tels que des bandeaux avec des smileys, souriants ou tristes, pour que l'employée autiste communique son humeur à ses collègues.

Les étapes détaillées par l'intervenante concernent l'adaptation du processus de recrutement : le travail de sensibilisation des collègues sous forme de sondage via l'envoi d'un questionnaire avant de lancer le recrutement, pour identifier et lever les freins, la définition spécifique du profil de poste, la bonne communication pour mettre la candidate à l'aise avant l'entretien d'embauche (via l'envoi d'un document avec les questions qui lui seront posées) ou encore la visite des locaux pendant le recrutement et autres dispositions concrètes ayant eu pour effet de rassurer la candidate.

L'intervenante témoigne aussi de la mise en place d'un tutorat ou encore de l'élargissement nécessaire de l'activité de l'employée autiste, particulièrement rapide dans l'exécution de ses tâches.

Ce retour d'expérience donne aussi un aperçu de quelques-uns des points de vigilance à avoir pour le maintien dans l'emploi d'un employé autiste, par exemple concernant la sensation d'ennui qu'il peut ressentir, sans pour autant l'exprimer à ses hiérarchies ou collègues.

## **Fiche de lecture 10 – Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes (Josef SCHOVANEC).**

[Accéder à la fiche de lecture sur la base documentaire de la Firah.](#)

### **Référence**

Josef Schovanec. Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes. 2017

<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/handicap/article/rapport-sur-le-devenir-professionnel-des-personnes-autistes-de-josef-schovanec>

### **Mots-clés**

Accessibilité, emploi, autonomie, vie indépendante, TSA.

### **Résumé**

Josef Schovanec, écrivain et philosophe autiste, avait été chargé de rédiger un rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes. Ce rapport avait été commandé par Ségolène Neuville, secrétaire d'État auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées, à l'occasion de la Conférence nationale du handicap (CNH) en mai 2016. Il visait à favoriser l'emploi des personnes autistes et devait permettre de nourrir la réflexion du 4ème Plan Autiste de 2018.

Dans cette étude, Josef Schovanec évoque de multiples initiatives locales ainsi que des modèles fonctionnant à l'étranger, qu'il appelle à modéliser ou adapter au système français.

Ses recommandations, nombreuses, s'articulent notamment autour de cinq axes principaux : combattre les représentations négatives de l'autisme, faciliter l'accès aux études secondaires et supérieures, adapter et réformer les stages et la formation professionnelle, faciliter l'inclusion professionnelle des personnes autistes et faire émerger un centre national dédié à la connaissance de l'autisme et de ses spécificités.

« Ce rapport, très attendu par les personnes autistes et leur famille, permettra de poser, je l'espère, les bases d'une société plus ouverte sur l'emploi des personnes autistes. L'accès à l'emploi est en effet déterminant car l'intégration professionnelle est l'une des clés de la confiance en soi et de l'émancipation » déclarait Ségolène Neuville.

### **Commentaire**

Ce rapport a été retenu car il est une référence incontournable sur le sujet de l'insertion professionnelle des autistes. De plus, son auteur est militant et autiste.

En outre, cette étude est à la fois extrêmement fouillée, compréhensible par tous et tournée vers l'action.

Il y est question de l'insertion des adultes autistes sur le marché de l'emploi, de la situation actuelle des personnes autistes face à l'emploi, des améliorations qui pourraient être mises en place et des secteurs d'activités professionnelles susceptibles de correspondre aux adultes autistes et pourquoi.



Par ailleurs, dans cette étude, l'auteur se penche sur la problématique de l'emploi des autistes avec une approche globale de la personne autiste (ses études, son logement, son permis de conduire etc.). Enfin, ce rapport est particulièrement intéressant car il accorde suffisamment de crédit et de valeur aux personnes autistes pour suggérer que ces derniers puissent être créateurs d'entreprises. Or, cette approche est généralement peu répandue lorsqu'on évoque les postes pouvant être occupés par les autistes.

### **Forces**

Les acteurs de l'emploi et entreprises seront intéressés et sans doute inspirés par la partie du rapport intitulée « Dans l'emploi : ce que peuvent faire les entreprises » et plus particulièrement la partie concernant la réforme de la procédure d'embauche.

Les acteurs de terrain pourront aussi s'inspirer d'une solution à laquelle l'auteur du rapport fait référence. A savoir une solution adoptée par nombre d'entreprises à succès notamment dans le milieu des hautes technologies outre-Atlantique : la création de binômes fondateurs, pour la création d'entreprises, où les compétences et projets de la personne autiste sont complémentaires aux compétences managériales ou juridiques de la deuxième personne.

