*L'AUTISME, PARLONS-EN …*

# ASPERANSA

Association pour la Sensibilisation à la Protection l'Education et la Recherche sur l'Autisme et Notamment le Syndrome d'Asperger

# Des emplois pour les personnes autistes (2)

**Juillet 2013**

En mai 2013, SAP, grande entreprise allemande spécialiste des logiciels pour entreprises, a annoncé qu'elle cherchait à recruter plusieurs centaines d'autistes. Cette annonce a pour une fois percé le mur du silence sur les perspectives professionnelles des TED.

Mur du silence conjugué à l'absence d'objectifs dans le 3ème plan autisme décidé par le gouvernement. Ce deuxième dossier sur l'emploi publié par Asperansa a pour but de mettre à disposition des services qui devraient participer à l'insertion des adultes autistes des documents sur ce sujet.

Nous vous présentons d'abord la traduction de deux dossiers :

- Les fiches d'information pour les employeurs réalisés par la **National Autistic Society** (Grande-Bretagne);
- Les conseils du JAN - **Job Accommodation Network** (USA)

La société Specialisterne, créé au Danemark, a inspiré d'autres entreprises comme Passwerk (Belgique), Auticon, etc … et aujourd'hui SAP. Cependant, aujourd'hui, aucune entreprise de ce type n'existe en France (sous forme d'*entreprise adaptée*, forme juridique la plus proche de ces expériences à l'étranger). La traduction de *« **Harnessing the Power of Autism Spectrum Disorder** »* (2008) est suivie de différents articles sur ces entreprises.

**« Changer les perceptions : la force de l'autisme »** : le Pr Laurent Mottron explique les atouts des autistes, à partir de son expérience et de ses travaux.

Après divers articles, réflexions sur le recrutement, à partir d'un extrait de « **DRH, le livre noir** » de J-F. Amadieu.

**Handisup Haute-Normandie** prend en compte l'handicap autistique, suivant un document.

**Québec, Grande-Bretagne, France …** reportages et récits

# Un groupe allemand veut recruter des centaines de salariés autistes

Par LEXPRESS.fr, publié le 21/05/2013 Avec AFP

**D'ici 2020, les salariés autistes pourraient représenter 1% des 65 000 collaborateurs du géant allemand SAP. Le groupe espère bénéficier d'un avantage compétitif grâce à leurs "talents uniques".**

Si l'emploi des personnes atteintes d'un handicap physique progresse doucement, les obstacles restent nombreux pour celles qui souffrent d'un handicap mental ou psychique. Le géant allemand des logiciels professionnels SAP vient toutefois de faire un pas en leur direction, en indiquant vouloir embaucher des centaines de salariés autistes.

SAP "va travailler au niveau mondial pour employer des personnes atteintes d'autisme comme testeurs de logiciels, programmeurs logiciels et spécialistes de l'assurance de qualité des données", annonce le groupe, qui estime pouvoir bénéficier d'un avantage compétitif grâce "aux talents uniques" des personnes autistes.

D'ici à 2020, les autistes pourraient représenter 1% de ses quelques 65 000 salariés dans le monde. Cela correspond à peu près au pourcentage de la population mondiale souffrant d'autisme. Pour l'heure, le groupe ne compte que quelques salariés autistes en Inde et en Irlande, dans le cadre de projets pilotes.

Grâce à un partenariat désormais mondial avec l'organisation danoise Specialisterne, spécialisée dans l'emploi d'autistes principalement dans des métiers technologiques, SAP va étendre son recrutement en 2013 aux Etats-Unis, au Canada et en Allemagne.

## Augmenter la productivité de l'équipe

En Inde, SAP explique avoir recruté six personnes atteintes d'autisme, travaillant localement avec Specialisterne dans le test de logiciels de sa gamme d'applications de gestion pour les entreprises SAP Business Suite. Leur embauche a "augmenté la productivité de l'équipe et sa cohésion dans des domaines clés", assure SAP.

En Irlande, cinq postes sont en train d'être pourvus. "C'est seulement en employant des gens qui pensent différemment et suscitent l'innovation que SAP sera prêt à faire face aux défis du XXIe siècle", estime, dans le communiqué, Luisa Delgado, responsable des ressources humaines chez SAP.

En Allemagne, les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer 5% de personnes handicapées. En France, cette obligation est de 6% et les autistes entrent dans ce quota, mais font aussi partie de ceux qu'on embauche le moins, selon l'association française Vaincre l'autisme.

# Allemagne : le groupe informatique SAP va recruter 650 autistes

Publié le 24.05.2013, Le Parisien **AFP / Daniel Roland**




**SAP est le plus gros concepteur de logiciels en Europe et le quatrième dans le monde. Le groupe va recruter 650 autistes d'ici à 2020.**

Ils veulent des salariés qui «pensent différemment». C'est ce qu'a annoncé la direction de SAP, un groupe allemand, le plus gros concepteur de logiciels en Europe, qui veut recruter d'ici à 2020 six cent cinquante autistes pour les former et en faire des spécialistes en informatique.

Si l'autisme provoque des troubles du développement et peut entraîner des dysfonctionnements au niveau de la communication et de l'interaction sociale, les autistes présentent parfois des facultés en mathématique bien au-dessus de la moyenne et une aptitude très développée à analyser les détails.

## Des médiateurs spécialisés seront présents

Le projet a déjà porté ses fruits en Inde et en Irlande où le géant de l'informatique allemand, qui emploie quelque 60 000 personnes dans le monde, a embauché onze autistes. Grâce à leur travail, les deux filiales connaissent un accroissement de leur productivité.

Pour la principale association des autistes en Allemagne, Autismus Deutschland, SAP est la première firme à s'engager de la sorte. «C'est un grand pas» en direction des autistes a déclaré un membre de l'association et «nous veillerons à ce que ces salariés ne soient pas exploités».

La direction de SAP a d'ailleurs promis de fournir des médiateurs spécialisés qui travailleront avec les autistes afin qu'ils puissent s'intégrer dans l'entreprise. Et les aider afin qu'ils ne soient pas submergés par le stress lié à la communication avec leurs collègues ou leurs supérieurs hiérarchiques.

## Une entreprise informatique allemande cherche des travailleurs autistes

***SAP indique qu'elle vise à former 650 travailleurs autistes à devenir des spécialistes des technologies informatiques d'ici 2020***

Kate Connolly - Berlin - **The Guardian**, 22 mai 2013

SAP va fournir des *« job coaches »* pour agir en tant que médiateurs entre les travailleurs autistes et de leurs collègues.

Déclarant son intérêt très vif pour trouver des travailleurs qui « *pensent différemment*», un géant allemand du logiciel a annoncé son intention de recruter des centaines de personnes autistes dans les prochaines années.

SAP a déclaré qu'elle visait à former 650 travailleurs autistes à devenir des spécialistes des TI (technologies de l'information) d'ici 2020. Le chiffre s'élève à 1% de l'effectif multinational de la société, correspondant à la proportion de la population mondiale qui est dans cette condition.

Le projet a déjà commencé en Inde et en Irlande, où un total de 11 personnes autistes sont employées par l'entreprise. Le programme pour embaucher des testeurs de logiciels, des programmeurs et les agents de gestion des données s'étend à travers l'Allemagne, le Canada et les États-Unis cette année.

Les personnes autistes ont un trouble neurodéveloppemental qui mine souvent leur capacité à communiquer et à interagir socialement, et leur cerveau traite l'information de manière très différente de celui des gens qui ne sont pas autistes, conduisant à des comportements répétitifs et restreints.

Mais dans le monde des ordinateurs les tendances qu'ils affichent souvent comme une obsession du détail et une capacité d'analyser de longues séries de données très précisément peuvent se traduire par des compétences très utiles et commercialisables.

La décision a été saluée par la plus grande organisation d'Allemagne pour les personnes atteintes d'autisme, Autismus Deutschland. «*C'est la première grande entreprise à prendre un tel engagement, et de ce seul point de vue c'est révolutionnaire pour les personnes souffrant d'autisme*», a déclaré Friedrich Nolte, du groupe. «*Nous allons surveiller de près pour voir s'ils donnent suite et en veillant aussi à ce que ces salariés ne soient pas exploités.* »

«*Les gens atteints d'autisme sont habitués à être ignorés. Même s'ils ont réussi à obtenir des qualifications, ils échouent souvent obtenir un emploi parce qu'ils ne peuvent pas franchir l'étape de l'entretien de recrutement. Ils ne veulent pas dire à l'entreprise qu'ils souffrent d'autisme parce cela risque de faire rejeter leur candidature, mais s'ils ne le reconnaissant pas, savent qu'ils risquent d'être considérés comme étranges et inadaptés pour le travail de toute façon.* "

Il dit que 5-6% des autistes ont réussi à trouver une place, et la plupart des autres sont contraints de vivre de prestations avec peu de perspectives. Mais il dit que l'informatique offrait une vaste zone d'occasions pour les personnes autistes. "*La rigueur et la pensée logique, exactement les compétences dont la branche a besoin, sont des caractéristiques remarquables chez eux*."

Nolte dit qu'il espérait que l'appétit pour étudier les candidatures des personnes souffrant d'autisme serait étendu à d'autres industries telles que la logistique et contribuerait à une remise en perspective de l'autisme.

Environ 20% des personnes atteintes des formes plus légères d'autisme comme le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau sont en activité, mais les experts estiment que, avec le type correct d'encouragement et de formation, ce nombre pourrait être multiplié par 3.

SAP s'est engagée à fournir des « job coaches » qui agiront en tant que médiateurs entre les travailleurs et leurs employeurs et collègues, par exemple pour les aider dans les défis de communication ou des contraintes de travail sous pression temporelle.

Anka Wittenberg, qui est responsable pour la diversité et l'intégration à SAP, a déclaré que l'initiative offrait une chance pour l'entreprise sur le marché du travail très concurrentiel "*pour obtenir des travailleurs talentueux dans le monde entier*".

SAP [DAX enregistré], basée à Walldorf, Bade-Wurtemberg, dans le sud de l'Allemagne, a pris cette initiative avec la société danoise Specialisterne - ou « Les Spécialistes ». Mise en route par Thorkil Sonne après qu'il ait reconnu les talents cognitifs de son propre fils Lars, qui souffre d'autisme, l'organisation sociale vise à préparer un million de personnes souffrant d'autisme aux compétences en milieu de travail au cours des prochaines années.

Melanie Altrock, 27 ans, qui a un syndrome d'Asperger, a parlé de son soulagement d'avoir trouvé du travail dans une société de Berlin, Auticon qui se spécialise dans la recherche de rôles dans l'informatique pour des personnes atteintes de la maladie, a pris sa suite. Elle a dit qu'elle avait passé des années à passer d'un emploi faiblement rémunéré à un autre, en sachant qu'elle avait plus à offrir.

«*Même mon psychiatre m'a dit qu'il ne voudrait pas m'employer. Et je sais que vous n'avez qu'à me regarder pour savoir que je suis différente et que je ne rentre pas dans un emploi normal*,» a-t-elle déclaré à la radio allemande. Aujourd'hui, elle travaille en tant que testeuse de logiciels où ses compétences en mémoire et attention au détail sont très précieuses. "*Enfin, je sens que j'ai quelque chose à présenter*», dit-elle.

## Fiches d'information pour les employeurs

http://www.autism.org.uk/Our-services/Employment-support/Employers/Factsheets-for-employers.aspx

**Fiche d'information pour l'employeur: Qu'est-ce qu'un trouble du spectre autistique?**

Travailler avec quelqu'un avec un trouble du spectre autistique (TSA) peut être source de confusion si vous ne comprenez pas comment la condition les affecte. Cette fiche d'information explique ce qu'est un TSA.

**Fiche d'information pour l'employeur: Encadrer une personne avec TSA**

Travailler avec quelqu'un avec un trouble du spectre autistique (TSA), y compris le syndrome d'Asperger, peut être une expérience enrichissante, mais elle peut aussi présenter certains défis. Cet article explique comment les éviter ou surmonter les difficultés, afin d'assurer des relations de travail agréables et efficaces.

**Recruter quelqu'un avec un TSA**

En tant qu'employeur, vous pouvez ne pas réaliser que les personnes ayant certains troubles du spectre autistique (TSA) peuvent être hautement compétentes et qualifiées, et être extrêmement employables. Cette section explique les avantages d'employer une personne atteinte d'un TSA, et offre des conseils pour le recrutement et les entrevues.

**Emploi: conseils pour un entretien avec des gens avec autisme et syndrome d'Asperger**

Les gens avec autisme ou syndrome d'Asperger réussissent dans un environnement structuré et bien organisé et ont de nombreux atouts qui sont avantageux pour un employeur, comme l'exactitude, l'œil pour le détail, la fiabilité et l'application méticuleuse des tâches de routine.

# Fiche d'information pour l'employeur: Qu'est-ce qu'un trouble du spectre autistique?

http://www.autism.org.uk/our-services/employment-support/employers/factsheets-for-employers/employer-factsheet-what-is-an-asd.aspx

Travailler avec quelqu'un avec un trouble du spectre autistique (TSA) peut être source de confusion si vous ne comprenez pas comment la condition les affecte. Cette fiche d'information explique ce qu'est un TSA, et offre quelques conseils pratiques pour vous aider à comprendre et à mieux communiquer avec un collègue avec TSA.

**Que veut dire «trouble du spectre autistique»?**

Les Troubles du spectre autistique (TSA) sont le nom pour une série de conditions qui influent sur la façon dont une personne voit le monde, traite l'information et interagit avec d'autres personnes.
Les personnes atteintes d'un TSA ont généralement de la difficulté à développer des relations sociales, de communiquer avec les autres et de penser dans l'abstrait. Souvent, la condition est presque imperceptible, et les gens peuvent ne pas être diagnostiqués jusqu'à ce qu'ils soient dans la vingtaine, la trentaine ou la quarantaine.

Les TSA sont appelés troubles envahissants du développement, qui affectent toutes les parties de la vie d'une personne. Dans le lieu de travail, même lorsque leurs qualifications et leurs niveaux de compétence sont parfaitement adaptés à l'ouvrage concerné, une personne TED peut avoir des difficultés pour des interactions avec des collègues, et cela peut

affecter sa capacité à occuper un emploi.

Le TSA est un spectre, ce qui signifie qu'il peut varier de difficultés à peine perceptibles à un handicap sévère. Les diagnostic portés sur le spectre autistique sont variés et comprennent:

- L'autisme classique: certaines personnes atteintes d'autisme ont une déficience d'apprentissage qui l'accompagne, qui est habituellement définie comme ayant un QI inférieur à 70

- Le syndrome d'Asperger: les personnes atteintes du syndrome d'Asperger ont souvent des niveaux moyens ou supérieurs à la moyenne de l'intelligence, et sont souvent très instruits, mais ils peuvent éprouver d'importantes difficultés sociales

- l'autisme de haut niveau: ce terme est souvent utilisé de façon interchangeable avec le syndrome d'Asperger.

Les TSA traversent les barrières culturelles et linguistiques. Ils touchent environ six fois plus les hommes que les femmes, et les gens trouvent parfois que les difficultés sociales vécues par les femmes atteintes de la condition sont moins perceptibles.

Les personnes atteintes de TSA sont plus susceptibles que la population générale d'avoir des problèmes qui accompagnent telles que la dyslexie (difficulté avec la lecture, l'orthographe et / ou l'écriture), la dyspraxie (difficulté sévère avec les tâches nécessitant des habiletés motrices fines telles que le dessin ou l'écriture) et des problèmes digestifs. Ils sont également vulnérables pour développer des problèmes de santé mentale comme la dépression et l'anxiété.

**Quelles sont les causes de TSA?**

Les causes des TSA sont encore à l'étude. De nombreux experts estiment que le style de comportement à partir duquel un TSA est diagnostiqué ne peut résulter d'une cause unique. Il existe des preuves pour suggérer que les TSA peuvent être causés par une variété de facteurs physiques, qui tous affectent le développement du cerveau. Les TSA ne sont pas dus à une carence affective ou à la façon dont une personne a été élevée.

Il existe des preuves pour suggérer que les facteurs génétiques sont responsables de certaines formes de TSA. Un TSA est susceptible d'être causé par plusieurs gènes qui interagissent plutôt que par un seul gène. Depuis quelques années, les scientifiques ont tenté d'identifier les gènes qui pourraient être impliqués dans les TSA.

**Quelles sont les caractéristiques générales d'une personne atteinte d'un TSA?**

Chaque personne ayant un TSA a des dons individuels, des points forts et des difficultés, comme tout le monde. Toutefois, une personne sera diagnostiquée comme ayant un TSA si, à un degré plus ou moins grand, elle montre une partie de toute une série de caractéristiques typiques. Les trois domaines dans lesquels les personnes TED font souvent l'expérience de difficultés sont dans la communication sociale, l'interaction sociale et l'imagination sociale généralement connues sous le nom de la « triade des déficiences ».

**La communication sociale**

La personne peut interpréter le langage d'une manière littérale, peut avoir de la difficulté à interpréter les termes idiomatiques telles que «Elle doit avoir des yeux derrière le crâne», et ne peut pas savoir quand quelqu'un plaisante ou est sarcastique.

Ils peuvent avoir un langage officiel ou guindé, ou une voix d'un ton monotone.

Une personne avec TED ne peut pas percevoir la communication non verbale comme les gestes, les expressions faciales ou le ton de la voix, ou elle peut les interpréter mal. Ils peuvent aussi ne pas reconnaître les émotions, motivations ou attentes des autres personnes. En particulier, ils ignorent peut-être des règles tacites de comportements tels que savoir instinctivement ce qu'il pourrait être considéré comme impoli de parler de certaines choses. Ils peuvent également trouver qu'il est difficile de maintenir un contact visuel.

**L'interaction sociale**

La personne peut trouver qu'il est difficile de former ou de maintenir des amitiés.

Ils peuvent avoir du mal avec certaines situations sociales et à faire la conversation.

Ils peuvent ne pas remarquer que la personne à qui ils parlent ne s'intéresse pas à ce qu'ils disent.

**L'imagination sociale**

La personne peut se sentir plus à l'aise avec les faits qu'à imaginer des situations hypothétiques (si?), ou à penser d'une manière abstraite ou conceptuelle.

Ils peuvent trouver difficile de se mettre dans la peau d'autres personnes et de comprendre les perceptions ou points de vue des autres.

Leurs points forts peuvent se trouver à suivre des procédures ou des routines plutôt qu'à faire face spontanément à des situations.

Ils peuvent avoir une gamme étroite d'intérêts.

**Autres éléments**

La personne peut également être sensible au bruit, à l'odeur, au goût ou au toucher.

Ils peuvent devenir anxieux, si une routine ou un processus est interrompu.

Ils peuvent avoir des intérêts spéciaux comme un passe-temps auquel ils s'intéressent de façon obsessionnelle.

La liste ci-dessus donne un aperçu des diverses difficultés que les gens qui découvrent des TSA. Cependant, il est important de rappeler que chaque individu avec un TSA aura un mélange unique d'éléments, et que l'ensemble de ce qui précède ne sera pas présent. Ces éléments seront combinés avec toutes les caractéristiques habituelles qui contribuent à la personnalité de quelqu'un. Chaque individu est différent. Il est donc important d'être conscient de ce que la condition signifie pour eux, et de les traiter selon leur propre mérite.

**Quelles sont les forces que peut avoir quelqu'un avec un TSA ?**

Avoir un TSA peut causer à une personne quelques problèmes dans certaines domaines, mais les caractéristiques associées aux TSA signifient qu'il y a certaines choses qu'ils peuvent être en mesure de faire mieux que d'autres personnes. De nombreuses personnes atteintes d'un TSA, particulièrement celles avec le syndrome d'Asperger, sont intelligentes, avec des niveaux de QI élevé.

Les collègues de personnes avec TED ont décrit une variété de points forts, qui comprennent souvent:

1. la précision ;
2. l'œil pour le détail et la fiabilité ;
3. une excellente mémoire des faits et des chiffres ;
4. la capacité à réussir dans un environnement de travail structuré, bien organisé.

**Histoire de Joseph**

Quand les gens rencontrent pour la première fois Joseph, ils ne se rendent souvent pas compte qu'il a des difficultés. Joseph voulait désespérément s'intégrer à l'école, et se sentait frustré parce qu'il ne pouvait pas participer à certaines activités sociales. Il n'a jamais été pris pour les équipes scolaires, et ne savait pas comment s'y joindre dans la cour de récréation. Cependant, il était très bon en maths et en informatique, a obtenu de bonnes notes au certificat général de l'enseignement secondaire avec le niveau A, et il se trouve qu'il pouvait amuser ses pairs avec son excellente mémoire pour les blagues.

À 18 ans, Joseph a reçu un diagnostic de syndrome d'Asperger. Il a ensuite été diagnostiqué avec dyspraxie et souffre aussi de dépression. Quand il a passé à l'âge adulte, Joseph a trouvé qu'il est difficile d'étudier à la fac, jusqu'à ce qu'il lui soit donné un certain soutien spécialisé. Il a trouvé qu'il est difficile de trouver un emploi jusqu'à ce qu'il ait reçu une formation spéciale en techniques d'entretien et, une fois qu'il a obtenu un emploi, il avait besoin d'aide pour organiser sa journée de travail. Ce soutien lui a ouvert beaucoup plus d'opportunité et ses employeurs l'ont trouvé assidu au travail et très efficace, avec un grand souci du détail.

## Conseils: communiquer efficacement avec quelqu'un atteint de TSA

Prendre des mesures pour comprendre les TSA et faire en sorte que les autres membres du personnel qui travaillent avec eux les comprennent aussi, si la personne avec TSA consent à la divulgation peut augmenter considérablement leurs chances de succès dans le milieu de travail.

Si la personne avec TSA répond d'une manière qui semble inappropriée ou insensible, rappelez-vous que ce n'est pas délibéré. Il peut être utile d'expliquer en douceur ce qu'une réponse plus appropriée pourrait être dans une situation similaire.

Rappelez-vous que la personne peut avoir à travailler

plus dur que d'autres à des aspects sociaux de son travail, et il peut être difficile de faire la conversation. Assurez-vous que les autres membres du personnel sont au courant de cela (si la personne consent à ce que cela leur soit dit) et encouragez-les à engager de manière proactive la personne dans la conversation.

Si la personne ne rit pas aux blagues des gens ou ne participe pas aux plaisanteries au travail, cela ne signifie pas nécessairement qu'elle n'a pas le sens de l'humour. Les personnes ayant un TSA souvent interprètent le langage très littéralement, ce qui peut rendre difficile pour eux de comprendre l'humour tel qu'un jeu de mots ou un sarcasme.

Essayez de traiter la personne comme un individu, en se concentrant sur ses forces, ses capacités et compétences, et d'éviter les hypothèses au sujet de son rendement probable parce qu'il a un TED. De nombreuses personnes atteintes de TSA réussissent dans des emplois exigeant des compétences relationnelles, y compris les réceptionnistes, les guides touristiques ou les éducateurs.

Rappelez-vous que ce ne sont pas seulement les personnes ayant un TSA qui se débattent avec la communication et les relations sociales - nous trouvons tous ces choses difficiles à certains moments. C'est juste que les personnes ayant un TSA sont plus susceptibles de trouver ces situations plus difficiles, surtout si elles se sentent stressées. Mais rappelez-vous que nous avons tous mal lu des indices, mal jugé ce qui est la «bonne» chose à dire, ou été mal à l'aise dans certaines situations sociales, et nous avons tous besoin de soutien de temps en temps.

Managing someone with an ASD

# Encadrer une personne avec TSA

Travailler avec quelqu'un avec un trouble du spectre autistique (TSA), y compris le syndrome d'Asperger, peut être une expérience enrichissante, mais elle peut aussi présenter certains défis. Cet article explique comment les éviter ou surmonter les difficultés, afin d'assurer des relations de travail agréables et efficaces.

**Conseils: éviter les malentendus en sensibilisant**

Il peut y avoir des occasions où des problèmes se posent pour la personne - en particulier dans les interactions sociales, où la communication peut tomber en panne. Si vous avez connaissance d'un de ces problèmes, essayez de les traiter rapidement et avec tact, et de mettre les collègues au courant de la possibilité d'un malentendu.

1 Si la personne semble à l'écart ou inintéressant à parler à des collègues, ou dit souvent la «mauvaise» chose, souvenez-vous (et, le cas échéant, rappelez-le aux collègues) que ce n'est probablement pas volontaire et que c'est susceptible d'être dû à des difficultés de communication de la personne.

2 Si la personne essaie trop fort de s'intégrer et irrite ses collègues, en paraissant «s'immiscer» dans une conversation, soyez patient, et expliquez les limites, si nécessaire. Rappelez-vous que le renforcement des limites peut ne pas être simplement nécessaire pour la personne atteinte d'un TSA – on peut également avoir besoin de rappeler à d'autres membres du personnel que leurs attitudes peuvent avoir un fort impact sur le rendement au travail de leur collègue avec TSA.

3 Si la personne devient anxieuse pour une raison quelconque, essayez de trouver ce qui cause le problème. Des séances seul à seul sont probablement la meilleure situation pour le faire. Vous devrez peut-être avoir une approche originale. Par exemple, le stress peut ne pas être causé par une difficulté dans le travail, mais par un collègue qui n'est pas explicite dans les instructions, par des choses qui ne fonctionnent pas efficacement (comme un ordinateur en panne), ou par des difficultés à se rendre au travail. Essayez de penser autour du problème immédiat peut aider, ainsi que poser au salarié des questions spécifiques (mais pas envahissantes) pour essayer d'atteindre la racine du problème.

