

Etudes des caractéristiques des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes en île-de-France et Pays de Loire

Synthèse des freins et leviers à l'emploi des personnes autistes

Recherche menée par :

iNSEi



Et soutenue par :

CCaH

ENSEMBLE, HANDICAP ET SOCIÉTÉ

**malakoff
humanis**

FIRA
RECHERCHE
APPLIQUÉE SUR
LE HANDICAP

Introduction

La recherche « Etudes des caractéristiques des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes en Île-de-France et Pays de Loire » visait à étudier des dispositifs d'emploi accompagné suivant des personnes autistes en Île-de-France et Pays de Loire, afin d'en analyser les éléments facilitants et les obstacles, et de créer des supports de formation vidéo adaptés, disponibles sur une plateforme en libre accès.

Dans le cadre de cette recherche, des chercheurs.euses de l'INSEI ont collaboré avec des membres de l'association Personnes Autistes pour une Autodétermination Responsable et Innovante (PAARI). Il s'agissait donc d'une démarche de recherche participative qui a inclut des personnes autistes à chaque étape du processus, de la réponse à l'appel à projets jusqu'à la rédaction d'articles scientifiques et la création des supports d'application. La responsable scientifique du projet, Julie Dachez, est elle-même autiste.

De façon à assurer une collaboration qui convienne à toutes et tous, nous nous sommes basés sur l'article de Nicolaidis et al. (2019). Dans cet article, le collectif Academic Autistic Spectrum Partnership In Research and Education (AASPIRE) présente ses préconisations pour favoriser l'inclusion de personnes autistes dans les projets de recherche (exemples : "clairement définir les rôles et attentes de chacune", "mettre en place des process qui assurent une communication efficace et un partage équitable du pouvoir"). Nous avons ainsi pu vérifier l'adéquation de nos modes de fonctionnement à ces recommandations de bonnes pratiques, et rectifier le tir à chaque fois que nécessaire. A titre d'exemple, nous avons créé un Slack, système de chat instantané, pour limiter les échanges d'emails qui ne convenaient pas aux personnes autistes. Dans le cadre de ce partenariat, l'association PAARI va percevoir un dédommagement pour son implication.

Par ailleurs, la rédaction du dossier documentaire remis à la FIRAH dans le cadre du rapport intermédiaire a été sous-traitée à une personne autiste, Sylvie Seksek, qui exerce en libéral. Cela s'est fait en collaboration étroite avec la responsable scientifique du projet de façon à favoriser la montée en compétences de Mme Seksek.

La première étape du projet consistait à interviewer des référents emploi accompagné afin d'identifier quels étaient les freins et éléments facilitants dans l'exercice de leur métier. Cela représente 22h49 de retranscription, et 274 pages retranscrites. Ces retranscriptions ont été analysées par les membres de l'équipe en utilisant la méthode de la comparaison constante, et un système de codage a été utilisé de façon à identifier les différentes thématiques (Strauss & Corbin, 1990). Les membres de PAARI ont été formés afin de pouvoir participer activement au codage des entretiens.

La deuxième étape du projet consiste à interviewer des personnes autistes accompagnées dans les dispositifs, pour recueillir leurs retours d'expérience. L'organisation d'un focus group entre personnes autistes est également prévu, de façon à récolter des données, et aussi créer du lien pour favoriser le soutien social et la pair-aidance.

Cette recherche est également appliquée. A l'issue de la recherche, une plateforme de formation gratuite sera créée, hébergeant d'une part des vidéos théoriques sur les caractéristiques des personnes autistes, les aménagements à mettre en place, etc., et d'autre part, des vidéos de bonnes pratiques issues de captations sur le terrain. Ce contenu sera à destination des référents, des entreprises, et aussi des personnes autistes. Le but étant de faciliter l'égal accès à un dispositif public.

Cette recherche visait à interviewer les job coaches des cinq dispositifs qui ont accepté d'être nos terrains d'étude. Ces entretiens semi-directifs visaient à identifier quels étaient, selon les référents, les éléments facilitants et à l'inverse les freins dans l'exercice de leur métier. La grille d'entretien semi-directive qui a été élaborée par l'équipe est la suivante :

Emploi

Avez-vous été formé.e à l'autisme? (dans ce dispositif ou auparavant)

Qu'avez-vous retenu de cette formation ?

Et sur le handicap en général?

Si oui, cette formation vous est-elle utile dans votre emploi actuel? Si oui, en quoi? Si non, pourquoi?

Dispositif emploi accompagné

Concrètement, depuis que vous êtes référent.e, qu'est-ce qui a été mis en place? (par vous, par la structure, qu'il s'agisse d'outils, de formations, de modes de fonctionnement au sein de l'équipe, etc.)