## Bibliographie

Chaque référence de la bibliographie contient un lien donnant accès au document en accès libre ou payant. **En gras, les références qui ont donné lieu à une fiche de lecture dans ce document.**

1. **Melissa Scott, Ben Milbourn, Marita Falkmer, Melissa Black, Sven Bölte, Alycia Halladay, Matthew Lerner 8, Julie Lounds Taylor, Sonya Girdler (2018). [Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review](#). *Autism*, 3(4), 869-901**
2. Erin Harmuth, Emerald Silletta, Anthony J Bailey, Tracy Adams, Charlotte Beck, Skye Barbic (2018). [Barriers and facilitators to employment for adults with autism: a scoping review](#). *Annals of International Occupational Therapy*, 31-40
3. Bernard Pachoud, Marie-Gaëlle Marec, Marc Corbière (2017). [Etude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental-NEXEM](#).
4. Sara Painter (2020). [Rapport d'évaluation du dispositif autisme & emploi région des Pays de la Loire \(Etude commanditée par Pôle Emploi Pays de la Loire\)](#)
5. Luke Kudryashov (2021). [Participatory Design of Augmentative and Alternative Communication \(AAC\) Technology with Autistic Adults](#)
6. D. Nicholas, D. Hedley, Jena K. Randolph, Dora M Raymaker, S. Robertson, J. Vincent (2019). [An Expert Discussion on Employment in Autism](#). *Autism in Adulthood*
7. Centre de ressources autisme Bretagne (2017). [CRA Bretagne - Rapport du groupe de travail sur l'insertion professionnelle des personnes avec autisme](#)
8. Association «Vivre et travailler autrement » (2018). [Guide Malakoff Mederic, l'insertion professionnelle des personnes avec TSA - L'expérience à l'usine de Novandie-Andros d'Auneau](#)
9. HandiPacte Hauts-de-France (2020). [Webinaire sur le Trouble du Spectre de l'Autisme en milieu professionnel](#). Minutes 02:30 à 20:40 de la vidéo
10. Josef Schovanec » (2017). [Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes](#)
11. Amy L. Donaldson, endeaver\* corbin and Jamie McCoy (2021). [Everyone Deserves AAC: Preliminary Study of the Experiences of Speaking Autistic Adults Who Use Augmentative and Alternative Communication](#) *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*, 6, 315-326
12. Paul Wehman, Stephanie Lau, Alissa Molinelli, Valerie Brooke, Katie Thompson, Chandler Moore, Michael West (2012). [Supported Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data](#). *SAGE Journals*, 37(3), 160-169

13. Carol M Schall , Paul Wehman, Valerie Brooke, Carolyn Graham, Jennifer McDonough, Alissa Brooke, Whitney Ham, Rachael Rounds, Stephanie Lau, Jaclyn Allen (2015). [Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment with or without Prior Project SEARCH Training.](#) *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3990-4001
14. Darren Hedley, Mirko Uljarević, Lauren Cameron, Santoshi Halder, Amanda Richdale, Cheryl Dissanayake (2017). [Employment programs and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature.](#) *Autism*, 21(8), 929-941
15. Jennifer McLaren, Jonathan D Lichtenstein, Daniel Lynch, Deborah Becker, Robert Drake (2017). [Individual Placement and Support for People with Autism Spectrum Disorders: A Pilot Program.](#) *Adm Policy Ment Health* 44(3), 365-373
16. Patrick Chambres (2014). [Expérimentation du télétravail comme vecteur d'accès à l'emploi pour des personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme \(TSA\).](#) *Le Bulletin scientifique de l'arapi, hiver 2014* (34)
17. CAFAU : Centre d'Accompagnement et de Formation à l'Activité Utile (2012) [L'emploi accompagné dans quelques pays européens et en Australie.](#) *Journal of Vocational Rehabilitation (JVA)* n° 37
18. ANESEM Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (2018). [Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte – Guide d'appropriation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles](#)
19. Asperansa Autisme Asperger (2016). [Asperansa – Lorient 2016 Handisup.](#)
20. Emily Hotez, Christina Shane-Simpson, Rita Obeid, Danielle DeNigris, Michael Siller, Corinna Costikas, Jonathan Pickens, Anthony Massa, Michael Giannola, Joanne D'Onofrio, Kristen Gillespie-Lynch (2018). [Designing a Summer Transition Program for Incoming and Current College Students on the Autism Spectrum: A Participatory Approach.](#) *Frontiers in Psychology* (9), 46
21. Gladh, Lena, Sjölund, Anna (2014). [The Validation Process: A useful tool to visualize abilities and enhance the possibilities of paid employment for people with ASD](#) *Journal of Vocational Rehabilitation* (41), 71–76
22. Jasin Wong, Ellen S. Cohn, Wendy, J. Coster, Gael, I. Orsmond (2020). [Success Doesn't Happen in a Traditional Way": Experiences of school personnel who provide employment preparation for youth with autism spectrum disorder.](#) *Research in Autism Spectrum Disorders* (77)
23. David McNaughton and Laura Richardson (2013). [Supportive positive employment outcomes for individuals with autism who use AAC.](#) *Perspectives on Augmentative and Alternative Communication*
24. Laura Richardson, Ashley McCoy, David McNaughton (2019). [He's worth the extra work: The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication \(AAC\) as reported by adults with ASD, family members, and employers.](#)