# Le Handicap et la loi

Les adaptations décrites dans cet article seraient considérés comme des « aménagements raisonnables », que les employeurs sont tenus de faire en vertu de la Loi sur l'égalité de 2010 [Equality Act 2010]. Pour plus d'informations, sur cette Loi, veuillez consulter le bureau gouvernemental de l'égalité et la Commission des droits de l'homme et de l'égalité.

## Quels sont les défis que doit affronter une personne avec TSA?

Les personnes atteintes de certains troubles du spectre autistique (TSA), tels que le syndrome d'Asperger, sont souvent qualifiées pour le travail, et beaucoup sont employées avec succès dans des rôles allant de comptable à adjoint administratif, de journaliste à statisticien. Toutefois, afin de parvenir à ces succès, ils ont besoin de surmonter certaines difficultés - en particulier dans les trois domaines suivants:

- la communication sociale
- l'interaction sociale
- l'imaginaire social.

Ils peuvent aussi avoir quelques difficultés à adapter leurs compétences et connaissances existantes à de nouvelles tâches ou environnements. Ces difficultés peuvent rendre l'environnement de travail difficile pour que la personne s'en occupe. Elles peuvent aussi causer des malentendus avec les autres membres du personnel - en particulier parce que le TSA est une condition «invisible». Si le personnel n'est pas familier avec les formes que peut prendre un TSA, il peut mal interpréter le comportement de la personne comme grossier, insensible ou hostile. Cependant, les bonnes nouvelles sont qu'il y a beaucoup de façons simples de faire en sorte que la personne bénéficie de l'appui dont elle a besoin et d'assurer de bonnes relations de travail positives.

> « *J'ai du mal à détecter les indices sociaux, et de la difficulté à savoir quoi faire quand je me trompe.* » Personne avec TSA

## Comment pouvons-nous aider à surmonter ces défis?

Il y a deux types d'activités que les employeurs peuvent réaliser pour aider à surmonter les défis auxquels un employé avec un TSA devra faire face:

**Les activités formelles** - Le soutien formel proposé va des accompagnateurs [joab coach] aux initiatives financées par l'Etat visant à aider pour les coûts supplémentaires tels que des aménagements dans le lieu de travail. Prospects Employment Service peut fournir plus d'informations sur toutes les options disponibles.

**Les activités informelles** - En plus de fournir un soutien formel, vous pouvez faire beaucoup dans votre entreprise pour aider à vous assurer que la communication est claire et que le soutien nécessaire est à portée de main. Beaucoup de ces activités sont extrêmement simples et faciles à fournir, et sont détaillées plus loin dans cet article.

## Comment pouvons-nous assurer que tout fonctionne bien?

**Assurez-vous que les instructions sont concises et précises.** Essayez de donner à la personne des instructions claires dès le départ sur comment exactement mener à bien chaque tâche, du début à la fin, car cela permettra de jeter les bases pour de bonnes pratiques de travail. Ne présumez pas que la personne va déduire une signification des instructions informelles - par exemple, plutôt que de dire «donnez à chacun une copie de cela», dire «Faites trois photocopies de cela, et donnez-en une à chacun : Sam, Mary et Ahmed». Vous pouvez également choisir de fournir des instructions écrites. Il peut être utile de demander à la personne de répéter les instructions pour être sûre qu'elle a compris.

**Assurez-vous que l'environnement de travail est bien structuré.** Certaines personnes avec TSA ont besoin d'un environnement de travail assez structuré. Vous pouvez les aider en travaillant avec eux pour prioriser les activités de l'entreprise, en organisant les tâches dans un calendrier pour les activités quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles, et en découpant les grandes tâches en petites étapes. Certaines personnes apprécieront des informations précises sur les délais de début et de fin, et seront aidées en entrant dans une routine avec des pauses et les déjeuners.

**Clarifiez les attentes de l'emploi.** Vous devrez peut-être être plus explicite au sujet de vos attentes pour un membre du personnel avec un TSA. Comme la description du poste, vous avez besoin d'expliquer l'étiquette et les règles non écrites du milieu de travail. Faites bien comprendre que toutes les adaptations pour eux dans le lieu de travail sont là pour les aider à

continuer à faire leur travail, et non pas parce qu'ils ne sont pas assez bons.

**Fournissez un feedback délicat mais direct.** Les personnes atteintes de TSA ont souvent du mal à capter les indices sociaux, alors assurez-vous que votre feedback est honnête, constructif et cohérent. Si la personne remplit une tâche de manière incorrecte, ne faites pas allusion, ou implicitement, à un problème - au contraire, expliquez avec tact, mais clairement pourquoi c'est incorrect, vérifiez qu'il a compris, et exposez exactement ce qu'il doit faire à la place. Soyez conscient du fait que la personne peut avoir une faible estime de soi ou l'expérience d'être victime d'harcèlement, de sorte que toute critique est délicate, et donnez un feedback positif le cas échéant.

**Examinez régulièrement la performance.** Comme avec n'importe quel employé, les cadres hiérarchiques devraient avoir régulièrement un tête-à-tête avec la personne pour discuter et examiner les performances et donner des commentaires généraux et des suggestions. Dans l'encadrement d'une personne avec TSA, des examens fréquents, brefs , peuvent être mieux que des séances plus longues à des intervalles moins fréquents.

**Aidez les autres membres du personnel à être plus conscients.** L'expérience montre que si la personne avec TSA consent à ce que sa condition soit divulguée, alors fournir aux collègues de l'information et des conseils sur les TSA peut profiter aux deux parties. Parfois, un employé avec TSA peut trouver utile de rédiger un document pour les autres salariés expliquant comment son TSA l'affecte et quel genre de choses il trouve difficile. Vous pouvez choisir de distribuer quelques fiches du Prospects Employment Service ou d'autres ressources à votre personnel, ou lui fournir une formation sur les questions liées au handicap en général, ou plus précisément sur les TSA. Prospects peut vous y aider.

**Offrez formation et suivi.** Quand une personne avec TSA commence un travail ou prend de nouvelles responsabilités, une formation claire et structurée est inestimable. Cela peut être assuré de façon informelle sur le tas, par un cadre, des collègues ou un mentor, ou peut prendre la forme d'une formation plus formelle. Diverses organisations et programmes offrent des accompagnateurs, et le financement de ce type de formation peut être disponible auprès du ministère du Travail et des Pensions.

En plus de la formation, la personne peut bénéficier d'un mentor ou d'un camarade sur le lieu de travail - un collègue empathique auquel il peut s'adresser s'il se sent stressé, anxieux ou confus. Avoir quelqu'un vers qui la personne peut se tourner dans les moments de stress peut aider à tuer tous les problèmes dans l'œuf, et est une expérience précieuse pour le mentor aussi.

**Rassurez dans des situations stressantes.** Les personnes avec TSA peuvent être très méticuleuses, et peuvent devenir anxieuses si leur performance n'est pas parfaite. Cela signifie qu'ils peuvent devenir très stressés dans une situation comme une panne informatique. Vous pouvez aider en donnant des solutions concrètes à ces situations - par exemple, en expliquant: «Si le photocopieur se casse, utilisez celui du troisième étage." De même, rassurez la personne sur le fait que si elle arrive parfois en retard à cause de problèmes de transport ou d'autres facteurs inévitables, ce n'est pas un problème.

> *« J'ai une excellente mémoire des faits et des chiffres, par exemple, les plaques d'immatriculation et les calendriers. Je n'ai jamais besoin de noter les numéros de téléphone. J'ai une excellente mémoire des anecdotes, des blagues et même des scripts entiers de films. »* Personne avec TSA

### L'histoire de David et Jacqui

David a déjà travaillé dans mon équipe en tant qu'assistant de vente clientèle lorsque je suis devenu son supérieur hiérarchique en 2002. Je n'avais aucune expérience antérieure de travail avec des personnes atteintes d'un TED, j'ai donc un peu lu sur le sujet et l'intervenant de *Prospects* pour David est entré et s'est présenté dès le début, ce qui a été vraiment utile.

David est très bon avec les clients et possède d'excellentes compétences interpersonnelles. Quand j'ai travaillé avec lui, nous n'avons pas vraiment eu de difficultés particulières à surmonter, surtout parce que *Prospects* nous a montré comment prévenir d'éventuelles difficultés qui pourraient survenir au départ. Mais il est bon de savoir qu'ils sont toujours là pour appuyer, si nous en avons besoin. Je sens que je suis très chanceux d'avoir quelqu'un comme David dans mon équipe. L'encadrer m'a appris que tout le monde est différent, avec ses propres forces individuelles. Tout le monde dans l'équipe apprécie David en tant que membre de notre famille de travail.

*Jacqui Copas, Responsable réception de la clientèle au First Great Western Railways*

**Recruiting someone with an ASD**

# Recruter quelqu'un avec un TSA

En tant qu'employeur, vous pouvez ne pas réaliser que les personnes ayant certains troubles du spectre autistique (TSA), comme le syndrome d'Asperger, peuvent être hautement compétentes et qualifiées, et peuvent être extrêmement employables. Cette section explique les avantages d'employer une personne avec un trouble du spectre autistique (TSA) et offre des conseils pour le recrutement et les entretiens.

### Pourquoi employer quelqu'un avec un TSA?

Mark a rejoint Max Fordham en Mars 2002 en tant que classeur de dessins, en saisissant rapidement la procédure complexe. Il s'applique avec soin et fait attention au détail, en usant en permanence d'initiative pour améliorer l'efficacité. Il assiste régulièrement aux réunions d'avancement, où sa contribution est inestimable et il supervise la couverture temporaire au sein de son groupe.
*M. Jones, partenaire / chef de l'administration, Max Fordham LLP*

De nombreuses personnes atteintes de TSA - en particulier ceux avec syndrome d'Asperger – ont une variété de compétences parfois exceptionnelles qui leur permettent de prospérer dans des rôles allant de vendeur à programmeur informatique et journaliste ou statisticien, pour n'en nommer que quelques-uns. Cependant, ils sont souvent désavantagés quand il s'agit d'obtenir et de conserver un emploi en raison des difficultés avec les compétences sociales et un manque de compréhension sur la condition auprès du grand public.

Les personnes atteintes d'un TSA rencontrent généralement des problèmes avec la communication, les interactions sociales et les changements de routine, et peuvent avoir besoin d'un soutien élémentaire au sein du milieu de travail. Néanmoins, beaucoup réussissent dans des emplois qui exigent ces compétences, y compris dans des postes supérieurs. Ainsi que leurs forces et talents individuels, les candidats ayant un TSA manifestent souvent des compétences supérieures à la moyenne dans tout ou partie des domaines suivants:

- des niveaux élevés de concentration
- fiabilité, conscience et persévérance
- précision, attention particulière aux détails et capacité à identifier les erreurs
- capacité technique, comme dans les Technologies de l'Information
- connaissance détaillée des faits et une excellente mémoire.

Cela signifie que quelqu'un qui a un TSA peut ainsi être mieux à une tâche particulière que quelqu'un qui ne l'a pas. En acquérant une compréhension de cette condition, vous pouvez ouvrir de nouvelles possibilités pour votre organisation, et pour les personnes handicapées.

Pendant ce temps, employer une personne atteinte d'un TSA témoigne de votre engagement à l'égalité et la diversité et une attitude positive pour les personnes handicapées. Avoir une main-d'œuvre diversifiée apporte des avantages au personnel comme aux professionnels, et les cadres et collègues décrivent souvent le fait de travailler avec quelqu'un avec un TSA comme une expérience enrichissante qui les incite à réfléchir plus attentivement à la façon dont ils communiquent, organisent et hiérarchisent leur travail.

### Le processus de recrutement

Les procédures de recrutement créent souvent par inadvertance des obstacles pour les personnes ayant un TSA. Il existe de nombreux aménagements mineurs que les organisations peuvent apporter à leurs processus qui aideront les candidats avec un TSA à postuler à des emplois, et leur permettront de démontrer leurs compétences à titre d'employés potentiels. Beaucoup de ces aménagements peuvent également bénéficier à d'autres candidats et améliorer l'efficacité globale en matière de recrutement.

En prenant ces mesures simples, votre organisation remplira l'obligation faite par le *Disability Discrimination Act* (2005) aux employeurs de faire des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

### La description de poste

Les descriptions de poste comprennent souvent des compétences qui ne sont pas essentielles pour que le travail soit effectué de manière efficace. Des qualités telles que « excellentes aptitudes à la communication » ou« bon joueur d'équipe » sont souvent incluses dans les compétences par défaut, même si elles ne sont pas nécessaires - et de nombreuses personnes atteintes d'un TSA ne postuleront pas pour les emplois exigeant ces attributs, s'ils sont conscients de leurs difficultés

potentielles dans ces domaines. Cela peut signifier que des candidats adéquats peuvent assumer d'être non-admissibles à un emploi, même s'ils ont de solides compétences qui sont directement pertinentes pour les tâches à accomplir.

### Le formulaire de demande

Il n'est pas toujours évident quelles sont les informations que le demandeur doit fournir sur le formulaire de demande. Il est important de fournir des orientations claires à ce sujet, et de s'assurer que le formulaire comprenne un espace pour les demandeurs afin de mettre en évidence toute l'aide ou des aménagements qu'ils peuvent vouloir lors d'un entretien.

### L'offre d'emploi

Les offres d'emploi ne sont pas toujours concises et rédigées dans un anglais simple. Elles doivent dresser la liste des compétences essentielles, et éviter le jargon ou les informations inutiles. L'annonce doit être clairement présentée, en évitant une conception compliquée. Essayez d'être vraiment objectif sur les aptitudes et expériences qui sont vraiment essentielles pour que le travail soit bien fait, et laissez de côté toutes celles qui ne sont pas.

### Le processus d'entretien

Les entretiens s'appuient fortement sur les compétences sociales et de communication, de sorte que les candidats ayant un TSA doivent ainsi se démener pour «se vendre» lors d'un entretien, même s'ils ont toutes les compétences requises. En particulier, ils peuvent rencontrer des difficultés avec:

- comprendre le langage gestuel et maintenir un contact visuel approprié
- savoir comment commencer et entretenir des conversations
- juger de la quantité d'informations à donner - surtout pour des questions ouvertes
- penser de manière abstraite, ou envisager des scénarios «et si?"
- varier le ton de leur voix et trouver le niveau approprié de formalisme.

### Quels sont les aménagements que je peux faire dans l'entretien?

Vous devez être prêt à faire quelques aménagements raisonnables au cours de la phase de sélection et de recrutement de l'emploi.

Si vous souhaitez avoir un entretien avec le candidat, il est important de réaliser qu'en posant à chaque candidat exactement la même question ne correspond pas toujours à l'égalité des chances. Envisager d'offrir un entretien adapté dans lequel vous poserez des questions 'fermées' en vous fondant sur les expériences passées du demandeur, plutôt que des questions «ouvertes» (en d'autres termes, générales ou hypothétiques).

## Y a-t-il des alternatives à l'entretien traditionnel?

Oui. Si adapter vos compétences en entrevue aux besoins d'une personne ayant un TED vous semble ardu, ou si vous sentez qu'un entretien ne serait pas la meilleure façon d'évaluer l'aptitude de la personne pour le poste, il y a deux autres options:

**1. Inviter un soutien pour accompagner la personne**

De nombreuses personnes atteintes d'un TSA ont de bien meilleurs résultats dans les entretiens si elles ont un soutien avec elles. Cette personne peut agir comme un intermédiaire pour faciliter la communication entre l'interlocuteur et le candidat, reformuler des questions peu claires pour le candidat et l'aider à comprendre exactement ce que l'interlocuteur veut. Le soutien ne répondra pas au nom de la personne, mais peut aider à reformuler des questions posées de façon inappropriée (même si idéalement l'employeur doit le faire dans la préparation pour l'entrevue), ou les aider à communiquer avec les personnes en entretien, afin de clarifier leurs connaissances et leurs compétences pertinentes. Ce n'est pas seulement pour que le candidat se trouve bien : il peut aussi aider les employeurs à comprendre ce que le candidat a à offrir.

**2. Essais de travail**

En raison des difficultés que les personnes ayant un TED ont souvent dans des situations d'entretien, certains employeurs à trouver qu'un essai de travail, ou une période d'expérience de travail, est une meilleure façon d'évaluer leurs compétences qu'un entretien formel. Cette approche peut également aider si vous pensez qu'une personne ayant un TSA est susceptible de bien faire dans le travail, mais que vous avez des préoccupations au sujet de la façon dont ils vont faire face dans le milieu de travail. Si vous souhaitez profiter de cette approche, Prospects Employment Service peut offrir un soutien et des conseils.

# L’histoire de Thomas

Thomas a postulé pour un poste en tant que chargé du classement à Camden Conseil. Il a été sélectionné et a été invité pour une entretien, qui comprenait un court test de classement. L'entretien ne s’est pas bien passé pour Thomas. En raison de son syndrome d'Asperger, il avait tendance à prendre des questions au pied de la lettre et a donné des réponses «oui» ou «non» aux questions plutôt que de donner des détails sur son expérience. Cependant, ses employeurs potentiels ont été très impressionnés quand Thomas a obtenu près de 100 % dans le test de classement – résultat significativement plus élevé que pour les autres candidats.

Après des discussions avec le service de l'emploi de la National Autistic Society, Propsects, qui soutenait Thomas dans sa recherche d'emploi, Camden Conseil a convenu de proposer un essai de travail à Thomas comme une méthode alternative d'évaluation de sa capacité à faire le travail. Thomas a fini cela avec grand succès et s’est vu offrir un contrat de quatre semaines, en travaillant dix heures par semaine. A la fin de ce temps, ses cadres ont été enchantés de son exactitude et de sa fiabilité, et son contrat a été prolongé. Trois ans plus tard, Thomas travaillait encore pour Camden comme chargé du classement, en y prenant plaisir et en effectuant toujours bien dans son travail.

**Autres conseils sur un entrevue avec quelqu'un avec un TSA.**

# Emploi: conseils pour un entretien avec des personnes autistes et avec syndrome d'Asperger

**Au cours d'un entretien, les candidats avec autisme ou syndrome d'Asperger seront encouragés à répondre de façon plus productive si vous pouvez faire quelques aménagements raisonnables.**

Les gens avec autisme ou syndrome d'Asperger réussissent dans un environnement structuré et bien organisé et ont de nombreux atouts qui sont avantageux pour un employeur, comme l'exactitude, l’œil pour le détail, la fiabilité et l'application méticuleuse des tâches de routine. Toutefois, ils peuvent avoir différentes (mais souvent bénignes) difficultés avec ce qui suit :

1 - la compréhension claire de la communication verbale et non verbale comme le langage corporel, les expressions faciales, les expressions idiomatiques etc … Ils peuvent prendre les mots au pied de la lettre.

2 - L’établissement de relations sociales, l’initiative et le maintien de conversations sur des sujets généraux qui peuvent ne pas être d'un intérêt particulier pour eux.

3 - l'activité d’imagination : il peuvent avoir des intérêts restreints et de la difficulté à penser de façon abstraite. Leur interprétation littérale du monde signifie qu'ils sont beaucoup plus à l'aise avec des faits plutôt qu’avec des hypothèses.

Lors d'un entretien, vous pourriez faire les aménagements suivants raisonnables pour les candidats atteints d'autisme et de syndrome d'Asperger.

- Posez des questions fermées et évitez les questions ouvertes. Par exemple, demander «Parlez-moi de vous-même» est très vague et le candidat peut ne pas être en mesure de juger exactement ce que vous voulez savoir. Une question meilleure serait: «Parlez-moi des emplois ou du travail bénévole que vous avez faits au cours des cinq dernières années."

- Posez des questions basées sur les expériences réelles / passées des candidats, par exemple, 'Dans votre dernier emploi, avez-vous fait de la production ou de l’entrée de données?'; 'Quels sont les processus/procédures que vous avez utilisé effectivement?'

- Évitez les questions hypothétiques ou abstraites, par exemple, «Comment pensez-vous vous faire face en

travaillant s'il y a beaucoup d'interruptions? Une question meilleure serait: «Pensez à votre dernier emploi. Pouvez-vous nous dire comment vous avez fait face au travail quand les gens vous ont interrompu ? »

1 Si le candidat parle trop, faites-le lui savoir - ils peuvent trouver difficile d'apprécier la quantité d'informations dont vous avez besoin. Vous pouvez le faire avec tact en disant simplement: «Merci, vous nous assez avez dit là-dessus maintenant, et je voudrais vous poser une autre question."

**2** Soyez prêt à pousser le candidat afin d'en extraire toutes les informations pertinentes et de recueillir des informations suffisantes.

**3** Soyez conscient du fait que le candidat peut interpréter le langage littéralement. Demander «Comment avez-vous trouvé votre dernier emploi? » peut donner lieu à une réponse comme «J'ai regardé sur la carte» ou «J'ai regardé dans le journal, j'ai fait venir le formulaire de demande et je l'ai complété."

**4** Soyez conscient que le contact visuel peut être passager ou prolongé, en fonction de l'individu.

Source traduction : Conseils et ressources pour l'emploi
http://forum.asperansa.org/viewtopic.php?f=6&t=2627

**Brochure de la National Autistic Society (2004) :** T H E ***undiscovered*** W O R K F O R C E

# « La Vie Couleur Autisme »

**Film d'Asperansa – 60 mn - 9 témoignages d'adultes**

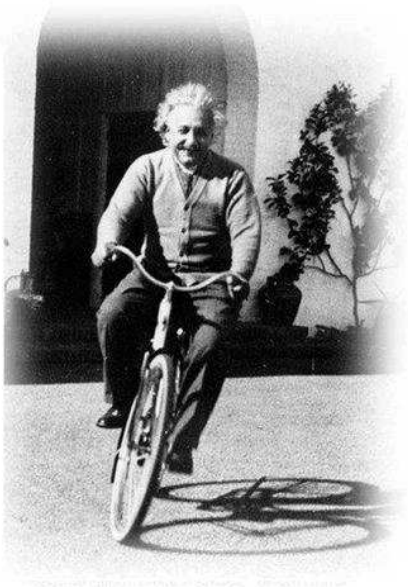
Luc, Luna, Emmanuel, Corentin, Thibaut, Lila, Gwénolé, Jonathan, Adrien … témoignent de leur parcours.

**Pour avoir une copie :** convention d'utilisation

http://forum.asperansa.org/viewtopic.php?p=60451#p60451 **film1@asperansa.org**

Tout le monde est un génie. Mais si vous jugez un poisson sur sa capacité à grimper à un arbre, il va passer toute sa vie à penser qu'il est stupide.

A. Einstein



# Série Aménagements et Observations :

# les employés avec trouble du spectre autistique

**Accommodation and Compliance Series: Employees with Autism Spectrum Disorder**

par Melanie Whetzel, M.A.

Contributions incorporées à partir de Autistic Self Advocacy Network – 17/06/2013
http://askjan.org/media/ASD.html Job Accommodation Network (JAN)

## *Que sont les TSA?*

Selon la plus récente édition du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-5), le TSA est un trouble neurologique qui se caractérise par des déficits persistants dans la communication sociale et l'interaction sociale à travers de multiples contextes, incluant des déficits dans la réciprocité sociale, des comportements de communication non verbale utilisés pour l'interaction sociale, et dans les compétences pour développer, maintenir et comprendre les relations. Le diagnostic nécessite également la présence de schémas restreints, répétitifs de comportements, intérêts ou activités (DSM-5, 2013).

Les récentes révisions de la DSM ont combiné plusieurs diagnostics précédemment distincts, incluant les troubles autistiques, le syndrome d'Asperger, le trouble désintégratif de l'enfance et le trouble envahissant du développement non spécifié (TED-NS) en une seule catégorie appelée TSA. Le critère de diagnostic des TSA définit une gamme de gravité aussi bien qu'il décrit l'état de développement global de l'individu non seulement dans la communication sociale, mais aussi dans d'autres comportements cognitifs et moteurs pertinents. Les révisions ont été faites avec l'espoir que le diagnostic des troubles du spectre autistique sera plus précis, fiable et valide (Autism Research Institute, 2013).

### *Quelles sont les causes du TSA?*

Il n'y a pas de cause unique connue du TSA, mais il est généralement admis qu'il est causé par des anomalies dans la structure ou le fonctionnement du cerveau. Les chercheurs étudient un certain nombre de théories, y compris le lien entre l'hérédité, la génétique, et les problèmes médicaux. D'autres chercheurs étudient des problèmes pendant la grossesse ou l'accouchement ainsi que des facteurs environnementaux, tels que les infections virales, les déséquilibres métaboliques, et l'exposition aux produits chimiques environnementaux (Autism Society, 2013).

### *Est-ce que le TSA nécessite un traitement?*

Aucun traitement n'existe pour les TSA, mais le but du traitement est de maximiser la capacité de l'individu à fonctionner en réduisant les symptômes et soutenir le développement et l'apprentissage. Chaque individu atteint de TSA est unique, donc chaque plan d'intervention doit être adapté pour répondre aux besoins spécifiques. L'intervention peut impliquer des traitements comportementaux, des médicaments, ou les deux. Aucun médicament ne peut améliorer les symptômes principaux des TSA, mais certains médicaments peuvent aider à contrôler les symptômes lorsque les individus atteints de TSA ont d'autres troubles médicaux. Par exemple, les antidépresseurs peuvent être prescrits pour l'anxiété et les médicaments antiépileptiques peuvent être utilisés pour contrôler les convulsions. La résolution de ces conditions peut améliorer l'attention, l'apprentissage et les comportements connexes (Mayo Clinic, 2013).