Qu'en pensez-vous? Relance : Est-ce que vous pensez que cela aide les personnes concernées?

Qu'est-ce que vous aimeriez améliorer?

Est-ce que vous avez rencontré des problèmes? Si oui, lesquels?

Le DEA est un dispositif d'insertion professionnelle ET médico-social. Est-ce que vous arrivez à bien distinguer là où commence et se termine votre accompagnement ? Si besoin de le formuler autrement : les limites de votre accompagnement ? Votre périmètre d'action ?

Est-ce que vous pouvez me donner un exemple d'un accompagnement qui vous a amené.e à vous questionner à ce sujet ?

Comment ça se passe avec la ou les personnes accompagnées autistes?

Est-ce que vous avez l'impression de bien comprendre son mode de fonctionnement? Est-ce que vous avez l'impression de bien communiquer ensemble?

Est-ce que vous identifiez certaines étapes dans l'accompagnement, certains moments, qui peuvent poser problème à la personne autiste ? (faire des choix, l'entretien de recrutement, etc.) Relance éventuelle pour transition : Est-ce que l'entretien de recrutement c'est un moment difficile pour la personne autiste ?

Recrutement

Si entretien : comment se sont déroulés les entretiens pour les personnes autistes que vous accompagnez ?

Comment les différentes étapes du recrutement ont-elles été vécues par la personne?

Est-ce que vous avez l'impression qu'elle a été bien préparée? Si non : qu'aurait-il fallu faire pour mieux la préparer?

Avez-vous mis en place des aménagements avec l'entreprise sur ce temps spécifique de l'entretien ?

Entreprise

Est-ce que sa venue a été anticipée par l'entreprise? Si oui, comment? (trombinoscope, photo des lieux, etc.)

Comment ça se passe avec l'entreprise?

Quels aménagements ont été mis en place? (matériels, organisationnels, etc.)

Est-ce qu'ils conviennent? Si oui ou non : pouvez-vous nous expliquer pourquoi?

Comment se passent les relations entre la personne accompagnée et ses collègues? Et avec son manager?

Quelle relation avez-vous avec l'entreprise? Est-ce-que vos préconisations sont écoutées / appliquées?

L'entreprise a-t-elle été formée à l'autisme? Si oui, comment?

Selon vous, s'il y avait quelque chose à changer du côté de l'entreprise, ce serait quoi?

Perspectives d'avenir

Comment pensez-vous que le dispositif d'emploi accompagné pourrait évoluer dans les années à venir?

Cette grille a évolué au fil des entretiens, par exemple la question "Le DEA est un dispositif d'insertion professionnelle ET médico-social. Est-ce-que vous arrivez à bien distinguer là où commence et se termine votre accompagnement ?" a été ajoutée après avoir réalisé les premiers entretiens. C'est une question que nous n'avions pas envisagée au départ mais qui nous a semblé par la suite évidente, lorsque les jobs coachs ont exprimé leurs difficultés à cerner clairement leur périmètre d'action. Il était important que cette grille évolue au fil du temps, afin de refléter le plus possible la réalité du terrain.

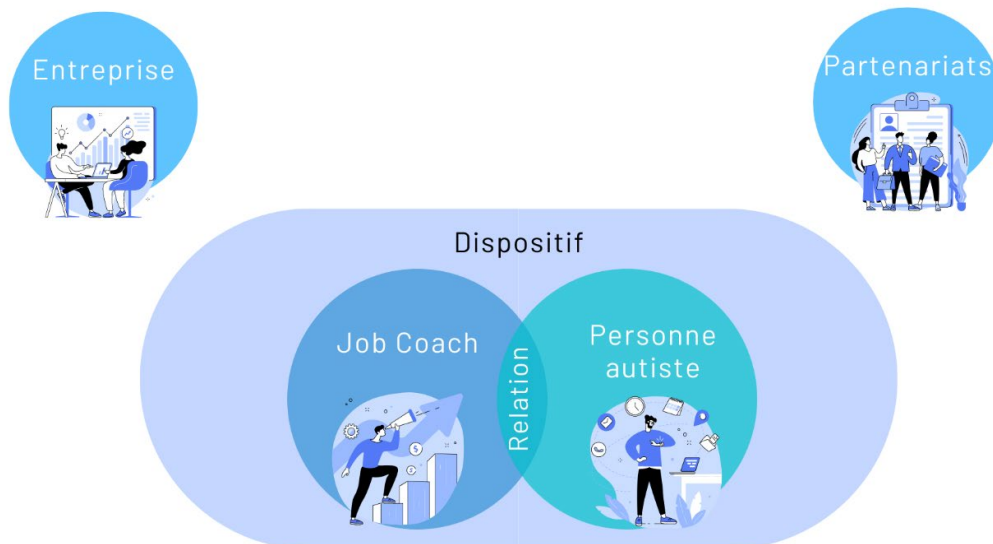
Compte tenu des conditions sanitaires, ces entretiens ont été menés par visioconférence. En tout, ce sont vingt référents qui ont été interviewés sur des temps longs (entre 45 min et 2h d'entretien). Cela représente au total 22h49 de retranscription, et 274 pages retranscrites.