*Work*, 62(2) 205-219

25. Connie Sung, Jennifer Sánchez, Hung-Jen Kuo, Chia-Chiang Wang, Michael J Leahy (2015). [Gender Differences in Vocational Rehabilitation Service Predictors of Successful Competitive Employment for Transition-Aged Individuals with Autism](#). *J Autism Dev Disord* 45(10) 3204-18
26. Marie-Gaëlle Marec, Bernard Pachoud (2016). [Évaluation des pratiques d'emploi accompagné : méthodologie et premières données concernant 3 dispositifs d'emploi accompagné de MESSIDOR](#). *Pratiques en santé mentale* (3), 35-42
27. Carina Teixeira, E Sally Rogers, Zlatka Russinova, Emily M Lord (2020). [Defining Employment Specialist Competencies: Results of a Participatory Research Study](#). *Community Ment Health J.* 56(3), 440-447
28. Claire LE ROY-HATALA (2016). Etude sur les pratiques de job coaching pour le programme Maladies Psychiques de la Fondation de France.
29. D. Raymaker, M. Scharer, F. Gardiner, S. K. Kapp, K. McDonald and C. Nicolaidis (2018) [Narratives of autism and skilled employment: barriers, facilitators and considerations in professional settings](#). INSAR
30. Melissa H Black, Soheil Mahdi, Benjamin Milbourn, Craig Thompson, Axel D'Angelo, Eva Ström, Marita Falkmer, Torbjörn Falkmer, Matthew Lerner, Alycia Halladay, Alan Gerber, Christopher Esposito, Sonya Girdler, Sven Bölte (2019) [Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden](#). *Autism Res*, 12(11), 1648-1662.
31. Sven Bölte (2021). [We believe in good jobs, fair jobs, dignifying jobs that give you a good sense of identity": Career and job guidance counseling in autism](#). *Autism*, 25(4), 857-861
32. Valerie Brooke, Alissa Molinelli Brooke, Carol Schall, Paul Wehman, Jennifer McDonough, Katherine Thompson, Jan Smith (2018). [Employees with Autism Spectrum Disorder Achieving Long-Term Employment Success: A Retrospective Review of Employment Retention and Intervention](#). *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 181-193
33. Paul Wehman, Valerie Brooke, Alissa Molinelli Brooke, Whitney Ham, Carol Schall, Jennifer McDonough, Stephanie Lau, Hannah Seward, Lauren Avellone (2016). [Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach](#). *Research in Developmental Disabilities*, (53-54), 61-72
34. Melissa H Black, Soheil Mahdi, Benjamin Milbourn, Melissa Scott, Alan Gerber, Christopher Esposito, Marita Falkmer, Matthew D Lerner, Alycia Halladay, Eva Ström, Axel D'Angelo, Torbjörn Falkmer, Sven Bölte, Sonya Girdler (2020) [Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults](#). *Autism Research* 13(7), 1195-1214
35. Handisup (2012) [Guide Simon](#)

Ce dossier documentaire a été produit dans le cadre de la recherche appliquée « **Etude des caractéristiques des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes** » menée par l'INSEI (Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive) et l'association PAARI (Personnes Autistes pour une Autodétermination Responsable et Innovante).

Ce document a été réalisé par Sylvie Seksek. La recherche est portée par Julie Dachez, Philippe Garnier, Zineb Rachedi, Marie-Pierre Toubhans, Natacha Ete, Marc Bianciotto.

Ce dossier documentaire présente les principales ressources existantes sur la question de l'emploi des personnes autistes. Il ressort des ressources de cette bibliographie la nécessité pour les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes autistes d'être mieux formés à l'autisme.