## *Le TSA et l' "Americans with Disabilities Act" [ADA]*

### *Le TSA est-il un handicap en vertu de l'ADA?*

L'ADA ne contient pas une liste de troubles médicaux qui constituent un handicap. Au lieu de cela, l'ADA a une définition générale du handicap à laquelle chaque personne doit répondre au cas par cas (Règlement EEOC ..., 2011). Une personne est réputée handicapée si il / elle a une déficience physique ou mentale qui limite considérablement une ou plusieurs activités majeures de la vie, un rapport d'une telle déficience, ou est considérée comme ayant une déficience (Règlement EEOC ..., 2011).

Toutefois, selon l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), l'évaluation individualisée de pratiquement toutes les personnes atteintes de TSA se traduira par une détermination de l'invalidité en vertu de l'ADA; compte tenu de sa nature intrinsèque, le TSA est presque toujours trouvé comme limitant considérablement l'activité vitale majeure de la fonction cérébrale (Règlement EEOC ..., 2011). '(…)

### *Adaptations pour les employés avec TSA*

(Note: les personnes atteintes de TSA peuvent éprouver certaines des limitations discutées ci-dessous, mais les développent rarement tous. Aussi, le degré de limitation varie selon les individus. Soyez conscient que tous les gens atteints de TSA n'ont pas besoin d'aménagements pour effectuer leur travail et que beaucoup d'autres peuvent seulement avoir besoin de quelques aménagements. Ce qui suit est seulement un échantillon des possibilités offertes. De nombreuses autres solutions d'aménagement peuvent exister.)

**Questions à considérer:**
1.Quelles limitations a l'employé avec une expérience de TSA?
2.Comment ces limitations affectent le rendement au travail de l'employé?
3.Quelles tâches spécifiques sont problématiques en raison de ces limitations?
4.Quels aménagements sont disponibles pour réduire ou éliminer ces problèmes? Toutes les ressources possibles sont-elles utilisées pour déterminer des aménagements?
5. L'employé avec TSApeut-il fournir des informations sur les solutions d'adaptation possibles?
6.Une fois les aménagements mis en oeuvre, serait-il utile de rencontrer l'employé avec TSA pour évaluer l'efficacité de l'aménagement et déterminer si des aménagements supplémentaires sont nécessaires?
7.Est-ce que le personnel d'encadrement et les employés ont besoin de formation concernant les TSA?

## *Idées d'aménagement :*

**Parler/ Communiquer:**
Les personnes avec TSA peuvent avoir des difficultés pour communiquer avec des collègues ou des superviseurs.
• Donner à l'avance une note avec les sujets à discuter lors des réunions pour faciliter la communication
• Donner à l'avance la date de réunion lorsque l'employé est tenu de parler pour réduire ou éliminer l'anxiété
• Permettre à l'employé de fournir une réponse écrite à la place d'une réponse verbale
• Permettre à l'employé d'avoir un ami ou un collègue pour assister à une réunion afin de réduire ou d'éliminer le sentiment d'intimidation
• Permettre à l'employé de venir avec un conseiller pour les évaluations de rendement et les réunions disciplinaires

**Gestion du temps:**
Les individus atteints de TSA peuvent éprouver des difficultés à gérer le temps. Cette limitation peut affecter leur capacité à effectuer des tâches dans un délai spécifié. Il peut aussi être difficile de se préparer à, ou de commencer, les activités de travail.
• Répartissez les grandes missions en plusieurs petites tâches
• Réglez une minuterie pour faire une alarme après avoir affecté suffisamment de temps pour accomplir une tâche
• Fournissez une liste des missions
• Fournissez un agenda électronique ou un ordinateur de poche et formez pour l'utiliser efficacement
• Utilisez un calendrier mural pour souligner les échéances

**Mouvements corporels atypiques:**
Les personnes avec TSA peuvent présenter des mouvements du corps atypiques tels que s'agiter. Les mouvements du corps atypiques sont parfois appelés comportement de stimulation, ou «autostimulation». Ces mouvements du corps aident souvent à calmer la personne ou l'aider à se concentrer sur les tâches, mais peuvent aussi perturber ses collègues à des moments.
• Prévoir des pauses structurées pour créer un exutoire pour l'activité physique
• Permettre à l'employé d'utiliser des objets tels que des balles de compression à main et des objets analogues pour apporter une contribution sensorielle ou un effet calmant
• Permettre à l'employé de travailler à domicile
• Un repos régulier doit permettre de rompre avec le poste de travail
• Revoir les pratiques de politesse avec l'employé
• Fournir un espace privé où l'employé aura un espace pour se déplacer et ne pas déranger les autres par des mouvements tels que gigoter

**Structure de la société, politesse et discipline:**
Les individus avec TSA peuvent ne pas être familiers avec ou comprendre des concepts abstraits comme la structure organisationnelle, les hiérarchies de

responsabilité, les exigences de rapports et d'autres éléments structurels du marché du travail.
• Expliquer la structure d'entreprise à l'employé, en utilisant des tableaux visuels et des descriptions claires des positions et de la structure considérée. Ne présumez pas que le salarié comprenne la structure à partir d'un simple tableau des titres d'emploi
• Revoir les pratiques de politesse avec l'employé
• Réglez la méthode d'encadrement afin de mieux préparer l'employé aux commentaires, aux mesures disciplinaires et autres communications sur la performance au travail
• Fournir des exemples concrets pour expliquer la conduite attendue
• Fournir des exemples concrets pour expliquer les conséquences de violer la politique de l'entreprise
• Utiliser les services du Programme d'aide aux employés (EAP) si disponible

**Gestion du stress:**
Les individus avec TSA peuvent avoir de la difficulté à gérer le stress au travail. Les situations qui créent le stress peuvent varier d'une personne à l'autre, mais pourraient vraisemblablement impliquer des lourdes charges de travail, des échéanciers irréalistes, des délais raccourcis, ou des conflits entre collègues.
• Fournir des éloges et un renforcement positif
• Reportez-vous au PAE
• Permettre à l'employé de faire des appels téléphoniques pour un soutien
• Fournir une formation de sensibilisation à la main-d'œuvre
• Permettre la présence et l'utilisation d'un animal d'assistance
• Modifier l'horaire de travail

**Maintien de la concentration:**
Les individus avec TSA peuvent éprouver une diminution de la concentration et peuvent ne pas être en mesure de tolérer des distractions telles que le trafic de bureau, les bavardages des employés, et les bruits de bureaux habituels tels que les tonalités de télécopie et de photocopie.

• *Pour réduire les distractions auditives:*
◦ Achetez un casque antibruit
◦ Accrochez des panneaux d'absorption acoustique
◦ Fournissez une machine à « bruit blanc »
◦ Déplacez l'espace de bureau de l'employé loin des distractions sonores
◦ Réagencer l'espace de bureau de l'employé pour minimiser les distractions sonores

• *Pour réduire les distractions visuelles:*
◦ installer des clôtures de l'espace (murs de box)
◦ réduire l'encombrement dans l'environnement de travail de l'employé
◦ réagencer l'espace de bureau de l'employé afin de minimiser les distractions visuelles
◦ déplacer l'espace de bureau de l'employé loin des distractions visuelles

• *Pour réduire les distractions tactiles:*
◦ Enseignez aux autres employés à se rapprocher de l'individu d'une manière qui ne soit pas effrayante, comme en s'approchant par derrière, en touchant l'employé, ou d'autres interactions tactiles, si l'employé est dérangé par ces interactions.

**Organisation et établissement des priorités:**
Les personnes avec TSA peuvent avoir des difficultés à obtenir ou à rester organisé, ou avoir des difficultés à hiérarchiser les tâches au travail. L'employé peut avoir besoin d'aide avec les compétences qui nécessitent de préparer et exécuter des comportements complexes comme la planification, l'établissement d'objectifs et l'accomplissement des tâches.
• Développez le système code-couleur pour les fichiers, projets ou activités
• Utilisez un graphique hebdomadaire pour identifier les activités de travail quotidiennes
• Utilisez les services d'un organisateur professionnel
• Utilisez un « job coach » pour enseigner / renforcer les compétences de l'organisation
• Attribuez un tuteur pour aider l'employé
• Permettre au superviseur de prioriser les tâches
• Attribuer un nouveau projet seulement lorsque le précédent projet est terminé
• Fournir une "antisèche" des activités hautement prioritaires, des projets, des personnes, etc

**Les compétences sociales:**
Les personnes atteintes de TSA peuvent avoir de la difficulté à présenter des aptitudes sociales typiques au travail. Cela peut se manifester par interrompre les autres quand ils travaillent ou parlent, la difficulté à écouter, ne pas établir un contact visuel lors de la communication, ou la difficulté à interpréter le langage corporel typique ou des insinuations non verbales. Cela peut affecter la capacité de la personne à adhérer à suivre des normes, à travailler efficacement avec les superviseurs, ou à interagir avec des collègues ou des clients.

• *Les compétences sociales au travail:*
◦ Fournir un « job coach" pour aider à comprendre les différents indices sociaux
◦ Fournir des exemples concrets de comportements et les conséquences acceptées pour tous les employés
◦ Reconnaître et récompenser les comportements acceptables à renforcer

◦ Revoir la politique conduite avec l'employé pour réduire les incidents de comportements inacceptables
◦ Utilisez des vidéos de formation pour démontrer des habiletés sociales appropriées en milieu de travail
◦ Encouragez tous les employés pour modéliser les aptitudes sociales appropriées
◦ Utilisez des scénarios de jeux de rôle pour démontrer des habiletés sociales appropriées en milieu de travail

• *Travailler efficacement avec les superviseurs:*
◦ Fournir des conseils et informations détaillés au jour le jour
◦ Offrir un renforcement positif
◦ Identifier les axes d'amélioration pour les employés d'une manière juste et cohérente
◦ Fournir des attentes claires et les conséquences de ne pas répondre aux attentes
◦ Donner des tâches verbalement, par écrit, ou les deux, en fonction de ce qui serait le plus bénéfique pour l'employé (par exemple, l'utilisation de tableaux visuels)
◦ Aider l'employé en attribuant une priorité aux tâches
◦ Assigner des projets d'une manière systématique et prévisible
◦ Établir des objectifs à long terme et à court terme pour les employés
◦ Régler la méthode de supervision en modifiant la façon dont les conversations ont lieu, dont les réunions se déroulent, ou dont la discipline est abordée

• *Interagir avec les collègues:*
◦ Fournir une formation de sensibilisation pour promouvoir la sensibilisation au handicap
◦ Permettre à l'employé de travailler à domicile lorsque cela est possible
◦ Aider l'employé à « apprendre les ficelles du métier» en fournissant un tuteur
◦ Assurez la présence des employés à des fonctions sociales en option
◦ Permettre à l'employé de transférer à un autre groupe de travail, poste ou département
◦ Encourager les employés à minimiser les conversations personnelles ou à déplacer les conversations personnelles loin des zones de travail
◦ Permettre le télétravail ou le travail à la maison, comme aménagement
◦ Autoriser d'autres formes de communication entre collègues de travail, telles que le courrier électronique, la messagerie instantanée ou la messagerie texte.

## Mémoire:

Les individus avec TSA peuvent éprouver des troubles de mémoire qui peuvent affecter leur capacité à effectuer des tâches, à se souvenir des tâches, ou à se rappeler les actions ou les activités quotidiennes. Ils peuvent aussi avoir de la difficulté à reconnaître les visages.
• Fournir des instructions écrites
• Prévoyez du temps de formation supplémentaire pour les nouvelles tâches
• Offrir des séances de perfectionnement
• Pousser l'employé avec des signaux verbaux
• Utilisez un organigramme pour décrire les étapes d'une tâche compliquée (comme la mise sous tension d'un système, la fermeture de l'installation, la connexion à un ordinateur, etc)
• Fournir des indices picturaux
• Utilisez des post-it de rappel des dates ou des tâches importantes
• Maintenir en toute sécurité des listes papier des informations cruciales telles que les mots de passe
• Permettre à l'employé d'utiliser un dictaphone pour enregistrer des instructions verbales
• Fournir un répertoire des employés avec des photos ou utiliser des badges et des affiches sur les portes et les box pour aider l'employé à se souvenir des visages et des noms de collègues
• Encourager les employés à poser (ou par email) les questions liées au travail

## Problèmes sensoriels:

Les individus avec TSA peuvent avoir des difficultés avec le traitement sensoriel et peuvent éprouver une hypersensibilité au toucher, aux images, aux sons, aux odeurs dans le lieu de travail.

• *Sensibilité au parfum:*
◦ Maintenir une bonne qualité de l'air intérieur
◦ Cesser l'utilisation de produits parfumés
◦ Utilisez des produits de nettoyage inodores
◦ Fournir des salles de réunion et des toilettes sans parfum
◦ Modifiez l'emplacement du poste de travail
◦ Modifier l'horaire de travail
◦ Prévoir des pauses d'air frais
◦ Fournir un système de purification de l'air
◦ Modifier ou créer une politique en milieu de travail sans parfum
◦ Permettre le télétravail

• *Sensibilité à la lumière fluorescente:*
◦ Déplacez l'employé dans un espace privé pour permettre le réglage personnel d'un éclairage approprié
◦ Modifiez complètement l'éclairage
◦ Permettre le télétravail

• *Sensibilité au bruit:*
■ Placez l'employé dans un endroit plus privé ou en dehors des zones à fort trafic

■ Placez l'employé loin des machines de bureau, de l'équipement et autres bruits de fond
■ Offrir une machine de son d'environnement pour aider à masquer les sons distrayants
■ Fournir des casques antibruit
■ Fournir des panneaux d'absorption acoustique
■ Encourager les collègues à garder la conversation non liée au travail à un minimum
■ Permettez le télétravail

### Multi-tâches:

Les individus avec TSA peuvent éprouver des difficultés à effectuer plusieurs tâches à la fois. Cette difficulté pourrait se produire indépendamment de la similitude des tâches, de la facilité ou de la complexité des tâches, ou de la fréquence d'exécution des tâches.
• Créer un organigramme des tâches qui doivent être effectuées en même temps
• Séparer les tâches distinctes afin que chacune puisse être menée une à la fois
• Etiquette ou code couleur à chaque tâche dans un ordre séquentiel ou préférentiel
• Fournir une formation individualisée / spécialisée pour aider l'employé à apprendre les techniques multi-tâches (par exemple, en tapant sur l'ordinateur tout en parlant au téléphone)
• Identifier les tâches qui doivent être exécutées simultanément et les tâches qui peuvent être effectuées individuellement
• Fournir des informations spécifiques pour aider l' employé à cibler les domaines d'amélioration
• Supprimer ou réduire les distractions de la zone de travail
• Fournir du matériel adéquat de travail pour effectuer plusieurs tâches à la fois, comme poste de travail et une chaise, l'éclairage et les fournitures de bureau
• Expliquer les normes de performance tels que le temps d'exécution ou les taux de précision

## Situations et solutions:

Une employée ayant un TSA travaille pour une grande entreprise de marketing. Bien que compétente dans son domaine, elle a eu des difficultés à participer à des activités de travail avec son équipe. JAN a suggéré la restructuration de l'emploi, ce qui lui a permis de travailler de façon autonome tout en fournissant des informations à son équipe par voie électronique. Cela a donné à l'employée la distance sociale dont elle avait besoin pour être à l'aise, mais aussi fourni à l'équipe des informations nécessaires pour aller de l'avant avec des campagnes de marketing.

Un nouvel employé dans un restaurant fast-food a un TSA. Il a terminé ses nouvelles tâches rapidement et efficacement, mais est resté inactif jusqu'à ce que quelqu'un lui dise la prochaine tâche à accomplir. Le directeur s'est plaint que l'employé "reste sans rien faire" et "a l'air de s'ennuyer." JAN a suggéré l'utilisation d'un job coach pour l'aider à apprendre le travail et la façon de rester occupé pendant les temps morts. JAN a également suggéré d'utiliser un DVD de formation pour aider à construire des compétences sociales en milieu de travail.

Un candidat avec TSA a postulé pour un poste de recherche avec une entreprise chimique. Il a un déficit de communication verbale, mais peut communiquer par l'écriture et par email. L'employeur voulait fournir des aménagements au cours du premier entretien de recrutement, qui impliquait de répondre aux questions d'un comité de recherche de trois personnes. JAN a suggéré de fournir les questions à l'avance et de permettre au demandeur de fournir des réponses écrites au cours de l'entretien.

Un professeur avec TSA avait du mal à garder des heures quotidiennes de bureau et a éprouvé de l'anxiété parce que le calendrier des consultations des étudiants était imprévisible. JAN a suggéré de modifier le calendrier en tant qu'aménagement, par exemple, le professeur pourrait réduire le nombre de jours où il a des heures de bureau, mais aurait plus d'heures de bureau ces jours-là. JAN suggère également d'ajuster la méthode par laquelle les étudiants obtiennent un rendez-vous, de demander aux élèves de prévenir au moins une journée à l'avance et, si possible, de permettre au professeur de mener des consultations par voie électronique, par téléphone ou par messagerie instantanée. En outre, JAN a suggéré de présenter chaque consultation de l'étudiant afin de soulager l'anxiété du professeur sur la réunion et de lui rafraîchir la mémoire sur les rencontres précédentes avec l'étudiant.

### Références

American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition. Arlington, VA, American Psychiatric Association, 2013.
Autism Research Institute. (2013). Updates to the APA in DSM-V – What do the changes mean to families living with Autism? Retrieved June 11, 2013 from http://www.autism.com/index.php/news_dsmV
Autism Society. (2013). Causes. Retrieved June 11, 2013, from http://www.autism-society.org/about-autism/causes/
EEOC Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the Americans With Disabilities Act, as Amended, 29 C.F.R. § 1630 (2011).
Mayo Clinic. (2013). Autism. Retrieved June 11, 2013 from http://www.mayoclinic.com/health/autism/DS00348

## Harnessing the Power of Autism Spectrum Disorder

# Exploiter l'énergie des troubles du spectre autistique

Jonathan Wareham and Thorkil Sonne

*Jonathan Wareham est professeur agrégé des systèmes d'information et directeur de recherche à l'ESADE Business School, Université Ramon Llull de Barcelone, en Espagne.*
*Thorkil Sonne est le fondateur de Specialisterne. Il est né en 1960 dans une petite ville dans la partie occidentale du Danemark et vit maintenant près de Copenhague.*

innovations / hiver 2008 – pp.11-27

## Récit d'un cas d'innovation: Specialisterne

Cet article a été rédigé par Jonathan Wareham et Thorkil Sonne. Dans l'article, les références à «je» et «nous» désignent les expériences et les perspectives de Thorkil Sonne comme fondateur de l'entreprise, ou Specialisterne en tant qu'organisation collective.

En Novembre 1999, j'ai eu un entretien avec la psychologue de mon fils qui allait changer ma vie, et j'espère la vie de beaucoup d'autres, de façon permanente. La psychologue m'a informé que mon troisième fils était diagnostiqué avec autisme infantile, l'une des nombreuses variantes des troubles du spectre autistique (TSA). Après avoir surmonté le choc initial, ma première réaction a été de faire ce que beaucoup dans ma position font: consulter des livres et des ressources Internet pour en apprendre davantage sur l'autisme dans le but de maximiser la qualité de vie de mon fils et de ma famille. Malheureusement, je n'ai pas été satisfait de ce que j'ai trouvé.

On estime que les TSA affectent jusqu'à 1 % de la population mondiale. De ce 1 %, 6 % seulement ont une activité rémunérée. Donc, en plus des effets de premier ordre des TSA, des problèmes de second ordre - communs dans tous les groupes de personnes très marginalisées, comme la solitude, la dépression et l'abus de drogues -, sont également fréquents chez les personnes atteintes de TSA. En fait, une statistique bouleversante estime que 40 % des personnes atteintes d'autisme n'ont pas d'amis.[1]

La littérature sur l'autisme met l'accent sur toutes les choses que les gens atteints de TSA ne peuvent pas faire. Ils sont pauvres dans l'interaction sociale; ont des difficultés à comprendre le langage corporel, l'expression du visage, le sarcasme, ou autre communication implicite; ne peuvent pas composer avec des environnements chaotiques ou turbulents et ont du mal à travailler en équipe ; ils sont disciplinés et inflexibles dans leurs comportements et leur mode d'être. Pour moi, ce n'était que l'antithèse de tout ce qui était exigé dans un marché du travail qui a célébré le travail d'équipe, la flexibilité, la mobilité et la capacité de s'adapter aux conditions du marché en perpétuel changement. En outre, bien que nous vivions au Danemark, où un système de protection sociale relativement avancé devrait prévoir de tels cas, j'ai vite appris que les handicaps «invisibles» reçoivent moins de ressources, et que ce qui est alloué l'est presque exclusivement pour les enfants. Après l'âge de 18 ans, la réponse prédominante du système social est de payer ceux atteints de TSA pour qu'ils restent à l'écart de la rue et se tiennent tranquille.

Naturellement, j'étais très déprimé, mais aussi hanté par le désir de définir un monde qui serait plus accueillant pour mon fils: celui qui embrasserait le monde des TSA et parlerait son langage ; un monde, je m'en suis vite rendu compte, que peu de gens ont actuellement compris .

Aujourd'hui, je suis très fier de dire que nous avons fait des progrès importants pour atteindre cet objectif. J'ai fondé Specialisterne ("Les spécialistes" en danois) dans le but d'identifier des niches dans l'économie qui peuvent tirer parti des compétences incomparables conférées à un grand nombre de personnes atteintes de TSA à des conditions de marché pleinement concurrentielles. Specialisterne emploie plus de 50 consultants dans des domaines tels que les tests de logiciels et de validation des données, plus de 75 % d'entre eux sont diagnostiqués avec une certaine forme de TSA. Nous sommes la première organisation qui célèbre délibérément les forces de l'autisme (l'extrême attention aux détails, une excellente mémoire et la capacité de se concentrer et de travailler de façon très systématique) et qui exploite ces caractéristiques pour effectuer des tâches spécifiques pour des clients de premier plan dans l'industrie high-tech. Alors que le parcours de la construction de Specialisterne a été ardue pour beaucoup de raisons évidentes – et de moins évidentes -, je suis constamment encouragé par de nombreuses personnes et familles vivant avec les TSA, ainsi que des décideurs politiques aux niveaux local, régional et national qui voient notre entreprise en tant qu'un modèle d'inclusion durable pour de nombreux autres

[1] Fradd, A. and I. Joy (2007) "A Life Less Ordinary: People with autism, a guide form donors and funders," <www.philanthropycapital.org>, accessed September 24, 2007.

groupes de personnes marginalisées.

## HISTOIRE DE Specialisterne

En 1996, je travaillais en tant que responsable informatique pour un grand opérateur de télécommunications lorsque mon troisième fils est né. Dans un premier temps, rien ne semblait inhabituel avec lui. Cependant, quand le garçon a eu deux ans, certains de ses soignants ont remarqué des problèmes dans sa parole et un retard de développement de compétences sociales. Nous avons commencé à consulter les éducateurs, les conseillers et psychologues pour trouver des explications sur ce qui se passait avec lui. Quand ils nous ont informé qu'il avait des troubles du spectre autistique, un handicap à vie sans remède ni de traitement, nous avons rapidement réalisé que tous nos plans devaient changer. Il était particulièrement navrant de voir notre enfant ayant constamment des difficultés dans les interactions sociales.

Parmi ces difficultés, il y a eu quelques surprises étonnantes qui suggéraient qu'il avait des capacités inhabituelles. Un jour, par exemple, quand il avait sept ans, il commence à dessiner un schéma très complexe. Dans un premier temps, nous ne pouvions pas comprendre de quoi il s'agissait, mais après un moment il a pris une forme familière. Peu à peu, s'est formée une carte de l'Europe, mais elle était fournie avec des chiffres troublants qui ne voulaient rien dire pour nous. Plus tard, et complètement par hasard, en regardant dans le livre de cartes routières européennes, nous sommes tombés sur l'inspiration pour le dessin de notre fils: la page d'index pour le livre de cartes. Les chiffres indiquaient les pages du livre sur lequel des cartes plus détaillées d'une région apparaissaient. Notre enfant remarquable avait reproduit l'ensemble du schéma de numérotation de mémoire, sans une seule erreur (voir Figure 1).