Par ailleurs, avant chaque entretien, quelques données socio-démographiques ont été récoltées grâce à un questionnaire LimeSurvey : âge, nom de la ville de résidence, niveau d'études, intitulé du diplôme obtenu lors de la formation initiale.

Les pages retranscrites ont été analysées par l'équipe en utilisant la méthode de la comparaison constante, et un système de codage a été utilisé afin d'identifier les différentes thématiques (Strauss & Corbin, 1990). L'open coding est un processus inductif qui permet d'identifier et de nommer les données dans le texte qui concernent le phénomène observé, à savoir ici les freins et éléments facilitants dans l'exercice du métier de job coach. Les chercheurs.euses et les membres de PAARI se sont réunis à plusieurs reprises pour travailler sur les codes, se répartir le travail de codage, et élaborer les catégories.

Résultats

Nous avons élaboré six catégories au total : **l'entreprise, les partenariats, le dispositif, le job coach, la personne autiste et la relation entre personne autiste et job coach**. Afin que ces catégories soient plus facilement compréhensibles par le grand public, et surtout par les personnes autistes, nous avons opté pour une représentation visuelle élaborée par PAARI :



Au niveau de l'entreprise, les freins soulevés par les jobs coachs sont par exemple : la méconnaissance à l'égard de l'autisme, l'absence d'aménagements ("Au niveau des horaires, ça, c'est toujours difficile de négocier. Les aménagements horaires, je trouve que c'est compliqué."), et l'entretien de recrutement ("C'est vrai que les entreprises sont très attachées à ce fameux entretien de recrutement qui, pour les personnes autistes est vraiment un exercice très compliqué. C'est dommage.").

Un élément facilitant qui revient souvent est la volonté au sein d'une entreprise de recruter des personnes en situation de handicap, volonté émanant d'une seule personne qui va porter et implanter le projet ("C'est souvent quand on a une personne d'une entreprise hyper ouverte sur le sujet, qui a envie. Souvent, on a des personnes qui ont été frappées par le handicap dans leur famille, on sent qu'elles sont un peu bienveillantes.")

Au niveau des partenariats, les référents expliquent que savoir à qui et quand passer le relais est particulièrement aidant (par ex : assurer le relais avec une psychiatre ou assistance sociale).

Au sein même du dispositif, la méthode Individual Placement and Support (IPS) est un atout que plusieurs référents mettent en avant ("Ça, ça a été vraiment fabuleux, la méthode IPS qui, pour moi, est une méthode révolutionnaire. Ça dépoussière un peu toutes ces méthodes has been."). Ils s'appuient également sur les outils mis en place, comme le plan de prévention du mieux-être, le plan de divulgation du handicap, la grille de premier entretien, etc. Les conditions

de travail sont aussi considérées comme étant un élément facilitant, que ce soit en termes d'autonomie ou de temps ("Donc, on laisse, on fait, doucement, puisqu'on a du temps avec l'emploi accompagné, et ça, c'est une denrée vraiment très rare et riche. Donc, on prend le temps.").

A l'inverse, la montée en charge des équipes est perçue comme une menace pour la qualité de l'accompagnement ("Et puis, c'est difficile, en tout cas, de pouvoir accompagner plus de personnes, là où on devrait, nous, arriver à une montée en charge jusqu'à 25 accompagnements par job coach, et je pense que si on fait trop, on va perdre un petit peu le sens aussi de notre travail.").

Les jobs coaches considèrent que leur expérience professionnelle peut être un élément facilitant. Par exemple, une job coach qui vient du monde de l'entreprise explique que cela l'aide au quotidien pour développer son portefeuille d'entreprises et pour expliquer à la personne accompagnée quels sont les attendus lors de l'entretien de recrutement.