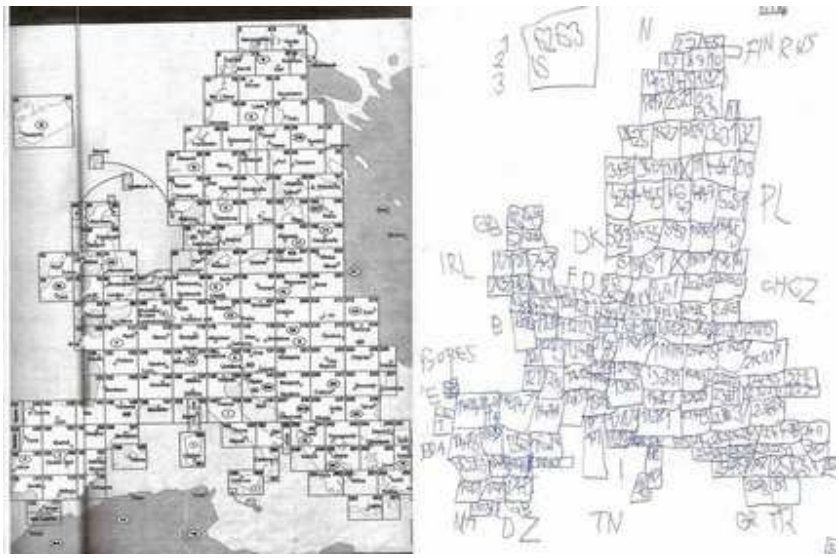



Figure 1. Une illustration des capacités des personnes ayant des troubles du spectre autistique

*La figure montre un exemple de la capacité de certaines personnes atteintes de TSA. Le croquis sur le côté gauche de la figure a été dessinée par le jeune fils de Thorkil Sonne à l'âge de sept ans. Le côté droit est la page d'index du livre de cartes routières européennes. Le fils de Thorkil a fait le croquis de mémoire. Plus tard seulement, Thorkil a trouvé le livre sur l'étagère et a reconnu que le dessin était dérivé de celui-ci. Les chiffres sont des références aux autres pages du livre. Thorkil n'a trouvé aucune erreur en comparant l'esquisse à la page d'index réelle. Cette esquisse a renforcé Thorkil dans la conviction que les gens atteints de TSA ont des compétences qui méritent d'être rendues visibles et accessibles à la société.*
Source: Thorkil Sonne

Il m'est vite venu à l'esprit que de nombreuses fonctionnalités que notre fils avait pourraient être utiles dans d'autres contextes. Reproduire le schéma avec autant de précision requérait une forte mémoire, une capacité à se concentrer sur les détails et une motivation à suivre une norme exacte. Ces aptitudes et ces inclinations existaient déjà chez notre fils à un degré remarquable pour un jeune enfant. En outre, elles correspondaient bien aux compétences

que nous recherchons dans les milieux professionnels chez certains salariés, en particulier les testeurs de logiciels et de système.

J'ai donc décidé de lancer une nouvelle entreprise axée sur les tests logiciels, dont la majorité des employés seraient des gens atteints de TSA, hypothéquant notre maison pour financer le démarrage. De nombreux intégrateurs de systèmes informatiques et d'autres sociétés de services réalisaient des tests dans le cadre d'une gamme d'offres à d'autres entreprises, et presque toutes les entreprises ont fait des tests dans le cadre de leurs activités de développement de système ou d'installation.

## Tests de logiciels : routine rigoureuse et rigueur exigeante

> *"Je ne voulais pas faire appel au sens de la charité de mon client. Je voulais offrir un service meilleur dans sa catégorie, et j'avais l'intention de payer nos salariés comme dans l'industrie concurrentielle "*

Les Tests de logiciels sont un processus souvent fait au rabais quand on parle de l'écriture de logiciels. Mais, en fait, c'est une phase critique dans le développement de logiciels qui constitue souvent jusqu'à 30 % de la consommation des ressources dans le processus de développement global. En termes généraux, les tests de logiciels visent à assurer la qualité globale du logiciel écrit. Cependant, ce qui constitue la qualité variera en fonction de l'application logicielle particulière. Par exemple, les questions de sécurité sont beaucoup plus importantes pour les logiciels bancaires que pour les logiciels de jeux, donc l'accent sur le régime global de test du logiciel variera en fonction des besoins de l'application et de l'organisation des utilisateurs. Habituellement, plus tôt un défaut peut être trouvé dans le processus de développement global, moins cher il coûte à corriger. En fait, beaucoup postulent une relation logarithmique entre le moment du processus dans lequel l'erreur est détectée et le coût total de correction. Par conséquent, les tests de logiciels ne doit pas seulement tester le code terminé, mais être plutôt un processus qui devrait être fortement intégré tout au long du processus de développement, à commencer par la définition des besoins des utilisateurs et la conception des produits.

Dans les programmes de tests mûrs, les analystes et les développeurs commencent à créer des plans de test, en même temps qu'ils conçoivent le logiciel lui-même, à des moments où les intentions de conception, et les résultats ainsi attendus, sont les plus proches de l'esprit. Dans les organismes de tests immatures, en revanche, les tests se passent comme une réflexion après coup, une fois que le logiciel est en cours d'exécution dans les premières versions. Parce que les tests sont souvent effectivement réalisés uniquement après que le logiciel dans une certaine forme est en cours de développement, la phase de test dans la mise en œuvre du logiciel est souvent comprimée. Il n'est pas rare pour les projets de logiciels de rater une date limite de livraison avant que le projet n'arrive à la phase de test. Dans de telles situations, les testeurs se retrouvent sous la pression de se dépêcher afin que le logiciel puisse être livré plus tôt. Cette pression est la source de beaucoup de problèmes avec la discipline de tests de logiciels, et est à l'origine de nombreux problèmes avec la mise en œuvre de logiciel.

Je savais par expérience que les tests étaient un candidat parfait pour la spécialisation. Les analystes et programmeurs sont généralement de pauvres testeurs. Les personnes intéressées par la programmation de logiciels prennent plaisir dans la nature idiosyncrasique de résolution des problèmes, en s'emparant des situations particulières, en les structurant dans des processus standards et de en les codant avec précision. Ces personnes, en particulier les meilleurs programmeurs, préfèrent travailler sur des problèmes nouveaux, incomparablement difficiles. Les tests ne sont rien de tout cela. Les tests consistent à vérifier et revérifier les mêmes résultats de routine à chaque fois qu'une nouvelle version du logiciel s'affiche, pour vous assurer que l'application n'a pas «régressé» en prenant de nouveaux "bugs" accidentes avec lese nouvelles fonctionnalités prévues. Une routine rigoureuse et une exigeante rigueur sont les premières vertus d'un testeur de logiciel. Les développeurs sotn axés sur la créativité et la résolution de problèmes, puis, souvent trouvent insupportable de tester. Cela consiste à documenter les plans de test, puis à les revoir à plusieurs reprises. En outre, de nombreux programmeurs souffrent d'une trop grande confiance dans leur capacité à programmer sans erreur, ce qui rend difficile pour eux de voir des erreurs dans leur propre travail, en grande partie de la même manière qu'un écrivain peut avoir de la difficulté à se relire ou ses propres manuscrits. Tous ces faits m'ont suggéré que les tests étaient un domaine mûr pour la sous-traitance. J'ai donc commencé à visiter des entreprises, en proposant à leurs équipes de développement qu'ils devraient sous-traiter les aspects de la vérification que les développeurs faisaient mal.

Mon ancien employeur a fourni le premier contrat de Specialisterne. J'ai réussi à les convaincre de s'engager dans le premier projet, de faire une avance d'argent, et ils m'ont fait confiance - bien que c'était évidemment difficile à vendre. L'idée de la sous-traitance des tests à des spécialistes était nouvelle pour le client. En outre, le fait que les testeurs auraient des TSA était encore plus bizarre, évoquant des pensées de philanthropie et de qualité inférieure. Cependant, je ne voulais pas faire appel au sens de la charité de mon client. Je voulais offrir un service meilleur dans sa catégorie, et j'avais l'intention de payer à nos employés des salaires du secteur concurrentiel. Heureusement, mon ancien employeur a accepté ces termes, et notre nouvelle société a pris vie. En 2008, Specialisterne a cru, avec des dizaines d'employés et

de nombreuses grandes entreprises comme clients, y compris des géants internationaux comme SCC, Microsoft et Oracle.

## LES TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME

L'autisme est un trouble complexe, un spectre de maladies neuro-développementales souvent désigné comme une «triade des déficiences," [2], qui résume la difficulté dans trois domaines principaux:

L'interaction sociale - difficulté dans les relations sociales, par exemple, sembler distant et indifférent aux autres personnes.

La communication sociale - difficultés de communication verbale et non-verbale, par exemple, ne pas bien comprendre la signification de gestes ordinaires, les expressions faciales, le ton de la voix, ou les sarcasmes.

L'imagination sociale - difficulté dans le développement du jeu interpersonnel et de l'imagination, par exemple en ayant une gamme limitée de capacité créative, associée à une tendance à des comportements routiniers ou répétitifs.

En plus de la triade, la focalisation extrêmement étroite, les comportements répétitifs, et la résistance au changement dans la routine sont souvent caractéristiques[3]. La fréquence de l'autisme dans la population générale est souvent citée à 1 %, bien que certaines estimations ont été beaucoup plus élevées[4] . En fait, de nombreux chercheurs TSA croient que les TSA sont trop larges et trop vagues pour être un concept significatif[5]. L'autisme n'est qu'une composante du caractère cognitif et émotionnel d'une personne. Les talents des personnes atteintes d'autisme varient aussi largement qu'ils le font dans le reste de la population. Ceci étant dit, cependant, il ya une tendance bien établie pour de nombreuses personnes atteintes de TSA d'avoir des talents inhabituels pour une concentration intense, la sincérité, le sens très aigu de l'observation et du détail, et la propension pour les tâches répétitives.

L'autisme classique implique aussi généralement des difficultés d'apprentissage, un QI inférieur à la moyenne, et des retards de langage. Le syndrome d'Asperger (AS), un sous-groupe conceptualisé comme une partie du spectre autistique, partage les caractéristiques de l'autisme, mais sans les difficultés d'apprentissage correspondants. Les personnes atteintes de SA ont un QI normal ou même supérieur à la moyenne et ne rencontrent pas de retard dans le développement du langage[6] . Les estimations de la proportion de personnes atteintes de TSA qui ont un trouble d'apprentissage varient considérablement, et il n'est pas possible de donner un chiffre exact. Mais il est probable que plus de 75 % des personnes atteintes de TSA ont un QI dans la gamme moyenne à élevée, et une proportion d'entre eux seront très capables intellectuellement. Certaines personnes très capables atteintes de TSA ne viennent jamais à l'attention des fournisseurs de services «spécialisés». Ces personnes ont souvent inventé des stratégies pour surmonter leurs difficultés de communication et d'interaction sociale, et certains ont trouvé un emploi qui convient à l'accomplissement de leurs talents particuliers. D'autres personnes atteintes de TSA peuvent avoir les mêmes capacités intellectuelles mais ont besoin un peu plus de l'appui des services et de l'assistance dans l'élaboration de stratégies d'interaction et de vie, parce que leur handicap dans l'interaction sociale entrave leurs chances d'emploi ou par ailleurs la réalisation de indépendance[7].

Dans l'ensemble, les statistiques concernant l'intégration des personnes atteintes d'autisme dans la population générale restent largement décevantes. La plupart des études disponibles reposent sur des données issues des régions riches d'Amérique du Nord et en Europe. Cette recherche suggère que seulement un cinquième des enseignants travaillant avec des enfants autistes ont reçu une formation pour y faire face. Cela pourrait compter davantage que c'est le cas, s'il n'y avait pas le fait que 25 % des enfants atteints d'autisme sont exclus de l'école. Seulement 6 % des adultes atteints d'autisme sont en emploi à temps plein. Les personnes atteintes d'autisme éprouvent souvent une instabilité dans leur vie personnelle ; un peu moins de la moitié des familles ayant un membre autiste éprouve de la détresse mentale. 60 % des personnes atteintes d'autisme ont aussi quelque forme liée à la maladie mentale. Et peut-être la plus déchirante de toutes les statistiques: 40 % des enfants atteints d'autisme n'ont pas d'amis[8] . On peut encore

---

[2] Wing, L. & Gould, J. (1979). "Severe impairments of social interaction and associated abnormalities in children Epidemiology and classification." Journal of Autism and Childhood Schizophrenia, 9, pp. 11–29.

[3] National Autistic Society (2007) "Autism? What is it?" <http://www.nas.org.uk/nas/jsp/polopoly.jsp?d=211>, accessed on September 20, 2007.

[4] Wing L. (1993) "The Definition and Prevalence of Autism," European Child and Adolescent Psychology, 2(2) pp. 61–74.

[5] Gualtieri, T. (1991) Neuropsychiatry and Behavioural Pharmacology, New York: Springer Verlag.

[6] . Autism Research Centre Autism Research Centre (2007) "What is Autism?" Cambridge University, <http://www.autismresearchcentre.com/autism/what_is_autism.asp> accessed on September 20, 2007.

[7] National Autistic Society (2007b) "Statistics: how many people have autistic spectrum disorders?" <http://www.nas.org.uk/nas/jsp/polopoly.jsp?d=235&a=3527>, accessed on September 20, 2007.

[8] Fradd, A. and I. Joy (2007) "A Life Less Ordinary: People with autism, a guide form donors and funders," <www.philanthropycapital.org>, accessed September 24, 2007

extrapoler que dans les régions les moins riches, le niveau inférieur de l'infrastructure des services sociaux rendrait ces statistiques encore plus troublant.

La recherche sur les TSA se centre sur deux domaines principaux. La première est l'identification des causes génétiques sous-jacentes des symptômes. La seconde est le développement de méthodes médicales et pragmatiques pour faire face aux effets sociaux négatifs de l'autisme. Ce dernier domaine comprend une formation plus efficace et d'éducation pour les enseignants, les soignants, et d'autres, ainsi que les efforts visant à faciliter l'intégration des personnes autistes en milieu de travail. Les obstacles à l'inclusion de personnes autistes en milieu de travail comprennent : le manque de connaissance des TSA, le manque de préparation au marché du travail de futurs employés TSA, le manque d'acceptation dans le milieu de travail de l'embauche de personnes ayant une maladie mal comprise, les tabous sociaux qui entourent l'autisme, le manque de soutien pour les personnes atteintes de TSA à trouver du travail et le manque de soutien au travail quand ils obtiennent un emploi.

> *«J'ai une capacité à voir quand quelque chose dévie, cela saute aux yeux. Il s'agit d'une capacité que beaucoup de gens ne semblent pas avoir, mais pour moi, c'est naturel. Je me considère comme assez normal, mais j'ai un œil vif pour des erreurs. J'ai fini 90 % de l'enseignement de mon professeur et j'ai pu gérer la partie théorique, mais je n'étais pas bon pour l'enseignement des enfants et pour prendre contact avec eux. J'aime travailler ici. Je n'ai pas à essayer d'être autre chose que moi-même. Parfois, je peux devenir obsédé par mon travail et c'est très bien. Dans une autre entreprise je devrais peut être m'attendre à faire la conversation et à être flexible. Ici, je peux me concentrer sur mon travail sans être considéré comme antisocial. "*
>
> ***Torben Sørensen, employé Specialisterne, URBAN DK 10 Octobre 2005***

Un expert de l'autisme, le Pr Simon Baron-Cohen a résumé de façon éloquente le défi d'assimiler les gens atteints de TSA dans le milieu de travail et la société en général: "L'autisme est à la fois un handicap et une différence. Nous devons trouver des moyens d'atténuer le handicap tout en respectant et en valorisant la différence[9]. " Certains dans la communauté de recherche sur l'autisme estiment que la recherche d'un « remède » pour l'autisme est erronée. Selon ce point de vue, l'autisme n'est pas un état pathologique, mais plutôt une autre manière d'être, un modèle d'identité qui doit être respecté, toléré, même embrassé et célébré.

[9] Fradd and Joy, 2007, p.11.

## CINQ MOIS DE FORMATION ET D'ÉVALUATION

Un grand défi pour nous était de trouver des personnes ayant la combinaison appropriée de capacités qui leur permettraient de fournir efficacement des services de consultants en matière de TIC à des conditions commercialement viables. Il n'existe aucun test unique pour diagnostiquer les TSA. En outre, TSA est un trouble de spectre, ce qui signifie que même si tous partagent certains types de déficiences, la gravité et la nature de ces symptômes peuvent varier considérablement pour chaque individu. Ainsi, chaque personne autiste aura une combinaison unique d'atouts et handicaps. Pour compliquer les choses, c'est le fait que les personnes atteintes de TSA ne sont souvent pas conscients de leurs forces et opportunités, ils souffrent d'une faible estime de soi, car la société n'a cessé de leur dire qu'ils sont différents et inférieurs. Ils peuvent aussi avoir des normes différentes pour mesurer leurs compétences résultant d'une faible tolérance à l'erreur. Quand nous avons demandé à un employé s'il était bon en orthographe, il a répondu "Non" Lorsque nous avons qualifié plus précisément et lui avons demandé s'il avait déjà fait des erreurs quand il écrivait, il a également répondu: «Non» Ce biais peut aller dans plusieurs directions cependant . Ils peuvent aussi avoir une perception réaliste de leurs faiblesses et des obstacles.

Dans la pratique, nous avons besoin d'un processus qui permettrait que les candidats révèlent : (a) leur profil d'apprentissage, (b) ce qui se passe si une tâche est trop facile ou trop dure, (c) la façon dont ils réagissent si les instructions ne sont pas comprises, et d ) quel type de profil de poste (fonctionnement, test, développement) correspondrait le mieux au candidat.

Pour ce faire, en Février 2004, Specialisterne a commencé un programme de formation de cinq mois pour les candidats atteints de TSA qui sont intéressés à se préparer au marché du travail. La préparation au marché du travail est nécessaire parce que les candidats ont rarement une éducation concernant les technologies de l'information et / ou des expériences professionnelles positives.

> "*L'autisme est à la fois un handicap et une différence. Nous devons trouver des moyens d'atténuer le handicap, tout en respectant et valorisant la différence.* »
> Professeur Simon Baron-Cohen , Autism Research Centre, Université de Cambridge
>
> Source: Fradd et Joy, p.11.

# Specialisterne and LEGO Education building bridges to the job

*Specialisterne use LEGO® MINDSTORMS® Education robotics technology to train its candidates.*

Very few think about the fact that a handful of LEGO® bricks can be an amazing training tool. However, in the hands of a person with ASD, the bricks can be the key to opening future career opportunities.

**LEGO play with perspective**

When Thorkil Sonne's son, who is also diagnosed with ASD, became interested in LEGO bricks, Thorkil Sonne quickly saw the possibilities in his son's active play with the bricks. Later, when Thorkil Sonne was introduced to LEGO MINDSTORMS Education, a unique robotics technology developed for educational purposes, he saw obvious opportunities to use robotics to develop competencies for people with ASD.

**Robot helps with job profile**

With LEGO MINDSTORMS Education, Specialisterne are able to identify and strengthen a candidate's analytical skills and competencies within systematics and problem solving. In short, building and programming LEGO robots allows a candidate to build a bridge to the job market.

## LEGO® MINDSTORMS® Education in brief

LEGO® MINDSTORMS® Education is the latest generation in educational robotics.

MINDSTORMS Education challenges students to build and programme their own robots, allowing them to discover technology, mathematics and physics in a fun, engaging and practical manner.

MINDSTORMS Education is a robotics toolset, which includes an intelligent NXT brick, numerous sensors, motors, programming software and an activities kit.

LEGO mindstorms education

**A strong partnership**

Obvious commonalities between Specialisterne and the MINDSTORMS Education robotics technology has led to a strong partnership between Specialisterne and LEGO Education. This partnership provides LEGO Education with valuable input into how the existing concepts can be used in new contexts and target groups. And it helps Specialisterne break new ground by providing people with ASD greater opportunities in the business world.

## LEGO Education in brief

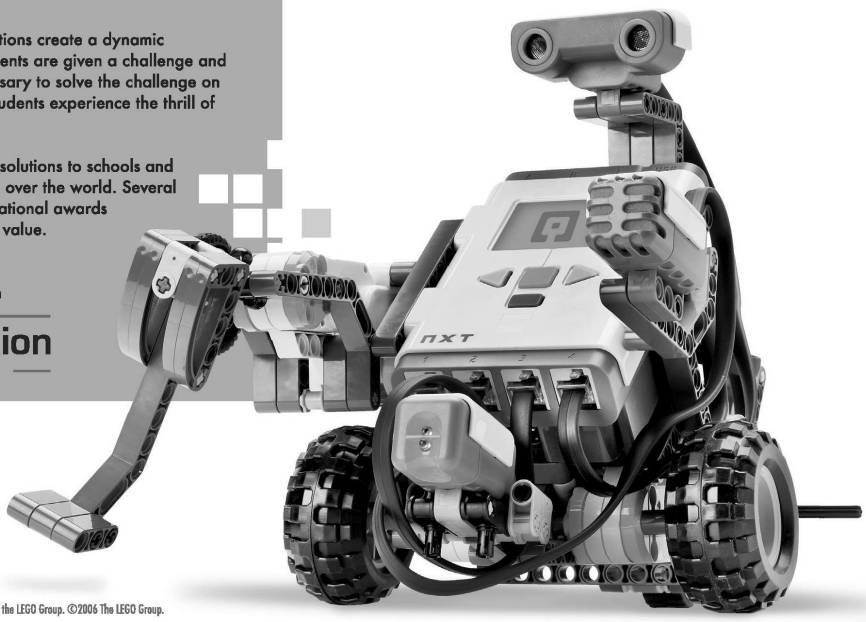
LEGO Education develops teaching solutions that further the students' talent for problem solving, creative thinking and cooperation.

The LEGO Education **solutions create a dynamic** learning process: the **students are given a challenge and** are issued the tools **necessary to solve the challenge on** their own. This way **the students experience the thrill of** genuine achievement.

LEGO Education delivers **solutions to schools and** educational institutions **all over the world. Several** solutions have won **international awards** for their high educational value.

Learn more by visiting www.lego.com\education

LEGO education




LEGO, the LEGO logo and MINDSTORMS are trademarks of the LEGO Group. ©2006 The LEGO Group.

*Figure 2. Mindstroms LEGO, utilisés pour évaluer et former les candidats Specialisterne.*

## LEGO Mindstorms

Au cours des trois dernières années, Specialisterne a activement employé LEGO Mindstorms pour l'évaluation et la formation de leurs candidats (Figure 2). Nous avons choisi LEGO comme un outil, car de nombreux enfants atteints de TSA sont à la fois familier et habiles pour jouer avec LEGO. Cela signifie que la plupart des personnes atteintes de TSA seront à l'aise et confiants pour entrer dans le programme de formation. LEGO Mindstorms est dans une catégorie récente de produits LEGO qui combinent les briques LEGO traditionnelles et des pièces de moteurs électroniques, des capteurs, engrenages, essieux, composants pneumatiques, et d'autres éléments mécaniques pour construire des robots ou d'autres systèmes automatisés ou interactifs. Les robots ou les machines peuvent être contrôlés par des programmes informatiques écrits en RXC, langage propriétaire de LEGO, ou d'autres langages de codage classiques tels que C + + ou Java. Mindstorms est aussi largement utilisés dans les établissements scolaires dans le but d'enseigner les principes de la physique, de la mécanique, la robotique et la programmation informatique. Les candidats sont conduits à travers un programme d'exercices avec Mindstorms par un consultant pédagogique qui surveille de près leur comportement. L'importance de la période de cinq mois ne peut pas être sous-estimée, car les candidats sont généralement timides ou modestes, et qu'ils ne révélent que lentement leurs capacités avec le temps. Dans le cas où le candidat n'est pas bien adapté pour travailler avec Specialisterne, il aura une bonne base pour l'évaluation de solutions de rechange (c'est-à-dire post-formation ou recherche d'emploi).

## Défis stratégiques et opérationnels

Comme les nouvelles sur Specialisterne se sont propagées dans tout le nord de l'Europe et les Etats-Unis, nous nous sommes souvent retrouvés dans une situation où la demande pour nos services, et l'idée Specialisterne plus abstraite, dépasse de loin notre capacité à y répondre. Cela pose un certain nombre de défis inattendus pour nous en tant que société qui se développe et affine ses modalités de fonctionnement.

## Le défi opérationnel: diriger des TSA

> *"Notre position en tant qu'entreprise sociale a, pour la plupart reçu un accueil positif et bénéfique pour l'ouverture de portes avec des clients potentiels. Mais souvent, cela a aussi un côté négatif qui doit être consciemment géré comme une épée à double tranchant. "*

Le défi premier et le plus évident pour Specialisterne est l'intégration de nos consultants dans un lieu de travail normal et même chaotique. Pour de nombreux projets de test de logiciels, il est optimal pour les testeurs de travailler sur place avec les développeurs afin de communiquer rapidement sur les écarts identifiés, mais surtout de se qualifier et d'élaborer des problèmes dans des cycles condensés avec une communication efficace en face-à-face. Cela exige souvent que les consultants Specialisterne soient situés chez des clients locaux, des circonstances qui ne sont pas toujours prêtes pour les personnes atteintes de TSA, qui préfèrent des routines prévisibles et lutter avec une interaction sociale normale. Le modèle que nous avons développé est celui d'un groupe de deux ou trois testeurs, combiné avec un chef d'équipe / chef de file pédagogique qui n'a pas de TSA (affectueusement appelé "neurotypique" dans l'entreprise). La fonction principale du chef d'équipe est de coordonner le travail du groupe, et, plus important encore, de faire la liaison avec le reste de l'organisation où il est nécessaire d'isoler les testeurs de la turbulence de nombreuses entreprises technologiques. Le rôle de cette personne soutien pédagogique est l'un des plus essentiels, mais plein de stress, dans l'entreprise. Les personnes atteintes de TSA sont tout aussi différentes dans leurs caractéristiques personnelles que le reste de la population, mais n'ont souvent pas les mécanismes sociaux qui régissent comme "normal" le comportement social. Aussi, il est difficile de définir un ensemble standard de procédures d'exploitation pour les pédagogues qui pourraient être codifiées et montées en puissance. Une compétence dans cette position arrive par essais et erreurs, souvent une courbe d'apprentissage frustrante pour monter.

Les défis de la gestion de l'autisme sont variés, mais certaines généralisations sont possibles. Beaucoup de gens atteints de TSA ont de la difficulté à comprendre les significations implicites, le sarcasme, le langage corporel, ou d'autres formes de communication non verbale. En réponse, nous avons besoin de développer un ensemble d'outils de communication qui mettent l'accent sur une communication très directe, littérale et honnête. Cette pratique a de nombreux effets secondaires positifs. En fait, de nombreux clients de Specialisterne mentionnent souvent que travailler avec nous les a forcés à devenir de meilleurs gestionnaires de leurs propres employés : une communication franche et directe est généralement un avantage dans la plupart des circonstances.

## Le défi de la perception : un bénéfice social - pas la charité

Un autre défi inattendu est le positionnement sur le marché de Specialisterne. Notre position en tant qu'entreprise sociale a, pour la plupart, reçu un accueil positif et bénéfique à l'ouverture des portes chez des clients potentiels. Mais souvent, elle a aussi un côté négatif qui doit être

consciemment manié comme une épée à double tranchant. Le travail effectué par les personnes handicapées est parfois écarté comme offrant la probabilité de problèmes ou de frais généraux supplémentaires et de dépenses en exécutant des activités qui fournissaient un " bénéfice social ", ainsi que la réaction habituelle que la qualité du travail effectué par les personnes handicapées sera toujours inférieure. Par conséquent, il est difficile d'éviter une aura de charité qui entoure notre société, en dépit du fait que l'entreprise applique des taux de marché pleinement concurrentiels et offre une qualité qui respecte ou dépasse les normes du marché. En tant que tel, Specialisterne doit travailler dur pour remodeler plusieurs perceptions ordinaires de la société comme celle d'une «bonne idée»: quelque chose d'abordable dans les périodes économiques favorables, mais peut-être pas tout à fait compétitif face à des solutions de rechange.

> *«Je ne me considère pas comme handicapé, simplement différent dans certains aspects de la vie. Ma façon de penser et de sentir est différente de la plupart des gens, et cela peut rendre mes relations avec les gens "normaux" un peu difficiles parce que nous parlons deux langues légèrement différentes. Et parce que le monde est surtout adapté pour s'adapter à la majorité, leur langage est considéré comme le bon tandis que le mien est un peu hors ... Cela, bien sûr, soulève automatiquement la question de savoir si je devrais essayer de changer mon langage et apprendre à leur parler, ou si je devrais essayer de leur apprendre à comprendre le mien. Cette question me fait toujours penser à une citation merveilleuse de George Bernard Shaw: «L'homme raisonnable s'adapte au monde; le déraisonnable persiste à essayer d'adapter le monde à lui. Par conséquent tout progrès dépend de l'homme déraisonnable. "Et je dirais que dans une certaine mesure cela décrit ce que Specialisterne tente d'accomplir. "*
> Torben Sørensen-, discours d'un employé de Specialisterne tenu lors de l'inauguration du nouveau bureau Specialisterne - 5 février 2008

La première idée fausse est que les gens atteints de TSA sont tous comme le personnage représenté dans le film Rainman [10].Le fait est que les gens avec ce profil sont une anomalie statistique, seule une poignée de personnes autistes présentent des traits similaires. Malheureusement, il est difficile de changer les perceptions des gens de l'autisme d'un stéréotype d'une personne complètement dysfonctionnelle, institutionnalisée vers des capacités hors-échelle dans certaines fonctions cognitives. La plupart des personnes atteintes de TSA n'ont pas besoin d'être institutionnalisées, elles fonctionnent bien dans la plupart des secteurs de la société et sont tout à fait normales dans leur apparence et leur comportement dans presque tous les aspects. Pour les consultants Specialisterne, leur présence sur site avec les clients est presque toujours agréable.

Mais le soupçon que Specialisterne peut faire appel plus au sens de la charité de leur client, plutôt qu'à un froid calcul d'affaires, hante l'entreprise de plusieurs façons. À un stade précoce dans l'histoire de l'entreprise, l'un de nos clients a été acquis par une importante holding, où la nouvelle direction a décidé de résilier le contrat pour une alternative à moindre coût. J'ai fait face au dilemme de savoir comment réagir. Je pouvais baisser les prix dans un effort pour garder le gros client, mais cela pourrait confirmer la perception que Specialisterne était en fait plus un projet philanthropique qu'un fournisseur de tests de haut niveau. Après des délibérations difficiles, j'ai choisi de ne pas modifier le prix, une décision qui, bien que douloureuse au début, a payé à la mi-parcours. Le client revint finalement, après une insatisfaction croissante de la qualité de l'alternative.

> *Les consultants de Specialisterne ont moins d'aversion pour le caractère répétitif de la tâche. En fait, ils travaillent volontiers dans un environnement calme sans les distractions des appels téléphoniques cellulaires, des potins de la machine à café, et de la messagerie instantanée. Cette concentration extrême se traduit par une productivité et précision accrues.*

Faire face à la charge supplémentaire de l'intégration de TSA dans le lieu de travail a un coût que les entreprises traditionnelles ne subissent pas. Donc, pour rattraper la dépense supplémentaire, Specialisterne a besoin d'offrir une qualité et une valeur qui dépassent les standards du marché. Nous faisons cela à plusieurs niveaux. Pour les tâches qui comprennent la saisie manuelle des données ou leur validation, nos tests indiquent que nos consultants peuvent accomplir ces tâches avec 7 ou fois plus d'exactitude que des consultants habituels. Pour les tests scénarisés habituels (constituant un niveau de tests qui suivent une recette scénarisée d'entrée-sortie), nous estimons que nos consultants sont plus de 50 % plus précis. Pour les autres formes de tests d'intégration système ou ponctuels, nous estimons que nos consultants sont plus de 20 % plus efficaces que les spécialistes de tests traditionnels.

Ces avantages proviennent de plusieurs sources. La première est la capacité de nombreuses personnes atteintes de TSA à reconnaître les anomalies et la déviation par rapport au schéma que la plupart des gens ne possèdent pas. En termes simples, ils voient naturellement les détails que la plupart des gens n'enregistrent pas. La deuxième source est la préférence que beaucoup d'autistes ont pour des tâches très ciblées et répétitives. La plupart des développeurs de logiciels sont attirés par la difficulté créative en résolvant des

[10] *Rainman*, produced by United Artists. Distributed by MGM -DVD & Video.

défis de programmation idiosyncrasiques. Ils considèrent les essais comme atrocement ennuyeux, vides de prestige professionnel, et sont par conséquent des testeurs de logiciels pauvres. Les consultants de Specialisterne ont moins d'aversion pour le caractère répétitif de la tâche. En fait, ils travaillent volontiers dans un environnement calme sans les distractions des appels téléphoniques cellulaires, des potins de la machine à café, et de la messagerie instantanée. Cette concentration extrême se traduit par une productivité et précision accrues.

> *Vous ne me connaissez pas. Je pleure au moment où j'écris ce message pour vous. Vous avez récemment embauché mon fils. Et il est heureux à nouveau pour la première fois depuis qu'il a commencé l'école..*
> Le parent d'un employé Specialisterne dans un e-mail à Thorkil Sonne
> Source: Austin, RJ Wareham & X. Busquets "Specialisterne: Sense & Détails,« Case 9-608-109, Harvard Business School Publishing, Janvier 23, 2008.

Bien que les tests de logiciels constituent souvent jusqu'à 30 % du budget de tout développement d'un système d'information, le fait regrettable est que le test est typiquement ce qui souffre le plus quand le planning du projet dérape. Les retards sont maquillés en amputant les phases de tests. Implicitement, cela suggère que de nombreux tests doivent être effectuées frénétiquement, avec de grandes quantités d'heures supplémentaires et du stress. Alors que ceci est souvent une réalité pour de nombreux organismes de tests, c'est tout simplement impossible pour Specialisterne. Nos consultants sont incapables de travailler de cette manière. Par conséquent, les clients de Specialisterne ont besoin d'avoir un niveau raisonnablement élevé de maturité dans leurs planification et gestion de projet. Les projets doivent être bien définis et organisés, les étapes franchies, et les écarts contrôlés. Cette discipline accrue se traduit souvent par des économies secondaires pour les clients aussi bien.

### **Les Consultants** [ou Spécialistes]

La plupart de nos consultants viennent à nous soit envoyés par la municipalité [NDT : au Danemark, compétente pour le handicap] ou à la suite d'une activité de relations publiques, qui a augmenté au cours des années comme des nouvelles sur notre entreprise se répandaient. Nous recevons de nombreuses demandes de familles très loin de la Scandinavie, à qui, malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de répondre favorablement à cause de notre capacité limitée. Nous admettons normalement toute personne ayant un intérêt pour le programme de préparation au marché du travail qui dure cinq mois; la seule exigence formelle est un diagnostic officiel de TSA. Nous attirons principalement des hommes entre 18 et 45 ans. La raison de la prédominance des hommes est qu'elle reflète la répartition des TSA, qui est estimée 5 fois plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Le syndrome d'Asperger (une forme de TSA sans difficultés d'apprentissage ou de langague), qui est la forme prédominante de TSA dans Specialisterne, est estimé quatre à huit fois plus fréquent chez les hommes que chez les femmes.

Aucune éducation formelle ou expérience de travail n'est prévue lorsque les candidats sont acceptés dans le programme de formation. Specialisterne sait que pour de nombreuses personnes atteintes de TSA, il sera très difficile de réussir dans le système éducatif et du marché du travail actuel. Nous n'avons pas systématiquement de liens avec les familles seulement dictés par des cas particuliers ou la nécessité, même si nous recevons souvent des lettres de membres de la famille exprimant leur gratitude (voir ci-dessus). Nous communiquons régulièrement avec les municipalités si elles estiment qu'il est nécessaire de surveiller le progrès d'individus spécifiques. Nos consultants parlent le danois de naissance et l'anglais à un niveau très élevé.

## A ESCALADER POUR LA CROISSANCE

Comme Specialisterne arrive au terme de sa quatrième année, il y a un certain nombre de choses à célébrer. Notre modèle de fonctionnement est maintenant bien réglé. Avec des clients prestigieux tels que le CSC, Microsoft, Oracle et LEGO, la vision de l'entreprise et la proposition de valeur ont été institutionnellement validées par le marché. Lors du Forum économique mondial de Davos en 2007, Bill Gates a parlé de «capitalisme créatif», le rôle des innovateurs sociaux qui utilisent les outils de la libre entreprise et du capitalisme de marché pour corriger les plus redoutables injustices sociales, du monde, validant en outre le modus operandi de Specialisterne . Specialisterne eu l'honneur de remporter le CEFEC "*Prix 2006 de la Meilleure entreprise sociale.*"[11] En effet, le monde semble être prêt pour nous. À chaque occasion, quand je visite des pays étrangers pour organiser des séminaires pour le grand public et rencontrer des associations pour l'autisme et les autorités locales, la réponse est toujours la même : le choc tourne lentement à l'admiration, suivi par le plaidoyer inévitable, "Pourriez-vous s'il vous plaît venir nous aider à faire la même chose? " Nous voudrions naturellement dire oui à chaque fois, mais un certain nombre de facteurs rendent cela difficile.

Les plans actuels d'expansion en dehors du Danemark comprennent un nouveau bureau à  Glasgow-Royaume-Uni ouvrant en 2008, ainsi que d'un bureau dans la partie sud de la Suède. A plus long terme, nous sommes en pourparlers

[11] Confederation of European Social Firms, Employment Initiatives, and Social Cooperatives; <http://www.cefec.de/>.

avec des parties intéressées en Allemagne, en Inde et aux États-Unis Cependant, la forte demande pour les services Specialisterne met en lumière l'une de nos plus grandes lacunes actuelles. Le modèle de l'entreprise est assez difficile à étendre. Cette difficulté provient d'une variété de sources déjà citées ici: identifier, former les consultants ainsi que les gestionnaires et les pédagogues qui ont la charge de l'intégration des TSA dans le lieu de travail.

Comme indiqué précédemment, les points forts et les difficultés des personnes avec TSA sont très variables. Où Specialisterne fait établir le diagnostic par un programme avec LEGO Mindstorms, le schélma n'est ni automatique, ni facile. Il faut aux pédagogues beaucoup d'efforts, à la fois pendant et après le programme, pour faire réapparaître les talents et d'affiner les compétences de leurs consultants. En outre, trouver des gens pour travailler en tant que pédagogues avec le bon niveau d'idéalisme, de sens technique et d'expérience du logiciel est un défi constant. Pour compliquer les choses, c'est que souvent le contrat social qu'entretient Specialisterne avec ses consultants va delà de ce qui serait normal dans les entreprises traditionnelles axées sur la tehcnologie. Cela est dû à des raisons idéologiques et pragmatiques. Comme mentionné précédemment, de nombreuses personnes atteintes de TSA endurent d'autres complications dans leur vie privée qui découlent de leurs difficultés d'interaction sociale. Souvent, les pédagogues de Specialisterne feront des efforts supplémentaires au-dessus et au-delà des tâches normales dans un effort pour aider leurs consultants à résoudre les complications dans leur vie privée, et cela se traduit souvent par un stress supplémentaire pour tout le monde. Par exemple, nous avons eu un employé qui souffre de dépression et ne s'est tout simplement pas présenté au travail pendant un mois. Au lieu de mettre fin à son contrat, nous sommes activement intervenus pour aider à améliorer la situation et encourager l'employé à retourner au travail. Notre mission et nos valeurs sociales exigent que nous faisons cela. De manière pragmatique, les conséquences en terme de relations publiques de mettre fin au contrat de l'un de nos consultants n'auraient pas été souhaitables. Aussi, notre profil social nous permet et nous contraint à la fois, et ces restrictions ont un impact évident sur la rapidité avec laquelle Specialisterne peut se développer.

Jusqu'à présent, Specialisterne a jugé préférable de maintenir le contrôle à 100 % des nouvelles initiatives, compte tenu des risques liés à de mauvaises performances. En effet, les risques de mauvaises performances sur le marché ne sont pas le problème exclusif de Specialisterne. Prenons le cas d'une entreprise similaire mais en concurrence qui commencerait ses opérations et de n'équilibrerait pas la ligne de l'entrepreneuriat social et la durabilité du marché avec autant de succès que Specialisterne. Les résultats pourraient être assez désastreux pour nous à Specialisterne, sapant nos tentatives constantes pour établir nos services comme les meilleurs de leur catégorie, et d'éviter le nuage de la philanthropie qui menace constamment d'assombrir nos efforts. Très probablement, toutes les organisations associés aux TSA pourraient être mises dans la même rubrique et souffrir des erreurs d'une seule entreprise. Pour maîtriser ce risque, une piste possible à l'étude pour les opérations d'extension est une forme de franchise, où un bureau local est mis en place dans un marché national. L'enthousiasme, l'énergie et la conduite pourraient être assurés par un propriétaire local avec un fort esprit entrepreneurial et idéologique. Specialisterne pourrait ensuite définir les processus et contrôler la qualité à un plus haut degré. Le franchisage peut prendre des formes très fortes avec la co-propriété, ou des formes plus légères telles que des certifications de contrôle de la qualité et des processus. Dans tous les cas, ces modèles peuvent fournir un mécanisme permettant de sous-tenir et de protéger l'intégrité du concept et la qualité du service, et encore de libérer partiellement de la charge des opérations d'expansion, qui jusqu'à présent ont été difficiles à développer. À l'heure actuelle, c'est l'un des domaines les plus critiques et difficiles pour nous à affronter.

> *«Nous croyons en un modèle de gestion des relations humaines qui met l'accent sur l'identification des opportunités du marché qui correspondent à des talents du personnel - pas à des employés ajustées à une culture définie ou une niche de marché."*

Un autre fait agréable est que les appels à Specialisterne pour grandir peuvent aussi être entendus à l'extérieur des communautés de l'autisme. Par exemple, il y a quelques estimations qui suggèrent que jusqu'à 75 %ent des techniques thérapeutiques et pédagogiques pertinentes pour les TSA peuvent être ré-orientés vers d'autres troubles, tels que TDA-H.[12] Alors que les TSA et le TDAH sont considérées comme largement disparates dans leurs causes sous-jacentes, ils partagent certaines similitudes de comportement. En fait, certaines études plaident en faveur de claires connexions génétiques et comportementales entre le TDAH et les TSA[13]. Cependant, d'autres chercheurs sont plus prudents, en reconnaissant que la comorbidité bien connue du TDAH avec TSA est due à certaines intersections de leurs comportements. Plus précisément, l'un des traits de comportement communs est la notion que les personnes

[12] Barkley, R. (2005) Take Charge of ADHD: The Complete Authoritative Guide for Parents. NY: Guilford Publications, 2005.

[13] Piven J., Palmer P., Jacobi D., Childress D., Arndt S. (1997) "Broader autism phenotype: evidence from a family history study of multiple-incidence autism families" American Journal of Psychiatry. 154 (2) pp. 185–90. PMID 9016266

atteintes de TDAH ont la capacité d'hyperfoclaisation, un comportement bien compris du TSA.[14]

Les traits de comportement partagés, qui coïncident, sont si fréquents que des enfants autistes de haut niveau sont parfois diagnostiqués à tort comme ayant TDA-H[15]. Par conséquent, lorsque le TDAH est estimé comme affectant jusqu'à 5 % de la population mondiale[16], toute généralisation des techniques thérapeutiques et pédagogiques liés à ce groupe a une incidence potentielle importante. En fait, de nombreuses associations liées au TDAH ont contacté Specialisterne dans un effort pour augmenter le partage des connaissances et la coopération. D'autres troubles similaires ou connexes sont aussi de forts candidats potentiels à bénéficier de techniques communes thérapeutiques, pédagogiques et de développement. Il s'agit notamment d'autres troubles moins connus tels que le syndrome de l'X fragile, l'hyperlexie, le désordre multi-complexe du développement [MCDD], le trouble sémantique pragmatique, la dysfonction de l'intégration sensorielle, et d'autres.

Encore une fois, il s'agit d'un appel auquel Specialisterne est honoré de répondre mais qui pourrait être excessivement difficile, étant donné les limites que nous rencontrons dans l'intensification de notre travail pour les TSA. Une approche possible serait d'essayer d'adapter les expériences TSA avec un groupe de personnes avec TDAH comme un projet séparé des opérations quotidiennes de Specialisterne. Un financement externe pourrait faciliter une exploration minutieuse du thème sans perturber sensiblement les opérations quotidiennes ou diluer les ressources de Specialisterne.

## TROUBLE OU DON?

La motivation principale de Specialisterne est simple: je suis un parent qui veut faire du monde un endroit plus accueillant pour mon enfant qui a été diagnostiqué avec TSA. Qu'une telle base, émotion classique puisse se matérialiser en quelque chose d'aussi potentiellement important pour un grand groupe de personnes plaide pour l'énorme soutien et le travail acharné de l'organisation Specialisterne, pour les nombreux partisans infatigables de notre mission, ainsi que pour les entreprises qui étaient prêtes à prendre un risque avec une telle idée peu orthodoxe. Nous avons été heureux de constater que tant de gens à l'intérieur et à l'extérieur de Specialisterne sont prêts à travailler si dur pour renverser les stéréotypes et les croyances profondément ancrées sur les handicaps.

Nous sommes une organisation clairement idéaliste, mais nous travaillons avec ténacité et pragmatisme pour que ces idéaux se réalisent. Pour l'avenir, nous avons plusieurs aspirations. Nous aimerions voir les connaissances de Specialisterne transférées sur tous les continents pour permettre aux personnes atteintes de TSA d'avoir une vie productive. Nous voulons utiliser les expériences de l'entreprise pour produire des outils pédagogiques pour les élèves atteints de TSA pour les préparer à une vie active en fonction de leurs points forts. Nous voulons voir les autres types de handicaps invisibles inspirés par Specialisterne et d'être en mesure de transférer des connaissances pertinentes pour d'autres personnes qui pourront bénéficier des expériences de Specialisterne.

Mais peut-être, paradoxalement, notre plus grande contribution ne peut être trouvé au sein des communautés de TSA, mais pour le reste des "neurotypiques." Nous croyons en un modèle de gestion des relations humaines qui met l'accent sur l'identification des opportunités du marché qui correspondent à des talents du personnel - pas à des employés ajustées à une culture définie ou une niche de marché. Aussi, ce point de vue met l'accent sur l'évaluation, la culture, et l'exploitation des compétences cachées parmi les neurotypiques ou d'autres personnes qui ne correspondent pas à un modèle RH fondé sur le consensus compatible avec l'employé idéal. Il s'agit d'un paradigme qui exige de la créativité entrepreneuriale au gestionnaire pour se tailler un espace dans le marché qui accueille les talents de l'employé qui autrement pourraient être jugés inutilisables dans une entreprise ou une industrie traditionnelle. En fait, le principe de base de notre entreprise peut être vu dans son logo - un pissenlit - pour beaucoup une mauvaise herbe qui doit être éradiquée, pour d'autres une belle fleur et plante précieuse. Notre mission est de changer le point de vue prédominant des TSA comme un trouble, un langage qui est «off» et devrait en quelque sorte être "guérie" par un retour à la normale. Nous nous efforçons de sensibiliser nos publics à propos de sa beauté et de sa valeur, tout en cherchant le remède ultime pour l'autisme : un monde qui comprend son langage et est prêt à recevoir ses nombreux dons.

[14] Jensen & Mrazek, (1997) "Evolution and Revolution in Child Psychiatry: ADHD as a Disorder of Adaptation," Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 36 (12), pp.1672–1679.

[15] Shattuck P.T. (2006) "The Contribution of Diagnostic Substitution to the Growing Administrative Prevalence of Autism in US Special Education," Paediatrics, Vol. 117 No. 4 (April 2006) pp. 1028–1037.

[16] NIH (2006) National Institute for Health, "Attention Deficit Hyperactivity Disorder. National Institute of Mental Health," (NIMH), October 26, 2006. Retrieved on 2007-08-13. <http://www.nimh.nih.gov/health/publications/adhd/complete-publication.shtml>.

## http://www.passwerk.be/fr

Source :
http://www.passwerk.be/system/files/Informatiebrochure%20Frans%20februari%202012.pdf

## Interview de l'un de nos ingénieurs de test

**Dirk, qu'est-ce qui diffère entre ton travail actuel chez Passwerk et ton précédent emploi?**
La grande différence, c'est que maintenant on se concentre sur mes aptitudes analytiques. Avant je devais constamment sortir de l'armoire les aptitudes classiques: être communicatif et à l'aise dans les relations. Je me souviens de mon tout premier entretien d'embauche. L'interviewer m'a demandé en anglais ce qui, selon moi, allait être la plus grande difficulté dans ma carrière. « La communication », ai-je répliqué du tac au tac. « We got a hell of a candidate here », m'a répondu l'intervieweur. Il ne s'est pas rendu compte immédiatement que déjà à l'époque je n'étais pas à l'aise dans les interactions sociales et que c'est pour cela que j'avais donné cette réponse. Chez les scouts, je n'ai jamais été chef de groupe, mais le taiseux qui ne comprenait rien du tout à tous ces jeux de bois. Je me souviens encore que je me cachais dans les bois, jusqu'à ce que je crois le jeu terminé. Je ne comprenais jamais bien quelles étaient les règles du jeu et je trouvais déjà une combine pour rester éloigné de ce remue-ménage.

**Pourquoi as-tu postulé chez Passwerk ? Qu'est-ce qui t'a attiré chez Passwerk?**
L'environnement de travail allait être adapté à ma manière de travailler et pas l'inverse. C'était l' « œuf de Colombe » quand j'ai lu cela à propos de Passwerk. Précédemment, on ne percevait pas toujours que des caractères « aiguisés » pouvaient s'occuper par exemple du back-up du service clientèle. Une aptitude de base, comme être à l'aise dans les relations, va de soi pour la plupart des gens, tandis que c'est justement ma plus grande faiblesse.

**Est-ce que le travail est plus aisé que chez ton employeur précédent?**
Il y a encore parfois des moments charnières où je perds les pédales, surtout quand j'ai besoin de plus d'explications pour pouvoir bien tester une application particulière. Trouver le bon moment pour demander des éclaircissements à des collègues qui sont fort occupés n'est pas évident pour une personne atteinte du syndrome d'Asperger. Une fois que je suis de nouveau sur les rails avec les renseignements nécessaires, le travail se déroule à nouveau aisément. Je peux donc m'orienter sur l'analyse des textes ou des cas de test existants sans que je sois interrompu par le téléphone ou des obligations inattendues. Ce qui est caractéristique pour un autiste Asperger, c'est que nous travaillons mieux dans un environnement avec peu d'interactions. Que je ne doive pas répondre au téléphone, représente pour moi un monde de différence.

**Ressens-tu moins de stress que chez ton employeur précédent?**
En dehors de la période de rodage de chaque mission, je suis moins sujet au stress. Je sais mieux ce qu'on attend de moi et ne dois pas exécuter plusieurs tâches à la fois. Le multitasking est une douche froide pour quelqu'un avec le syndrome d'Asperger, parce que nous ne disposons pas d'un filtre automatique qui mène, laisse entrer ou bloque immédiatement toutes les impulsions et tous les sons entrants aux bons endroits. Nous devons filtrer cela activement, ce qui demande de l'énergie supplémentaire. Poser les priorités avec le multitasking est une tâche en elle-même. Nous nous concentrons par conséquent de préférence sur une chose. Aussi, le fait que mes collègues directs sont a priori au courant de mon handicap spécifique, relâche quelque peu la pression.