En termes de freins, beaucoup regrettent de n'avoir pas été, ou pas suffisamment, formés à l'autisme. Ils sont plusieurs aussi à exprimer un certain "manque", l'impression de se sentir démunis, sans parvenir à véritablement mettre le doigt sur le problème ("Des fois, nous, on va forcément s'essouffler, parce qu'on ne sait pas comment faire pour l'accompagner différemment et que ça puisse lui permettre d'atteindre ses objectifs."). Le périmètre d'accompagnement, vaste, et les difficultés à savoir où commence et où s'arrête l'accompagnement, sont aussi des difficultés fréquemment rapportées ("Mais effectivement, le job coach peut rapidement être le conseiller en emploi, en recherche d'emploi, en maintien dans l'emploi, l'assistante sociale, parfois un peu le psychologue. Des fois, ça va vraiment... oui. Des fois, c'est beaucoup, beaucoup. Beaucoup, beaucoup, tout ça.").

Concernant la personne autiste, quelques éléments facilitants sont évoqués comme le diagnostic précoce, qui va permettre à la personne de mieux se connaître, et la capacité des personnes autistes à expliciter leurs besoins. Mais ce sont majoritairement des points négatifs qui sont associés avec le fonctionnement autistique, comme la rigidité, la difficulté de communication, les difficultés à se vendre ou à faire des choix.

Enfin, au niveau de la relation, c'est la co-construction et la relation de confiance qui sont jugées facilitantes ("Si la personne est plus visuelle, je vais utiliser des photos. Si elle a besoin d'un tableau, parce que ça la rassure, on le fait ensemble, on construit ensemble l'outil dont elle a besoin.").

Conclusions

Cette étude, en s'intéressant à la parole et au vécu des référents, avait pour objectif de rendre visibles les freins et éléments facilitants dans l'exercice de leur métier, qui visiblement s'expriment à plusieurs échelles (entreprise, partenariats, dispositif, individu, relation). Cela devrait permettre de mieux comprendre les difficultés liées à leur métier et de pouvoir y pallier.

Enfin, même si cela ne concerne pas directement notre objet de recherche principal, à savoir les freins et éléments facilitants, nous souhaitons porter à votre connaissance un élément qui nous semble très important, à savoir l'hétérogénéité des cinq dispositifs étudiés.

Au niveau des outils : chaque dispositif crée ses outils et il existe peu de mutualisation de ressources. Par exemple un dispositif utilise une grille de premier entretien, un autre a créé un plan de prévention du mieux-être qui permet d'identifier les signes d'un mal-être chez la personne accompagnée, un autre encore utilise ce qu'ils appellent une "araignée", soit une sorte de carte mentale qui permet d'évaluer qualitativement l'accompagnement entre personne accompagnée et job coach. La mutualisation d'outils entre dispositifs pourrait - il nous semble - leur être d'une aide précieuse.

Au niveau du profil des référents : certains sont des professionnels de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi (d'anciens de Cap emploi par exemple), d'autres sont neuropsychologues, éducateurs ou éducatrices, ergothérapeutes, assistantes sociales, etc. Cette diversité de profils est intéressante car elle permet aux référents de mettre leurs compétences en commun et d'être complémentaires. D'un autre côté, il est probable que l'absence d'une "colonne vertébrale", commune à tous les référents (que ce soit en termes de formation initiale ou continue) peut entraîner de fortes disparités dans l'accompagnement entre les personnes autistes.

Au niveau des méthodes d'accompagnement : certains jobs coachs accompagnent en co-référence (deux jobs coach par personne accompagnée) d'autres sont en référence unique. Dans certains cas, les jobs coachs font tout : l'administratif, le soutien vers l'emploi, le maintien etc. Dans d'autres cas, les jobs coachs se partagent les tâches en fonction de leurs compétences (la psychologue fait le suivi psychologique, l'ergothérapeute intervient sur les aménagements, etc.). Dans certains cas, les jobs coachs sont spécialisés dans l'autisme et n'accompagnent que des personnes autistes, dans d'autres cas ils sont plus généralistes et accompagnent tous types de handicap.

Cette hétérogénéité risque d'entraîner de fortes disparités dans la qualité de l'accompagnement entre territoires, au sein d'un même territoire, voire au sein d'un même dispositif entre les jobs coachs. De futures recherches pourraient s'intéresser à l'impact de cette hétérogénéité sur l'accompagnement.

Bibliographie

Nicolaidis, C., Raymaker, D., Kapp, S. K., Baggs, A., Ashkenazy, E., McDonald, K., Weiner, M., Maslak, J., Hunter, M., & Joyce, A. (2019). The AASPIRE practice-based guidelines for the inclusion of autistic adults in research as co-researchers and study participants. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 23(8), 2007-2019.
<https://doi.org/10.1177/1362361319830523>

Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.