**Es-tu content d'être entré en service chez Passwerk?**
Oui, c'est un choix fait en connaissance de cause. J'aurais pu faire durant le reste de ma carrière professionnelle comme si je n'avais pas de problème avec ce handicap social. Cela m'a plus ou moins réussi pendant presque vingt ans et en somme je dispose d'aptitudes sociales satisfaisantes pour faire avec, mais cela me demandait beaucoup d'énergie. Pour anticiper un burn-out, Passwerk est une solution bienvenue. Passwerk part toujours de mes atouts psychotechniques. Ainsi, l'analyse d'un texte ne me demande pas particulièrement beaucoup d'effort. Je le fais volontiers. Passwerk est aussi une formule Win-Win. J'y gagne ainsi un métier qui est taillé sur mesure et l'employeur ou le commanditaire sait que nos capacités analytiques et notre sens du détail pour les tests de nouvelles applications de software sont des atouts importants.

**Qu'as-tu appris chez Passwerk, tant en ce qui concerne tes aptitudes que ta personnalité?**
Si vous reconnaissez tant vos atouts analytiques que votre handicap social, vous expérimenterez chez Passwerk une manière de travailler qui n'était pas possible avant. Certains travailleurs de Passwerk craignent peut-être un ergotage exagéré, mais les

collègues expérimentent vite combien ou comment vous avez besoin de peu de feedback supplémentaire. Il faudrait pouvoir extrapoler cette expérience à tous les candidats et tous les recruteurs : la bonne personnalité à la bonne place permet aux deux parties d'enregistrer de bons résultats. Une offre d'emploi devrait donc encore être davantage personnalisée. Un candidat ne devrait pas toujours devoir disposer de toutes les aptitudes de base possibles. En mettant l'accent sur les compétences essentielles et les aptitudes de base essentielles qu'exige le job, toutes les offres d'emploi ne se ressembleraient pas.

**Avec quelle tâche es-tu occupé chez le client actuel? Quels résultats sont attendus?**
Pour le client actuel, il faut concevoir une nouvelle application de mesure, de calcul et de facturation. Ensemble, avec les collègues, nous écrivons des cas de test pour une application qui est développée par des concepteurs externes de software. Pour cela, les exigences du client doivent être bien analysées. Chaque exigence du client doit être implémentée dans l'application et donc testée. L'analyse de FDS (Functional Design Specifications) est une de mes tâches favorites. Quand les cas de test sont prêts, la première version d'application doit être testée. Nous aidons aussi à l'exécution des cas de test. Ici, les conseils importants viennent des collègues qui sont familiarisés à la précédente version de l'application. Simuler un environnement de test réaliste ne va pas de soi, parce qu'il y de nombreuses données saisies qui doivent être fabriquées, comme des clients fictifs et des données de mesure fictives. Heureusement, les concepteurs sont prêts à nous mettre au courant des nouvelles applications.

**Trouves-tu que tu dois être abordé différemment par les neurotypiques s'ils savent que tu présentes un trouble du spectre de l'autisme?**
Oui, ils doivent d'abord se tenir sur la réserve, ce qui est compréhensible. Les neurotypiques doivent d'abord pouvoir tâtonner afin de voir comment se positionner différemment pour mieux communiquer avec nous. Les personnes Apserger ne sont pas toujours sur la même longueur d'onde durant les conversations parce qu'une conversation orale, par définition, consiste en un torrent de stimuli, et nous manquons parfois l'essentiel du message. S'ils ne sont pas au courant de mon TSA, ça devient plus difficile, car ils peuvent être trop rapide avec une explication particulière. On te regarde différemment, mais si tu prends la peine de faire un effort, ils remarquent rapidement que cela va.

**Quelles expériences, connaissances et compétences acquises durant ton passé professionnel t'ont été utiles comme ingénieur test?**
J'ai travaillé pendant presque vingt ans dans le secteur privé comme employé administratif, la plupart du temps au département des ventes, mais je savais déjà dès le début que je n'étais pas un bon communicateur à l'oral. Ce que j'ai essayé de camoufler autant que possible, mais les gens sentaient quand même qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. Ils ne pouvaient simplement pas mettre précisément le doigt dessus. C'est pourquoi, c'est bien qu'ils sachent où se situe mon handicap. Les atouts importants de mon expérience professionnelle reposent sur ma familiarisation de la structure d'entreprise classique. C'est presque partout la même chose : vente, marketing, comptabilité. Ainsi, je sais aussi comment ces départements communiquent habituellement entre eux, ce qui peut augmenter la pertinence d'une application à tester. J'ai aussi appris à recueillir des renseignements. Chacun fait cela tout au long de la journée, mais pour moi cela représente un effort supplémentaire.

**Est-ce que cela aide que les collègues aient aussi un TSA?**
Il est étonnant de constater comment les différents TSA peuvent se manifester. Ainsi, j'ai des difficultés avec les conversations ou la transmission orale de connaissances. D'autres ont plus difficile pour se distancer d'un certain schéma temporel, tandis que pour moi une réunion peut tourner au désastre. Ce que nous avons chacun bien en commun est notre penchant spontané à tout appeler par son nom. J'ai bien appris à me comporter de manière diplomatique, mais de temps en temps il m'arrive d'exprimer un message de manière un peu trop directe. Nous partageons aussi la prédisposition à être tellement absorbé dans une activité déterminée, que nous en oublions l'environnement. Parfois nous oublions de prendre une pause ou de manger, si bien que nous en attrapons mal à la tête. Aussi, je remarque que les collègues avec un TSA sont plus souvent des gens du soir, parce que tout devient plus calme le soir, donc moins stimulant.

**Quels trucs donnerais-tu aux neurotypiques pour optimaliser la communication et assurer une collaboration optimale avec toi?**
Appeler un chat un chat. Nous sommes sensibles aux inconsistances. Idéalement, je préférerais que chacun me parle comme le fait un lecteur débutant : lentement, fort et en articulant bien, mais je me rends compte que ce n'est pas réaliste. Les e-mails sont aussi les bienvenus, parce qu'il est impossible que je manque le message. Un message écrit est plus difficilement perturbé par d'autres stimuli. La communication écrite est donc pour moi plus facile que la communication

orale, plus encore, je suis un excellent communicateur à l'écrit.

**Que pense ton entourage (famille, amis) du fait que tu travailles maintenant chez Passwerk?**
Mes amis pensent que j'en retirerai plus de satisfaction. Pour ma femme, c'est un soulagement, parce qu'avant je me heurtais à certains de mes collègues et ma conjointe sentait le stress que je ramenais à la maison. Des collègues étaient parfois persuadés que j'étais de mauvaise volonté. Pour donner un exemple qui ne vient pas de la sphère professionnelle : quand j'avais 17 ans, j'ai été dans un café. Pour moi c'était un nouveau monde. Ce n'est donc pas arrivé dans mon environnement de travail, mais avec des collègues on va aussi parfois boire un verre, donc cela aurait aussi se passer à ce moment. Quand j'étais assis au bar, une des connaissances m'a surpris en me montrant sa pinte à moitié vide et m'a demandé : « Une pinte ? ». Je trouvais cela un peu étrange que cet homme me tende sa pinte à moitié vide, mais par politesse je lui ai quand même pris le verre des mains et je l'ai vidé. Un malentendu monstrueux évidemment, un malentendu qui n'a pas été bien pris. Au fil des ans, j'ai appris à lire entre les lignes.

**Est-ce que tu conseillerais à d'autres personnes atteintes de TSA de venir travailler chez Passwerk?**
Je sais que certains ont des réserves à faire le coming out en tant qu'autiste. C'est partiellement justifié, parce qu'il subsiste des malentendus à propos du syndrome d'Asperger et on en craint la stigmatisation ou la perte de statut social. Nous ne nous comportons généralement pas comme Rainman, Birdy ou Ben X, mais parfois cela peut bien en prendre la direction. En tant qu'expert de la question, je crois vraiment que le personnage de majordome, joué par Anthony Hopkins dans « Les Vestiges du jour», donne un portrait réaliste du syndrome d'Asperger, même si ce film ne parle pas tout à fait de l'affection. L'auteur du livre éponyme dit bien que l'inertie du majordome à l'égard d'Emma Thompson est inspirée principalement d'une conscience du devoir exagérée, mais selon moi le majordome ne perçoit pas les signaux non verbaux de sa collègue ou il les perçoit trop tard. Il ne peut pas s'imaginer une manière de donner une place à cette relation potentielle dans un autre cadre que celui de sa vie actuelle, à savoir celle de majordome. En effet, l'auteur s'est basé sur les mémoires d'une personne réelle qui avant la Seconde Guerre mondiale ne pouvait pas être consciente de son TSA. Pour conclure, j'oserais conseiller de laisser l'ego de côté et de reconnaître que le TSA gêne effectivement le potentiel de communication directe. Passwerk trouve ici une solution, il est donc essentiel de ne pas nier ce handicap social. Une comparaison peut rendre celui-ci plus clair : si tu ne vois pas la photocopieuse, alors c'est étrange, à moins que tu dises que tu es aveugle. Si trop de stimuli peuvent te surprendre ou te perturber et qu'ainsi parfois tu passes à côté de ce qu'on attendait de toi, alors c'est étrange, à moins que tu révèles que tu es atteint du syndrome d'Asperger.

## Une coopérative belge emploie des personnes autistes de haut niveau, dotées de compétences uniques

**La coopérative Passwerk, lancée en 2008 à Anvers, s'est inspirée de l'expérience de Specialisterne, une entreprise danoise. Elle associe le monde des affaires à l'engagement social au travers de la formation, de l'emploi et du coaching d'adultes autistes pour effectuer des tests de logiciels (tels que les tests fonctionnels et plus particulièrement les tests de régression).**

Les employés, recrutés attentivement, bénéficient d'un développement professionnel engagé. Passwerk a pour objectif de maximiser les capacités, les forces et à les compétences de ses employés en leur offrant un lieu de travail bien adapté. Passwerk aide ses employés à développer des compétences non seulement professionnelles, mais aussi sociales, nécessaires pour s'adapter dans un environnement de travail en général. En effet, la mission principale de Passwerk est de fournir à ses employés le soutien et les outils nécessaires en vue de favoriser leur pleine participation et leur pleine intégration dans la société contemporaine. L'entreprise des Technologies de l'Information Passwerk offre des services de test à une clientèle très différenciée. La coopérative se présente explicitement comme une entreprise d'ingénieurs testeurs compétents, atteints de TSA, effectuant le travail chez le client.

**Les employés de Passwerk testent les portillons d'accès du métro bruxellois**

En 2011, 4 membres du personnel de Passwerk ont mené à bien le projet du département des transports publics de la région bruxelloise – STIB – de tester les logiciels des portillons d'accès du métro bruxellois et les puces électroniques des titres de transport. Kris Lauwers, directeur adjoint de la STIB, s'est dit impressionné par la rapidité et l'efficacité de leur travail et a qualifié cette initiative de « pertinente au niveau sociétal et économique ». La STIB envisage de renforcer sa collaboration avec Passwerk à l'avenir.

**Gouvernance**
Passwerk bénéficie de l'appui de nombreuses entreprises, à divers degrés. Actuellement, l'entreprise compte trois groupes d'actionnaires: des grandes entreprises dans le domaine des Technologies de l'Information (actionnaires A) ; des organisations oeuvrant pour l'emploi pour les personnes atteintes de TSA (actionnaires B) et autres actionnaires (actionnaires D). Un Comité consultatif a été mis en place en avril 2009 dans le but de maintenir le contact avec les clients et les dirigeants de grandes entreprises dans le domaine et afin de réponde aux changements et nouveaux besoins du marché. Certains membres proviennent de grandes banques et de grandes entreprises (Une liste complète des membres du Comité consultatif est disponibles sur le site web de Passwerk).

**Les valeurs principales de la coopérative**

**Le souci des autres**

La diversité est reconnue et exploitée à bon escient par l'entreprise ; l'individualité est utilisée dans l'intérêt de la coopérative et de ses clients. Chaque employé est jugé en fonction de ses propres capacités et l'employeur tente de s'y adapter. Les styles de communication et les formations sont adaptés pour permettre à chaque employé d'atteindre son potentiel. L'environnement social plus large est également respecté.

**Le souci des affaires et de la performance**

Si les employésse sentent bien, ils sont plus efficaces. Grâce à des formations et à des programmes de développement personnalisés, les employés sont en mesure d'obtenir d'excellents résultats professionnels.

**Le souci du développement**

Non seulement l'accent est placé sur la formation professionnelle des employés mais aussi sur leur développement social et personnel. Ici aussi, la méthodologie utilisée pour y parvenir est individualisée.

**Que gagne le client à utiliser ce service ?**

Les personnes atteintes de TSA sont généralement concentrées,précises et minutieuses dans leur travail. Certaines sources indiquent qu'un grand nombre d'entre elles ont de grandes capacités. Les employés de Passwerk sont finement recrutés sur la base d'interviews, de tests de compétences et d'évaluations. Passwerk ne recrute pas de personnes atteintes de TSA dans le but de gagner la sympathie du client ni de recevoir un geste de charité mais bien parce que l'entreprise est profondément convaincue des capacités de ces personnes, en particulier dans le domaine des Technologies de l'Information. L'environnement de travail des employés de Passwerk est spécifiquement conçu pour leur permettre d'exprimer au mieux leurs qualités et leur engagement. Dès lors, les clients de Passwerk bénéficient de services de test précis, hautement professionnel et assortis d'une valeur ajoutée de par l'engagement social de l'entreprise. Lorsqu'en raison de ses limites associées à l'autisme, un employé n'a pas la possibilité d'effectuer une certaine tâche, dans ce cas, d'autres employés prennent le relais. Passwerk emploie aussi des « coachs professionnels » chargés d'intervenir dans ce type de situation et d'épauler les personnes atteintes de TSA dans leur travail. Chaque coach est responsable de 7 employés. Ils complètent, si nécessaire, le travail des employés. Les coachs professionnels sont les premières personnes de contact à la fois pour les employés et les clients. Les entreprises du domaine des Technologies de l'Information ont des difficultés à situer Passwerk dans les sphères de leur responsabilité sociale et de leurs activités économiques, considérant ces deux aspects comme étant diamétralement opposés. Dès lors, Passwerk travaille sur ce qu'on appelle le « marché de la convergence ». Cela signifie que l'entreprise combine à la fois la dimension économique et sociale et qu'elle en fait sa valeur ajoutée. Passwerk a repris et remanié le concept des Organisations Socialement Responsables (OSR). Passwerk est une entreprise compétente et durable qui espère inciter d'autres associations à lui emboîter le pas et à employer des personnes en situation de handicap.

**En savoir plus sur les services offerts**

Passwerk offre des services de tests fonctionnels (notamment des tests d'installation et de régression) et non fonctionnels (tels que les tests de performance et de facilité d'utilisation). Tous les ingénieurs de test reçoivent une formation de base donnant droit au certificat ISTQB. Ensuite, chaque employé peut suivre une formation professionnelle, adaptée à son rythme d'apprentissage.

Pour en savoir plus et pour les données de contact, aller sur: http://www.passwerk.be
Le nom « Passwerk » a été choisi parce qu'il contenait l'abréviation « ASS » signifiant TSA en néerlandais. Le logo a été conçu par Bart Van Roy, lui-même atteint de TSA. Le « A » ressemble à une porte avec quelqu'un

qui regarde au travers, représentant l'opportunité offerte aux employés de Passwerk. L'horizon symbolise les perspectives d'avenir et les possibilités offertes aux employés.

*Images:*
*1) Des employés de Passwerk travaillant dans une station de métro à Bruxelles. Crédit photo: STIB / MIVB, Belgique.*
*2 et 3) Des employés de Passwerk dans leur bureau*
Source

Publié dans LINK, revue d'Autisme Europe

**Germany company hires Asperger autists as software testers**

## Une entreprise allemande embauche des autistes Asperger en tant que testeurs de logiciels

3/01/2013
http://www.todaysthv.com/news/article/2 ... re-testers

BERLIN, Allemagne (CNN) - Les personnes atteintes d'autisme ont souvent des problèmes d'adaptation dans le monde du travail. Mais une société allemande peut avoir développé une façon d'offrir de nouvelles opportunités pour certains qui vivent avec le trouble.

À la fin des années 1980, le film « Rain Man » a montré auxpublics du monde entier que les personnes atteintes d'autisme ont non seulement des déficits, mais aussi souvent d'énormes talents. Alors que Hollywood peut avoir simplifier la question, il y a des liens au monde réel.

En raison de leur condition, les personnes atteintes d'autisme ont souvent des difficultés à s'intégrer dans le monde du travail. Maintenant, une société de Berlin veut donner aux gens avec une forme d'autisme appelée syndrome Asperger de nouvelles possibilités

L'entreprise est appelée Auticon et assure la formation de douzaines de personnes pour devenir testeurs de logiciels. Philippe von der Linden est l'une des nouvelles recrues. Il dit que c'est la première fois qu'il se sent vraiment apprécié comme employé, en disant: "C'est ce qui rend la vie précieuse. D'être nécessaire. Et si ce que vous pouvez faire est apprécié et si ce qui semble être une faiblesse se transforme en un atout."

La direction de Auticon dit qu'ils ont trouvé que certaines personnes atteintes du syndrome d'Asperger ont un talent pour trouver des modèles et des défauts dans les calculs gigantesques - et qui les rend parfaits testeurs de logiciels.

Le propriétaire Dirk Mueller-Remus a fondé l'entreprise quand son propre fils a été diagnostiqué avec syndrome d'Asperger. Il dit, "" Nos gars ont beaucoup de compétences dans la concentration, la pensée d'analyse / logique et des choses comme ça. Et nous sommes sûrs que les industries, l'industrie des technologies de l'information trouveront des avantages."

Mais seulement 15 % sont employés dans le secteur privé, selon le gouvernement allemand, ce qui est en grande partie en raison de leurs difficultés avec les interactions sociales. C'est pourquoi Auticon a des « job coaches » pour aider ses employés à la relation client. Des psychologues disent que c'est essentiel d'essayer de donner aux autistes Asperger une chance dans le monde du travail.

Isabel Dziobek de l'Université libre de Berlin dit: «Il faut regarder les atouts que les personnes atteintes d'autisme ont fondamentalement puis essayer de construire les conditions de travail autour de cela pour que les personnes autistes puissent utiliser leurs compétences tout en réduisant la demande sociale."

Dans le film *Rain Main*, les compétences du personnage sont utilisées pour faire beaucoup d'argent au jeu à Las Vegas. Les objectifs d'Auticon sont plus terre à terre, non seulement de faire des profits, mais disent-ils, faire une différence dans la vie de leurs travailleurs.

http://www.auticon.de/

## Pays-Bas - AutiTalent

article du *De Pers* du 22 mars 2011 par Peter Wierenga

***Alors vous êtes à la recherche d'employés qui ne sont pas malades, ne s'ennuient pas dans un emploi ennuyeux et sont extrêmement précis? Prenez un autiste.***

Leurs noms résonnent de façon presque identique, mais ils sont bien sûr différents. Pas une goutte d'alcool pour Igor, aller dormir et marcher exactement

au même moment, chaque jour, week-end ou non. Pas pour son collègue Ivo. Il appelle en plaisantant une « kroegtijger ". Ivo peut en rire. «Mangez maintenant et puis une bière, oui."

Café ensemble. Des tasses blanches avec des logos d'Audi et Lexus, qui marquent les deux bolides d'Igor («c'est une longue histoire»). Jusqu'ici rien de spécial. Des milliers de duos partagent un bureau, comme Ivo Koers (29) et Igor Willems (26) ici au Cadastre, à Apeldoorn. Mais ils partagent quelque chose d'autre. L'autisme.

Photo: Alexander Schippers

Ils sont rentrés tard. Ivo avec son stage pour d'informatique Hts: «J'ai eu des problèmes de planification, je ne comprenais pas ce qui se passait et je suis devenu dépressif. » Igor a fait Igor a fait son stage pour les données manquantes MBO, « y compris à travers ma communication ». Les deux ont été diagnostiqués au centre Dr. Leo Kanner. Résultat: un handicap autistique.

Surprise, tristesse. Mais aussi reconnaissance. Et bientôt la question: et maintenant? Parce que tout à coup, l'avenir semblait incertain. "Par coïncidence, juste un projet de tests de nouveaux logiciels par des personnes ayant un handicap autistique», explique Willems. «Alors nous sommes venus visiter le Cadastre». Ils ont géré cette chance à cause de l'informatique de toute façon

**Calculatrice**

«L'accueil a été chaleureux", dit Koers. «Et la journée a une bonne structure: café, explications, travail individuel, pause, puis retour à nouveau." Alors, ils ont été intronisés dans la boîte. A cette époque il n'y avait pas de place pour eux, mais après quelques errances, ils sont retournés au Cadastre. « 3 Mars 2008 »', Willems y saute sans faille. "Cela a été excitant." Bien sûr, c'était bien que Koers soit de retour. "Avec lui autour, vous n'avez pas besoin d'une calculatrice ..."

Et maintenant, il y a déjà trois ans d'expérimentation d'applications au Cadastre, où chaque mètre carré des les Pays-Bas est cartographié et enregistré. Cela peut paraître ennuyeux pour un étranger, mais justement garder une régularité pour des autistes. Par ailleurs, cela en effet implique de la créativité. Koers: "Vous devriez bien réfléchir soigneusement à comment vous vous approchez. Actuellement nous testons un système qui peut offrir des actes notariés. C'est légèrement modifié, et maintenant nous regardons si tout est encore bon. "

Cela signifie qu'il saisissent des données sans fin (ils font des scripts) et vérifient si le système fait ce qu'il doit faire. Avantage supplémentaire pour le patron: les autistes sont très précis. Et pour la maladie, ils détestent ce qui perturbe la régularité. Koers: "J'espère que les employeurs comprennent que de nombreuses personnes handicapées qui restent effectivement à la maison peuvent être d'une grande valeur à leur entreprise. Péché mortel ».
Ils aiment aller dans la boîte et sont ensemble depuis la formation, avec une qualification internationale.

**Stress**

Il y a des pièges, certes. "Nous ne devrions pas trop prendre tout à la fois", dit Koers, qui depuis deux ans vivait seul. "A un moment, nous avions cinq projets à la fois." Alors que Willemns stresse lorsqu'il a été constamment appelé pour rendre compte de l'avancement d'un projet mouvementé. "Ensuite, vous essayez de rester diplomate, mais je n'étais pas vraiment bon." Quand il prend moins d'incertitude au téléphone.

A partir de maintenant leur seront donnés des projets où ils pourront toujours compter sur un collègue, comme tampon. Un de ces collègues a eu un cours spécial pour les superviser adéquatement. "cela va au-delà des attentes», explique le chef d'équipe Didon Meyer, en s'asseyant. Il parle tous les deux mois sur tout. "Ce qu'ils font toujours plus de projets différents, je n'en avais pas rêvé. Et je suis cent pour cent embarrassé avec vous. "

Eh bien. Comme la conversation progresse, les deux cherchent le journaliste plutôt détendu. Dans l'oeil. Maintenant, ce Rain Man? «Oh, l'autisme se manifeste de différentes façons», Willems place le cliché «chaque personne possède certaines caractéristiques. Je ne marche pas comme lui, laissez les gens faire leur opinion, mais fondée sur la pratique. "

Bien sûr, il préfère construire des sites Web à domicile (juste près de la frontière avec l'Allemagne, avec sa mère). Aussi Koers - qui est plus extraverti - aime à être lui-même, avec sa voix de basse. Mais comme c'est difficile de ne pas y toucher : pour la fête de Noël du Cadastre, ils ont apporté des collations. Et des blagues sur l'autisme ou d'autres «handicaps», ils les font aussi vivement. Koers: "Vous savez ce qui est cruel? Pour un schizophrène de dire: qui pensez vous être ce que vous êtes ".

**Dossiers Numérisés**

Les autistes sont introvertis et ont du mal à communiquer. Par conséquent, seule une petite proportion d'entre eux a un emploi. Le Cadastre (2033 salariés) emploie actuellement sept personnes avec un handicap autistique. Ce sont des personnes engagées ( à temps partiel) par le biais d'un organisme spécialisé AutiTalent. Elles sont impliquées dans le test de logiciels et la numérisation de dossiers. Le gouvernement prend les personnes handicapées comme employées en tant que reflet "de la volonté de la société». «Nous avons choisi l'autisme, car il fonctionne bien avec cette connexion", a déclaré la porte-parole Jolanda Bouwens.

http://www.autitalent.nl/views/images/upload/Folder%20opdrachtgevers%20AutiTalent(5).pdf

## Des autistes comme consultants

LE MONDE ECONOMIE | 10.09.2012
Par Olivier Truc, Stockholm, correspondance

L'idée, comme souvent, est née d'un besoin personnel et urgent : Thorkil Sonne avait un fils autiste et ne voulait pas qu'il soit privé d'avenir professionnel. Or, même au Danemark, où prévaut l'Etat-providence, ce handicap invisible était un obstacle insurmontable. En 2004, il crée donc la compagnie Specialisterne ("les Spécialistes", http://specialisterne.com).

Avec ce nom aux allures de série américaine, il s'attaque à une niche particulière sur le marché de l'emploi : placer des autistes auprès d'entreprises et transformer l'opération en affaire rentable. Le slogan : "La passion pour le détail". Car c'est là que les autistes, et plus particulièrement ceux qui sont atteints du syndrome d'Asperger, apportent à l'entreprise qui les emploie une valeur ajoutée monnayable.

Les Spécialistes transforment les caractéristiques de l'autisme - la passion pour les chiffres, l'addiction aux tâches répétitives notamment - en atout. "La plupart de nos consultants sont très bons pour identifier des petits détails, des erreurs sur des longues listes de données, identifier des choses qui sortent de l'ordinaire, là où d'autres auraient tendance à s'ennuyer", explique Bryan Dufour, un Français qui a rejoint la compagnie pour développer le concept à l'international.

Les Spécialistes se présentent comme une entreprise de consulting en services informatiques, allant du traitement ou du transfert de données à l'organisation de base de données, en passant par les tests de logiciels.

**AIDES GOUVERNEMENTALES**

Le handicap de la trentaine de consultants est pris en compte lors d'entretiens entre les responsables de leur encadrement et le client. "Les personnes ayant le syndrome d'Asperger sont sensibles à la lumière. Selon les cas, on en rajoutera pour leur éviter une dépression, explique Henrik Thomsen, PDG de la compagnie. Pour d'autres, il faudra éviter que leur siège soit dos à quelqu'un, on les installera plutôt dos au mur. Idem s'il y a trop de monde, on installera un mur mobile de séparation."

Tous travaillent à temps partiel, une journée complète les exposerait à trop de stress. Ils sont d'abord pris à l'essai, puis formés. Ce temps d'observation est utile pour ensuite adapter au mieux le poste de travail à la personnalité du consultant autiste. Ce qui signifie que les coûts d'encadrement sont élevés. Payé en fonction du temps travaillé par les Spécialistes, leur salaire est complété jusqu'à 100 % dans le cadre des aides gouvernementales. "C'est à cette condition que cela peut marcher", admet M. Thomsen.

Les bénéfices sont réinvestis dans la société, qui a développé un modèle de gestion des personnes autistes. Specialisterne a pris des contacts dans 70 pays, et des sociétés soeurs se sont ouvertes en Ecosse, en Suisse et en Islande. D'autres devraient suivre.

Olivier Truc, Stockholm, correspondence

## Compétences autistiques

Supplément "Le Monde" daté du 25/6/2013

Etes-vous un humain ou une machine ? " La question apparaît sur l'écran de Tobias Ussing alors qu'il améliore le référencement des moteurs de recherche d'une entreprise de fabrication de conteneurs. " Oui, je suis un humain ", dit-il en entrant machinalement le code de sécurité qui apparaît à l'écran. Tobias se fiche qu'on le considère comme un nerd. Ce qui le dérange, c'est qu'on le réduise à la catégorie " autiste ", bien qu'il ait été diagnostiqué comme tel à 14 ans. " Il y a trop d'ignorance et de préjugés à propos de l'autisme " ", explique-t-il. 1 % de la population mondiale serait touchée par ce trouble du développement, biologique ou congénital, qui se manifeste dans le comportement social et dans la communication.

Des études internationales montrent que près de huit personnes sur dix souffrant d'autisme sont laissées hors du marché du travail. Depuis deux ans, Tobias aussi était au chômage. Mais il a été contacté par

Specialist People Foundation, une organisation danoise à but non lucratif dont l'objectif est de changer le regard porté sur l'autisme grâce à l'emploi. Les autistes ont besoin de structures particulières et de sécurité, mais ils disposent aussi de compétences uniques. Pour l'association, il s'agit de transformer les inconvénients de ce handicap en avantages pour l'individu, l'entreprise et la société.

**Sens du détail**
Tobias Ussing est l'une des 35 personnes atteintes d'autisme et employées comme consultants informatiques par cette structure. Vingt heures par semaine, il débloque les pages d'accueil et améliore le référencement d'entreprises danoises du secteur public. D'autres consultants ont optimisé le service client et les procédures internes du fonds de pension danois ATP, grâce à leur persévérance et à leur sens unique du détail. " Ils ont commencé par des cas simples de manutention, mais ont rapidement su voir ce qui pouvait être optimisé. Il y a très peu d'erreurs dans leur travail, ils sont capables de gérer de longues listes que les autres ne peuvent pas comprendre. Nous avons un réel avantage à les faire travailler ", explique Vibeke Brask, directeur de section du fonds de pension.

" Dans n'importe quel secteur d'activité, au moins 5 % des tâches sont parfaitement adaptées aux autistes ", termine Thorkil Sonne, le fondateur de Specialist People Foundation. Aujourd'hui, l'organisation est présente dans neuf pays. L'objectif initial de trouver 1 000 emplois pour les personnes touchées par l'autisme a presque été rempli.

Jacob Sorgenfri Kjær (" Politiken ")

Autism firm closes after two years
Stephen Naysmith - correspondant Affaires sociales - Vendredi 28 Septembre 2012

## Une entreprise d'autisme ferme après deux ans

Une entreprise sociale phare mise en place pour aider les personnes autistes à obtenir un emploi, a fait faillite deux ans seulement après son ouverture.

L'entreprise de l'ouest de l'Écosse Specialisterne Royaume-Uni a été mise en place pour aider à démontrer que certains des traits des personnes atteintes d'autisme peuvent être bénéfiques, plutôt qu'un obstacle au travail.

Cependant, un effondrement de la demande pour ses services a forcé l'entreprise à fermer ses portes, licenciant 10 personnes, cinq d'entre elles autistes qui avaient une formation de consultants en TI (technologies de l'information).

Hier, la direction a souligné que son échec était dû à la conjoncture économique.

Mise en place comme filiale de Community Enterprise à Strathclyde, la dissolution de la compagnie laissera la société qui possède 350,000 £ au capital du Social Enterprise Scotland, le fonds du gouvernement écossais pour les entreprises sociales. Une somme de 350.000 £ jusqu'à nouvel ordre investie par le fonds a été perdue.

Pendant ce temps, le projet avait été financé de £ 450.000 par le Big Lottery Fund en Ecosse, même s'il n'avait prélevé que £ 330.000, et avait £ 30.000 en fonds de démarrage à partir du Glasgow City Council.

La société a été fondée sur un modèle qui a été créé au Danemark et a été couronné de succès dans un certain nombre d'autres pays dont l'Allemagne, l'Islande et la Suisse. Cependant, les ambitions premières ont été anéantise - il avait été revendiqué que Specialisterne Royaume-Uni emploierait 50 personnes avec autisme, en tournant autour de 1.6m £ en 2015.

En ciblant les tests de logiciels, qui nécessitent une attention aux détails et une volonté de s'engager dans des tâches répétitives, la société s'est également avancée dans une zone où l'Ecosse il y a quatre ans avait une pénurie grave de compétences et de capacité.

Mais les ventes ont culminé à £ 10.000 par mois et l'entreprise a découvert que des clients et sous traitants potentiels avec qui elle s'était liée lors du pré-lancement se sont retirés ou ont réduit leur activité alors que les entreprises du secteur répondaient à la conjoncture financière en coupant dans les coûts.

Le président de Specialisterne Ecosse Gerry Higgins a déclaré: «Depuis la création du fonds Specialisterne ses employés ont franchi des obstacles importants et s'avèrent être une main-d'œuvre hautement qualifiée et talentueuse. »

"Ce n'est pas une défaillance de personnes atteintes d'autisme, et le modèle a été couronné de succès dans le monde entier. Mais les conditions commerciales défavorables causées par le ralentissement économique ont conduit Specialisterne à être incapable de générer suffisamment de ventes pour bâtir une entreprise durable."

La décision de fermer l'entreprise intervient après trois mois d'intenses négociations pour tenter de transférer l'entreprise à une autre entreprise dans le secteur, mais ceux-ci ont finalement été vains.

M. Higgins a dit que les employés de la compagnie avaient été tenus informés tout du long. Il a dit: «Nous travaillons en étroite collaboration avec les employés pour les aider à trouver un autre emploi convenable."

Le don du Fonds Big Lottery était pour la formation des personnes atteintes d'autisme dans des compétences clés et au cours des deux dernières années, 22 personnes souffrant de troubles du spectre autistique et d'autres handicaps ont bénéficié d'une formation.

Une porte-parole a déclaré: «Le financement BIG était de soutenir la formation des personnes atteintes de troubles du spectre autistique et d'autres handicaps et de les préparer à travailler ? Su ce domaine du projet, il ne fait aucun doute que les 22 stagiaires qui ont adhéré au programme en ont bénéficié de manière significative. .

"Les obstacles pour ce groupe d'entrer maintenant dans l'emploi ont été considérablement réduits. Non seulement ils ont une qualification reconnue internationalement, mais ils ont aussi une meilleure compréhension de l'environnement de travail."

L'effondrement de la société est une de celles de nombreuses entreprises sociales cette année, y compris l'entreprise de formation et d'emploi Social Enterprise Clydebank, Meubles Erskine, une société dirigée par la Scottish Veteran's Charity, et avec une autre, sous la menace d'une administration.

## Tirer avantage des aptitudes au travail des personnes autistes

13 avril 2013 | Caroline Montpetit / « Le Devoir » (Québec)

C'est après avoir constaté les aptitudes de son fils autiste, en matière de prévision mathématique et en ce qui a trait à la mémoire photographique, que Thorkil Sonne a fondé au Danemark la compagnie Specialisterne, en 2003. Specialisterne, qui a depuis fait des petits un peu partout dans le monde, vise précisément à exploiter les forces des personnes autistes pour les insérer au monde de l'emploi, entre autres dans le domaine de l'informatique.

Très bientôt, une entreprise canadienne, à Calgary celle-là, suivra l'exemple de Specialisterne. Sous le nom de With Precision, cette entreprise sociale vise l'employabilité des personnes autistiques au-delà du monde de l'informatique.

« L'une des forces de personnes autistes, même si ce n'est pas le cas de toutes, c'est qu'elles ont de grandes habiletés à traiter les détails avec beaucoup de précision », dit Russ Peardon, qui travaille à la mise sur pied de With Precision. Ces qualités peuvent être d'une grande utilité dans le domaine de la santé ou dans l'industrie du pétrole, dit-il, où les employés peuvent être tenus de transcrire une masse de renseignements.

**Employabilité**

L'employabilité des personnes autistes, c'est le combat que mène depuis huit ans, plus près de nous, l'organisme À l'emploi, qui s'est spécialisé en la matière et qui fait partie du groupe Action main d'œuvre. Pour Martin Prévost, coordonnateur de l'organisme, il ne faut cependant pas catégoriser les autistes, qui présentent tous des particularités différentes.

« Par exemple, des personnes autistes très scolarisées peuvent avoir plus de difficulté à s'intégrer à l'emploi qu'une personne moins scolarisée », dit-il. Malgré des aptitudes certaines, les personnes autistes sont, parmi les personnes handicapées, celles qui sont le plus en butte à la discrimination sur le marché du travail, selon lui. « Régulièrement, les personnes autistes sont rejetées du marché du travail, parce qu'on ne sait pas comment fonctionner avec elles », explique-t-il. Généralement, les personnes autistes éprouvent des difficultés de socialisation. « C'est comme si elles vivaient dans un monde où elles ne comprennent pas tout et qui ne les comprend pas toujours. »

**Acuité phénoménale**

Par exemple, l'organisme À l'emploi accompagne régulièrement des personnes autistes en entrevue d'embauche. « Les employeurs ont alors le réflexe de penser : s'il ne peut pas venir seul à son entrevue, il ne sera jamais capable de faire le travail », relève Martin Prévost. Or, c'est plutôt que les personnes autistes ont de la difficulté à interpréter certaines questions et à repérer les doubles sens ou les sous-entendus. Si une personne lui demande : « Où vous voyez-vous dans cinq ans ? », une personne autiste pourrait répondre « À Saint-Chrysostome », parce qu'il va chaque année chez sa grand-mère à cette date-là, explique Martin

Prévost. Si on lui demande pourquoi on devrait l'embaucher lui, plutôt que les autres, il peut aussi répondre qu'il n'en a aucune idée parce qu'il ne connaît pas les autres, poursuit-il. « Les questions subjectives, en entrevue, souvent ça ne passe pas. »

D'une franchise exemplaire et d'une grande fiabilité, les personnes autistes vont aussi avoir tendance à dire le fond de leur pensée et à relever les erreurs d'autrui, ce qui peut parfois irriter leur entourage, mais qui peut aussi devenir une force si on sait l'utiliser. Le Dr Laurent Mottron, psychiatre spécialiste de l'autisme affilié à l'Université de Montréal, se réjouit par exemple de cette faculté chez Michelle Dawson, une autodidacte en neurosciences, qui corrige avec une acuité phénoménale les articles scientifiques de l'équipe du Dr Mottron. « Elle assure une supervision de très haut vol et corrige énormément de nos erreurs », constate-t-il.

Pour le Dr Mottron, donc, il faudrait adapter l'emploi aux personnes autistes plutôt que de tenter d'adapter les personnes autistes à l'emploi. Récemment, une équipe de l'UQAM a démontré que 65 % des autistes généralement considérés comme des déficients intellectuels ont des capacités de résolution de problèmes comparables à celles d'élèves de classes régulières.

Pour Martin Prévost, cependant, il y a toujours autant de personnalités qu'il y a d'individus. Il croit d'ailleurs que tant les forces des personnes autistes que leurs faiblesses sont parfois surestimées. S'il est vrai que certaines personnes autistes peuvent se concentrer beaucoup plus longtemps que la moyenne sur certaines tâches fastidieuses, par exemple, d'autres s'ennuient profondément dans la routine.

http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/375635/tirer-avantage-des-aptitudes-au-travail-des-personnes-autistes

*Publié sur le site de l'Université du Missouri*

**Employment Expert Says Job Seeking Will Not Work for Autism**

## Un expert de l'emploi dit que la recherche de travail ne fonctionne pas pour l'autisme

Traduit d'Autism Works, Novembre 2010
Extraits :

Au lieu de cela, Griffin propose un modèle appelé **Emploi Personnalisé** [Customized]. Cette approche commence par construire un profil approfondi des connaissances de la personne avec autisme (ou autre handicap), en définissant les "conditions idéales d'emploi" pour cette personne en particulier, et ensuite par attirer l'intérêt d'employeurs potentiels – en se fondant sur des négociations qui révèlent les avantages que l'embauche d'une personne spécifique aura pour les deux parties.

«*Nous devons exploiter les conditions et fournir l'équipement pour les entreprises avec opportunités d'emploi*», commente Griffin. Cela consiste à examiner quels sont les besoins de ressources, de fournitures et de services des entreprises locales et comment l'individu en particulier pourrait les fournir. Griffin propose souvent différents types de travail autonome comme des solutions personnalisées d'emploi. Et son approche réalise de grands succès.

Un exemple qu'il montre est celui d'un jeune homme autiste nommé Jason. Jason dirige une entreprise de stérilisation de serviettes qui dessert les salons de coiffure locaux, salons de bronzage, et salons de beauté dans une région métropolitaine importante. En utilisant le modèle d'emploi personnalisé, l'équipe d'assistance de Jason a d'abord défini les "conditions idéales d'emploi" pour une compréhension claire de ce que serait le travail de Jason. Le père de Jason est coiffeur, ce qui a contribué à affiner la conception des affaires. Aujourd'hui Jason n'a pas seulement une entreprise florissante, il a aussi un employé à temps partiel qui fait des livraisons et des ramassages avec Jason, et qui gère les ventes. Jason n'a pas seulement trouvé un emploi, il a aidé les entreprises localesà être rentables et a créé un emploi pour quelqu'un d'autre.

Dans un autre exemple, un jeune homme autiste nommé James a de solides compétences en informatique, mais vit dans une zone rurale. L'Équipe d'assistance de James a noté qu'il y avait une société moyennement grande avec de nombreux petits bureaux dispersés à travers la zone rurale. Chaque bureau avait besoin d'une personne pour le soutien technique informatique, mais la compagnie ne pouvait pas se permettre d'avoir quelqu'un sur place dans tant de bureaux. James répond maintenant à ce besoin en fournissant des diagnostics d'ordinateur à distance. Quand un employé de la société a un problème, il ou elle appelle James. James prend le relais de son ordinateur via Internet, diagnostique le problème en utilisant un logiciel spécialisé, et corrige le problème ou

envoie un autre membre de l'équipe pour effectuer la réparation.

Griffin affirme que ces approches personnalisées - à la fois individualisées de la personne avec autisme et des besoins des entreprises locales -, sont la meilleure solution pour l'emploi:

> ***«L'approche traditionnelle de développement d'emplois, c'est comme le commerce de détail - à la recherche d'emplois qui existent déjà et sont sur des étagères. C'est comme si vous disiez : " Je veux acheter une boîte d'emplois. " Cela ne fonctionne pas bien. Pour un emploi réellement efficace, les emplois devront être hors grille. Ce devra être quelque chose qui correspond aux besoins et aux compétences que chaque personne autiste peut apporter au poste. "***

Grâce, en partie, aux quelque 25 projets de conseil de la société Griffin, cette approche personnalisée de l'emploi se répand à travers le pays.

**A Greater Ability To Process Information Draws People With Autism To IT**

## Une plus grande capacité à traiter les informations attire les personnes autistes vers l'informatique

26 mars 2012
Source :http://www.medicalnewstoday.com/releases/243304.php

Les personnes avec autisme ont une capacité supérieure à la normale pour le traitement de l'information, même à partir de présentations rapides et sont mieux en mesure de détecter des informations définies comme «critiques», selon une étude publiée dans le Journal of Abnormal Psychology. La recherche, financée par le Wellcome Trust et l'Economic and Social Research Council, peut aider à expliquer la prévalence apparemment plus élevée que la moyenne de personnes atteintes de troubles du spectre autistique dans l'industrie des TI.

L'autisme est un trouble permanent du développement qui affecte l'interaction sociale, la communication et, souvent, l'apprentissage, mais les personnes atteintes d'autisme montrent une capacité accrue de concentrer leur attention sur certaines tâches. Pourtant, les rapports cliniques soutenus par certaines recherches en laboratoire montrent que ces individus peuvent être plus sensibles aux effets gênants de stimuli non pertinents, tels que les feux clignotants ou des sons particuliers, qui peuvent être facilement ignorés par des personnes sans la maladie.

Le Professeur Nilli Lavie, de l'Institut de neurosciences cognitives à l'UCL, émet l'hypothèse que cette combinaison de la capacité de se concentrer et une susceptibilité à la distraction pourrait être causée par une capacité supérieure à la normale de traitement des informations.

«Notre travail sur la capacité perceptive dans le cerveau adulte typique suggère une explication claire pour le profil cognitif unique que les personnes atteintes d'autisme montrent," dit-elle. «Les gens qui ont une plus grande capacité perceptive sont en mesure de traiter plus d'informations à partir d'une scène, mais cela peut également inclure certaines informations non pertinentes qu'ils peuvent trouver plus difficile d'ignorer. Notre recherche suggère que l'autisme ne comporte pas un déficit de distraction mais plutôt un avantage de traitement de l'information. "

Le Professeur Lavie, avec le Dr Anna Remington et le Dr John Swettenham du département des sciences du développement de l'UCL, ont testé cette hypothèse sur 16 volontaires adultes atteints de troubles du spectre autistique et ont comparé leurs résultats à ceux de 16 adultes typiques dans une tâche mettant en question leur capacité de chargement perceptif.

La tâche consistait à examiner un cercle de lettres flashé très brièvement sur l'écran et la recherche de quelques lettres «cibles». Dans le même temps, on demandait également aux participants de détecter une petite forme grise qui, parfois, est apparue en dehors du cercle lettre.

Lorsque seulement une ou deux lettres étaient flashées sur l'écran, les chercheurs ont constaté que les deux groupes pouvaient réussir à trouver la lettre et à détecter la forme. Cependant, rendre la tâche de recherche plus difficile en augmentant le nombre de lettres a diminué de manière significative les performances de détection des adultes typiques - mais pas des adultes atteints de troubles du spectre autistique, qui étaient en mesure de détecter la forme supplémentaire aussi bien dans les conditions les plus difficiles . Lorsque la tâche est devenu plus difficile, ils ont nettement surclassé les adultes typiques.

Le Professeur Lavie dit: «Notre étude confirme notre hypothèse que les personnes atteintes d'autisme ont une plus grande capacité perceptive par rapport à la

population typique. Cela ne peut être vu qu'une fois la tâche devenu plus exigeante, avec plus d'informations à traiter dans des conditions de travail plus difficiles, les gens avec autisme sont capables de percevoir des informations beaucoup plus que l'adulte typique. "

Le Professeur Lavie croit que le constat peut aider à expliquer pourquoi les gens souffrant de troubles du spectre autistique, comme le syndrome d'Asperger, peuvent exceller dans certaines carrières comme l'informatique, qui peut nécessiter une intense concentration et la capacité de traiter un grand nombre d'informations à partir d'un écran d'ordinateur. Les diagnostics d'autisme dans la Silicon Valley californienne auraient été multipliés par trois dans les années 1990, un phénomène appelé «syndrome du geek» par le magazine «Wired".

«Notre étude montre clairement que les personnes atteintes d'autisme peuvent faire mieux que les adultes typiques dans des tâches impliquant des présentations rapides de beaucoup d'informations», explique le professeur Lavie. "Il y a clairement des professions, comme l'informatique, qui peuvent bénéficier de l'embauche de personnes avec troubles du spectre autistique de haut niveau."

«Ces résultats pourraient aussi permettre aux cliniciens et aux familles pour aider les personnes atteintes de troubles du spectre autistique à capitaliser sur leurs forces, en exploitant l'augmentation de la capacité perceptive», ajoute le Dr Remington.

La recherche met également en lumière la relation entre l'autisme et les « savants », telles que l'artiste Stephen Wiltshire (qui est en mesure de dessiner avec un détail incroyable une scène vue seulement que quelques secondes) et Kim Peek (sur lequel le personnage éponyme du film 'Rain Man' a été basé). Les chercheurs soutiennent que ces capacités sont, en partie, susceptibles d'être une conséquence de leur capacité de perception élevée, mais leur étude suggère que la plupart des personnes atteintes d'autisme partagent cette caractéristique, indépendamment du fait qu'ils possèdent des capacités exceptionnelles de type savant.

Références : Remington AM et al. Lightening the load: perceptual load impairs visual detection in typical adults but not in autism. J Abn Psychol 2012.

# Autistes Asperger et emploi: pourquoi ça bloque?

Slate - 6 mai 2013

**Décrits comme brillants et méticuleux, ceux que l'on appelle «autistes de haut niveau» sont pourtant freinés par de nombreuses barrières dans le monde du travail.**

Son poste d'ingénieure informatique, Vanessa l'a quitté en 2010. Elle a repris des études, un master d'ingénierie de la cognition. Ses problèmes d'intégration dans l'entreprise, elle ne les doit pas à une quelconque timidité. «Pour beaucoup de monde dans la boite, je n'étais pas assez corporate. Et j'étais épuisée tellement je galérais au niveau relationnel». La jeune femme de 36 ans est autiste, atteinte du syndrome d'Asperger. Une condition neurologique faisant partie de la famille des Troubles envahissants du développement (TED).

Les Aspergers n'ont pas de déficience intellectuelle, contrairement à d'autres formes d'autisme. Ils aiment la routine, les chiffres. Dépeints comme très méticuleux, perfectionnistes, passionnés, dotés d'une mémoire impressionnante. Ils peuvent avoir quelques manies, comme se tordre les doigts. Leur handicap est avant tout social. Ils ont un déficit dans les interactions et une incompréhension face aux codes, normes ou sous-entendus. « Cela me gêne de parler de la pluie et du beau temps. La pause café à tel créneau horaire, ce n'était pas mon truc, je n'y allais pas. J'aime me concentrer dans mon travail et ne m'arrêter qu'une fois terminé», explique Vanessa.

En France, entre 100.000 et 400.000 personnes seraient atteintes du syndrome, selon les chiffres des associations. «C'est difficile à évaluer. Entre ceux qui s'ignorent, ceux qui ne se déclarent pas», reconnait Elaine Hardiman-Taveau, présidente d'Asperger Aide France. «Mais très peu travaillent », continue-t-elle. Elle pense qu'ils peuvent être des atouts précieux pour les entreprises. Au Danemark, un cabinet les emploie comme consultants. Avec leur souci du détail, ils repèrent des erreurs parfois minimes et nuisibles aux entreprises. Une initiative encore rare. «On peut estimer que seulement 1% d'entre eux ont un emploi en France», ajoute Miriam Sarbac, fondatrice de l'association Asperger-Amitié.

**«Il ne me regardait pas les yeux»**

Premier obstacle de taille pour accéder à l'emploi: l'entretien d'embauche. Un exercice formaté. Avec ses pratiques, ses mots et son style. «C'est une étape très difficile puisqu'elle fait appel à des savoir-faire relationnels. Il faut donner du sens à son parcours, décoder les attentes durant l'échange, parler de soi. Ce n'est pas le point fort des Aspergers», explique Pierre Manificat.

Psychologue et responsable du recrutement chez JLO Conseil, un cabinet de conseil en RH spécialisé dans le handicap, il estime que le syndrome peut donner des comportements particuliers, avec une pression forte le jour de l'entretien. «Il n'arrêtait pas de se gratter, il était très stressé, ne regardait pas trop dans les yeux», confirme Angèle Buttin, DRH de Xerox, centre de recherche informatique à Meylan (38), qui a embauché un autiste Asperger en 2010. «Cela m'a joué plusieurs fois des tours durant ces rendez-vous. On ne sait jamais comment ajuster son comportement», affirme Vanessa.

Amanda, 25 ans, déplore, elle, un manque de soutien en amont des candidatures. «Je passais de la mission locale à Pôle Emploi, sans être vraiment aidée». Les dispositifs sont nombreux. Entre les agences Cap'Emploi, opérateurs de Pôle Emploi mais gérées aussi par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), la forêt administrative fait peur. «Un travail de simplification est nécessaire. Les MDPH ont la vocation de jouer le rôle de guichet unique. Elles ne doivent en aucun cas, par excès de complexité, décourager les plus fragiles en difficulté de recherche d'emploi», abonde Charles Gardou, anthropologue et auteur de La société inclusive, parlons-en (Erès, 2012)

**Un handicap «invisible»**

Dans la quête d'un poste, les Aspergers ont également un choix à faire. Celui de déclarer ou non leur syndrome. Une question qui se pose plus largement à tous les handicapés. En 2001, 13% des personnes inscrites à l'ANPE ne déclaraient pas leur handicap, avant de changer d'avis, parfois après plusieurs mois de recherche d'emploi. Les stratégies sont donc variées. Par peur d'être discriminés, les autistes Asperger peuvent être tentés de ne pas demander une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et de cacher leur syndrome.

«Je ne souhaite pas me déclarer comme autiste. Je veux être considérée comme une employée 'normale'», insiste Dorothée, ingénieur-informatique, en CDI depuis 2008, diagnostiquée il y a un an. Invisible, leur trouble est difficilement compréhensible par leurs collègues au courant de la situation. «Tous mes comportements étaient passés à la loupe. On n'est pas en fauteuil. Donc, on va toujours se demander si vous n'êtes pas dingue», explique Vanessa. «Si une difficulté ne se voit pas, nous tendons à penser qu'elle n'existe pas. D'où le risque de ne pas reconnaître et prendre en compte ce handicap qualifié d'invisible», analyse Charles Gardou.

**Une vision de l'autisme encore biaisée**

Surtout, les autistes sont assimilés aux seuls déficients intellectuels. Des progrès ont été faits avec la diffusion du téléfilm Le cerveau d'Hugo sur France 2 le 27 novembre dernier ou, dans un registre plus geek, la popularité de Sheldon Cooper, personnage au comportement Asperger dans la série The Big Bang Theory. Le syndrome reste mal connu. «En France, on a beaucoup de retard, déplore Miriam Sarbac. On parle des autistes comme des personnes dangereuses, qui crient et se font mal. Cela créé des réticences dans le monde du travail». Les recruteurs voient d'abord les besoins liés aux Aspergers. Il faut privilégier les consignes par écrit, ne pas les prévenir d'un changement à la dernière minute, les encadrer plus fortement.

A ses débuts chez Xerox comme ingénieur électronique, le comportement de l'autiste Asperger a dérouté. Exemple : malade deux jours, il n'a pas prévenu l'entreprise qu'il allait rester chez lui. «Il faisait très bien son boulot, mais sur des choses qui nous paraissaient simples, il avait du mal», confie Angèle Buttin. Il a été suivi par une job coach, Judith Sitruk. Elle échangeait souvent par mail avec les managers, venait régulièrement dans l'entreprise. «J'avais le rôle de facilitateur, pour apaiser les craintes des deux côtés», assure-t-elle. Actuellement à l'essai sur un poste réservé aux handicapés dans un institut de recherche, Amanda dit avoir été «aidée» par la venue de deux psychologues dans sa structure, pendant une journée. Pour expliquer, sensibiliser ses collègues à ses attitudes parfois déroutantes.

**Priorité aux enfants?**

La formation des équipes reste ainsi une clé majeure pour Pierre Manificat: «Aujourd'hui, qui connaît ce syndrome dans les entreprises? Il faut travailler de manière plus forte et plus globale, encadrer les Aspergers dans leur intégration pour trouver leur point d'optimisation». La méconnaissance tient aussi dans la concentration des moyens sur l'enfance. En France, les débats portent sur la prise en charge des enfants autistes ou plus largement sur la critique d'une approche psychanalytique. Et laissent souvent de côté l'insertion professionnelle. Charles Gardou veut croire à une vision plus large: «On se concentre beaucoup sur les enfants, mais si on veut améliorer la présence des Aspergers au travail, on ne peut pas séparer la scolarisation, la formation et l'âge adulte. C'est un continuum».

Guillaume Vénétitay

# Changer les perceptions: La force de l'autisme

Laurent Mottron
Nature 479, 33-35 (03 Novembre 2011) doi: 10.1038/479033a Publié en ligne - 02 Novembre 2011

**Des données récentes - et l'expérience personnelle - suggèrent que l'autisme peut être un avantage dans certains domaines, y compris la science, affirme Laurent Mottron.**

La plupart des demandes de subvention, d'articles de recherche et de revues sur l'autisme s'ouvre par "L'autisme est une maladie dévastatrice". Ce n'est pas mon point de vue.

Je suis un chercheur, clinicien et directeur de laboratoire se concentrant sur les neurosciences cognitives de l'autisme. Huit personnes autistes ont été associés à mon groupe: quatre assistants de recherche, trois étudiants et un chercheur.

Leurs rôles n'ont pas été limités à partager leurs expériences de vie ou à l'exécution aveugle de saisie de données. Ils sont là à cause de leurs qualités intellectuelles et personnelles. Je crois qu'ils contribuent à la science en raison de leur autisme, non pas en dépit d'elle.

Tout le monde connaît des histoires d'autistes avec des capacités savantes extraordinaires, tels que Stephen Wiltshire, qui peut dessiner délicatement des paysages urbains détaillés à partir de sa mémoire, après un tour en hélicoptère. Aucun des membres de mon laboratoire n'est un savant. Ce sont des autistes«ordinaires», qui en tant que groupe, en moyenne, réussissent souvent mieux que les non-autistes dans une gamme de tâches, y compris des mesures de l'intelligence.

En tant que clinicien, je sais aussi que trop bien que l'autisme est un handicap qui peut rendre difficiles les activités quotidiennes. Un autiste sur dix ne peut pas parler, neuf personnes sur dix n'ont pas d'emploi régulier et quatre sur cinq adultes autistes sont encore dépendants de leurs parents. La plupart font face aux conséquences difficiles de la vie dans un monde qui n'a pas été construit autour de leurs priorités et leurs intérêts.



JESSICA Épiceries / VII

*Travailler avec Michelle Dawson scientifique autiste (à droite) a aidé Laurent Mottron (à gauche) à changer entièrement sa perception de la condition.*

Mais dans mon expérience, l'autisme peut aussi être un avantage. Dans certains contextes, les personnes autistes peuvent réussir extrêmement bien. Un paramètre est la recherche scientifique. Pendant les sept dernières années, j'ai été un proche collaborateur d'une femme autiste, Michelle Dawson. Elle m'a montré que l'autisme, lorsqu'il est combiné avec une extrême intelligence et un intérêt pour la science, peut être une aubaine incroyable pour un laboratoire de recherche.

> *«Trop souvent, les employeurs ne réalisent pas ce que les autistes sont capables de faire, et leur assignent des tâches répétitives et presque serviles.*"

J'ai rencontré d'abord Dawson quand nous avons été interviewés ensemble pour un documentaire télévisé sur l'autisme. Quelque temps plus tard, après avoir révélé à ses employeurs qu'elle était autiste, elle a éprouvé des problèmes dans son travail en tant que facteur et a donc tout appris sur la façon dont le système juridique traite les employés handicapés. J'ai reconnu son talent pour l'étude et lui ai demandé de devenir assistante de recherche dans mon laboratoire. Quand elle a révisé certains de mes articles, elle a fait des commentaires exceptionnels et il était clair qu'elle avait lu toute la bibliographie. Plus elle lisait, plus elle a appris sur le domaine. Il y a presque dix ans, je lui ai proposé d'appartenir au laboratoire. Nous sommes maintenant co-auteurs de 13 articles et plusieurs chapitres de livres.

**En examinant les hypothèses**

Depuis son arrivée au laboratoire, Dawson a aidé l'équipe de recherche à questionner nombre de nos hypothèses sur les approches de l'autisme - y compris la perception qu'il y a toujours un problème à résoudre. L'autisme est défini par une suite de caractéristiques négatives, telles que les troubles du langage, les relations interpersonnelles réduites, des comportements répétitifs et des intérêts restreints. De nombreux avantages de l'autisme ne font pas partie des critères de diagnostic. La plupart des programmes éducatifs pour les autistes tout-petits ont pour but de réprimer des comportements autistiques, et de faire suivre aux enfants une trajectoire typique de développement. Personne ne s'est fondé sur la façon unique d'apprendre des autistes.

Dans les cas où les manifestations autistiques sont nuisibles - quand les enfants se cognent la tête contre les murs pendant des heures, par exemple - il est incontestablement opportun d'intervenir. Mais souvent, des comportements autistiques, bien qu'atypiques, sont tout de même des comportements d'adaptation.

Par exemple, un geste d'autisme est d'utiliser la main d'une autre personne pour demander quelque chose, comme quand un enfant met la main de sa mère sur le réfrigérateur pour demander de la nourriture, ou sur la poignée de la porte pour demander à aller dehors. Ce comportement est inhabituel, mais il permet aux enfants de communiquer sans langage.

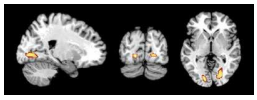
Même les chercheurs qui étudient l'autisme peuvent faire preuve d'un biais négatif envers les personnes avec cette condition. Par exemple, les chercheurs faisant des scanographies d'imagerie par résonance magnétique fonctionnelle (IRMf) signalent systématiquement les changements dans l'activation de certaines régions du cerveau en tant que déficits dans le groupe autiste - plutôt que des preuves tout simplement de leur organisation cérébrale autre, malgré tout parfois avec succès.

De même, les variations de volume cortical ont été attribuées à un déficit quand ils apparaissent dans l'autisme, indépendamment du fait que le cortex est plus ou moins épais que prévu [1].

Lorsque les autistes sont plus performants que les autres à certaines tâches, leurs forces sont souvent considérées comme compensatoires d'autres déficits, même quand aucun déficit n'a été démontré de manière empirique.

Sans aucun doute, le cerveau autiste fonctionne différemment. Surtout, ils comptent moins sur leurs centres verbaux. Lorsque des non-autistes regardent une image d'une scie, par exemple, leurs cerveaux sont activés dans les régions qui traitent à la fois des informations visuelles et langagières.

Chez les autistes, il y a relativement plus d'activité dans le réseau de traitement visuel que dans celui du traitement de la parole [2] , et cela semble être une caractéristique forte de l'autisme, à travers un large éventail de tâches [3] . Cette redistribution de la fonction cérébrale peut néanmoins être associée à des performances supérieures [4] (voir les images IRMf ci-dessous).



SOURCE: REF. 4
*Pour certaines tâches, les autistes utilisent leur cerveau différemment: ces images IRMf dépeignent les régions perceptives du cerveau davantage activées chez les autistes que chez les non-autistes lors d'un test d'intelligence non-verbale.*

Ces différences peuvent aussi avoir des inconvénients, tels que des difficultés avec la langue parlée. Mais ils peuvent conférer certains avantages. Un corpus croissant de recherches montrent que les autistes surpassent les enfants et les adultes neurologiquement typiques dans un large éventail de tâches de perception, comme de repérer un motif dans un environnement distrayant [5] .

D'autres études ont montré que les personnes les plus autistes surpassent d'autres individus dans des tâches auditives (comme la discrimination d'emplacements sonores[6] ), la détection de structures visuelles [7] et la manipulation mentale de formes tridimensionnelles complexes. Ils font aussi mieux dans les matrices de Raven, un test d'intelligence classique dans laquelle les sujets utilisent les compétences analytiques pour compléter un schéma continu visuel. Dans une des expériences de mon groupe, les autistes ont complété ce test avec un résultat de 40% plus rapide que les non-autistes [4] .

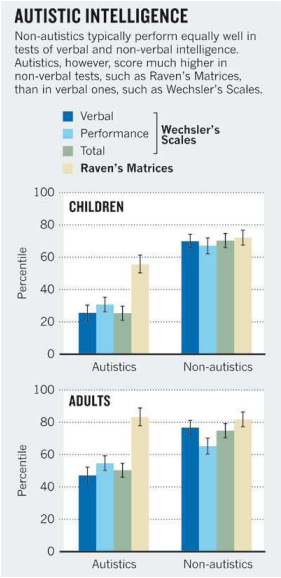
**Une intelligence modifiée**

Il y a quelques années, mes collègues et moi avons décidé de comparer à quel point dont les adultes et enfants autistes et non-autistes exécutent deux types différents de tests d'intelligence: ceux non-verbaux, tels que les matrices de Raven, qui n'ont pas besoin d'instructions verbales pour les remplir, et les tests qui s'appuient sur des instructions et réponses verbales. Nous avons découvert que les non-autistes en tant que groupe fonctionnaient de manière cohérente dans les deux types de tests – s'ils étaient comptés dans les

premiers 50 % dans l'un, ils avaient tendance à être comptés dans les premiers 50 % dans l'autre. Toutefois, les autistes avaient tendance à obtenir un score beaucoup plus élevé dans le test non-verbal que dans celui verbal (voir «L'intelligence autiste») - dans certains cas, jusqu'à 90 % supérieurs [8] .

Malgré le succès des autistes dans les matrices de Raven, moi aussi, j'avais l'habitude de croire que les tests verbaux étaient les meilleures mesures de l'intelligence. Ce fut Dawson qui m'a ouvert les yeux sur cette attitude «normocentrique ». Elle m'a demandé : si les autistes excellent dans une tâche qui est utilisée pour mesurer l'intelligence chez les non-autistes, pourquoi n'est-ce pas considéré comme un signe d'intelligence chez les autistes?

C'est maintenant ahurissant pour moi que les scientifiques continuent à utiliser, comme ils l'ont fait depuis des décennies, des tests inappropriés pour évaluer la déficience intellectuelle parmi les autistes, qui est habituellement estimée à environ 75%. Seuls 10% des autistes souffrent d'une maladie neurologique associée qui affect l'intelligence, comme le syndrome de l' X fragile, ce qui les rend plus susceptibles d'avoir une déficience intellectuelle.



SOURCE: REF. 8

Je ne crois plus que la déficience intellectuelle est intrinsèque à l'autisme. Pour estimer le taux réel, les scientifiques ne devraient utiliser que les tests qui ne nécessitent aucune explication verbale. En mesurant l'intelligence d'une personne ayant une déficience auditive, nous n'hésiterions pas à éliminer les composantes de l'épreuve qui ne peuvent pas être expliquées en utilisant le langage des signes, pourquoi ne devrions nous pas faire la même chose pour les autistes?

Bien sûr, l'autisme affecte d'autres fonctions, telles que la communication, le comportement social et les capacités motrices. Ces différences peuvent rendre les autistes plus dépendants des autres, et leur rendre la vie quotidienne beaucoup plus difficile. Aucun de mes arguments ci-dessus est destiné à minimiser cela.

Trop souvent, les employeurs ne réalisent pas ce que les autistes sont capables de faire, et leur assignent des tâches répétitives et presque subalternes. Mais je crois que la plupart sont désireux et capables de faire des contributions sophistiquées à la société, s'ils ont un bon environnement. Parfois, la part la plus difficile est de trouver le bon emploi - mais des organisations apparaissent désormais pour régler ce problème. Par exemple, Aspiritech, une organisation à but non lucratif basée à Highland Park, Illinois, emploie des gens autistes (principalement le syndrome d'Asperger) dans des postes de testeurs de logiciels (http://www.aspiritech.org ). La société danoise Specialisterne a aidé plus de 170 autistes à obtenir des emplois depuis 2004. Sa maison mère, la Specialist People Foundation, vise à connecter un million de personnes autistes avec un travail significatif (http://www.specialistpeople.com ).

Beaucoup de personnes autistes, je crois, sont adaptés à la science académique. Dès leur jeune âge, ils peuvent être intéressés par l'information et les structures, comme les numéros, les lettres, les mécanismes et des motifs géométriques - la base de la pensée scientifique [9] . Leur intense concentration peut les conduire à devenir des experts autodidactes dans les sujets scientifiques. Dawson, par exemple, ne dispose pas d'un diplôme scientifique, mais elle a appris et a produit suffisamment en quelques années de lecture des documents neuroscientifiques pour mener certains types de recherche. À ce stade, elle mérite un doctorat.

**Rappel instantané**

Les recherches ont constamment démontré que, en moyenne, les autistes présentent des points forts qui peuvent être directement utile dans la recherche. Ils peuvent traiter simultanément de gros morceaux de l'information perceptive, tels que des ensembles de données volumineux, mieux que ne le peuvent les non-autistes [10] . Ils ont souvent une mémoire exceptionnelle: la plupart des non-autistes ne peuvent pas se rappeler ce qu'ils ont lu il y a dix jours ; pour certains autistes, c'est une tâche facile. Les personnes autistes sont également moins susceptibles de mal se

rappeler les données. Cela est très pratique dans la science: alors que les méthodologies utilisées dans les études sur la perception du visage dans l'autisme sont pour moi terriblement similaires, Dawson peut se les rappeler instantanément.

Beaucoup de personnes autistes sont bonnes à repérer les motifs récurrents dans de grandes quantités de données, et les cas dans lesquels ces motifs sont interrompus. Dans mon laboratoire, Dawson a remarqué une divergence dans les normes appliquées à différents types de traitements: pour développer un médicament, les chercheurs doivent mener des études élaborées, y compris des essais contrôlés randomisés, mais ce n'est pas une exigence pour les interventions comportementales pour les autistes, malgré les coûts énormes de telles interventions (jusqu'à 60.000 $ américains par an pour chaque individu) et leurs éventuelles conséquences négatives.

Il est donc inquiétant de constater que certains pays, dont la France, ont proposé des interventions obligatoires qui visent à obtenir des autistes à adopter des comportements d'apprentissage et sociaux «typiques», qui n'ont pas été testés en utilisant les normes appliquées à d'autres domaines de la science.

Le point de vue aiguisé de Dawson maintient aussi le laboratoire axé sur l'aspect le plus important de la science : les données. Elle a une heuristique de bas en haut, dans lequel les idées viennent des faits disponibles, et d'eux seuls. En conséquence, ses modèles sont au-dessus des critiques, et sont presque infailliblement exacts , mais elle a besoin d'une très grande quantité de données pour tirer des conclusions. Par contraste, j'ai une approche de haut en bas : je saisis et manipule des idées générales de peu de sources, et, après les avoir exprimées dans un modèle, je reviens aux faits pour soutenir ou démentir ce modèle. Combiner les deux types de cerveaux dans le même groupe de recherche est incroyablement productif.

Parce que les données et les faits sont primordiaux pour les personnes autistes, ils ont tendance à ne pas s'enliser dans une stratégie de carrière qui peut faire dériver même les meilleurs scientifiques. Ils préfèrent ne pas chercher la popularité, les promotions ou un grand nombre d'articles ; ils peuvent afficher leurs meilleures idées sur le web plutôt que de les publier.

En 2004, Dawson a été reconnue au sein de la communauté autistique et parmi les chercheurs et cliniciens de l'autisme après avoir posté en ligne un essai détaillant les manquements à l'éthique des thérapies comportementales intensives utilisées avec des enfants autistes.
Bien sûr, les autistes ne réussiront pas dans tous les métiers. Compte tenu de leurs différences sociales, ils ont souvent du mal dans des domaines axés sur les gens, tels que la vente au détail ou le service du client. Idéalement, les personnes autistes devraient avoir des médiateurs [tuteurs] qui pourraient aider à régler les situations qui déclenchent de l'anxiété chez eux – toute chose généralement non planifiée ou hostile, telle que des modifications à un projet existant, des problèmes d'ordinateur ou de critique négative.

Malgré ces réserves, Dawson et d'autres personnes autistes m'ont convaincu que, dans de nombreux cas, les personnes autistes ont besoin d'occasions et de soutien plus qu'ils n'ont besoin de traitement. En conséquence, mon groupe de recherche et d'autres croient que l'autisme doit être décrit et étudié comme une variante au sein de l'espèce humaine. Ces variations dans la séquence ou l'expression du gène peuvent avoir des conséquences adaptatives ou inadaptés, mais elles ne peuvent pas être réduites à une erreur de la nature qui devrait être corrigée.

La caractéristique d'une société éclairée est son inclusion des comportements et des phénotypes non-dominants, comme l'homosexualité, les différences ethniques et les handicaps. Les gouvernements ont dépensé du temps et de l'argent pour accueillir les personnes souffrant de déficiences visuelles et auditives, les aidant à naviguer dans les lieux publics et à trouver un emploi, par exemple - nous devons prendre les mêmes mesures pour les autistes.

Les scientifiques, eux aussi, devraient faire plus qu'étudier simplement les déficits autistiques. En insistant sur les capacités et les atouts des personnes atteintes d'autisme, en déchiffrant comment les autistes apprennent et réussissent dans un milieu naturel, et en évitant un langage qui formule l'autisme comme un défaut à corriger, ils peuvent aider à façonner l'ensemble du débat.

Références :
1 - Gernsbacher, M. A. Observer 20, 43–45 (2007).
2 - Gaffrey, M. S. et al. Neuropsychologia 45, 1672–1684 (2007).
3 - Samson, F., Mottron, L., Soulières, I. & Zeffiro, T. A. Hum. Brain Mapp. http://dx.doi.org/10.1002/hbm.21307 (2011).
4 - Soulières, I. et al. Hum. Brain Mapp. 30, 4082–4107 (2009).
5 - Pellicano, E., Maybery, M., Durkin, K. & Maley, A. Dev. Psychopathol. 18, 77–98 (2006).
6 - Heaton, P. J. Child Psychol. Psyc. 44, 543–551 (2003).
7 - Perreault, A., Gurnsey, R., Dawson, M., Mottron, L. & Bertone, A. PLoS ONE 6, e19519 (2011).
8 - Dawson, M., Soulières, I., Gernsbacher, M. A. & Mottron, L. Psychol. Sci. 18, 657–662 (2007).
9 -Mottron, L., Dawson, M. & Soulières, I. Phil. Trans R. Soc. Lond. B 364, 1385–1391 (2009).

10 - Plaisted, K., O'Riordan, M. & Baron-Cohen, S. J. Child Psychol. Psyc. 39, 765–775 (1998).

Laurent Mottron est professeur de psychiatrie et titulaire de la Chaire Marcel et Rolande Gosselin de recherche en neurosciences cognitives de l'autisme à l'Université de Montréal. Il est également directeur du programme de l'autisme à l'Hôpital Rivière-des-Prairies, 7070 boul. Perras, Montréal H1E 1A4, Québec, Canada.

# Autisme : changer le regard

LE MONDE SCIENCE ET TECHNO | 16.12.11

Montréal (Canada), correspondance - C'est une histoire unique, scientifique et humaine que raconte le psychiatre-chercheur canadien Laurent Mottron, instigateur du Centre d'excellence en autisme de l'université de Montréal : celle de sa relation de travail avec Michelle Dawson, une patiente autiste devenue chercheuse dans son laboratoire en neurosciences cognitives. Mais, pour lui comme pour elle, l'essentiel est ailleurs que dans l'anecdote de cette rencontre. Il réside dans ce qu'elle a pu susciter pour faire avancer la science de l'autisme, jusqu'à lui donner un statut de "variant" humain plutôt que de "trouble", traduction du terme anglais consacré autistic disorder.

Les recherches du groupe de Montréal, avec quelque 80 articles publiés dans les meilleures revues scientifiques et dans lesquels Michelle Dawson a pris une place majeure, permettent d'affirmer que les autistes pensent, retiennent, s'émeuvent, et surtout perçoivent différemment des non-autistes. Ce groupe défend l'idée que la science, en considérant l'autisme comme une maladie à guérir, passe à côté de sa contribution intellectuelle et sociale.

**"Surfonctionnement perceptif"**

Dans un article intitulé "Le pouvoir de l'autisme", paru dans la revue Nature le 3 novembre [traduction Asperansa], M. Mottron explique comment il a intégré à divers titres, à cause de leurs qualités personnelles et intellectuelles, huit autistes dans son laboratoire, dont Michelle Dawson. En sept ans de collaboration avec cette dernière, "elle m'a montré, écrit-il, à quel point l'autisme, combiné à une intelligence extrême et à un intérêt pour la science, peut s'avérer une force dans un laboratoire de recherche".

A 50 ans, Michelle Dawson est "l'une des plus grandes voix autistes de la planète", s'exclame-t-il. Elle-même se juge avec modestie : "J'ai toujours une vie difficile au quotidien, avec des peurs incontrôlées ; j'ai beaucoup de mal à communiquer." Diagnostiquée autiste au début des années 1990, Mme Dawson commet l'"erreur" de le dire à son employeur, Postes Canada. "J'adorais mon travail de facteur, dit-elle, j'étais très motivée et je voulais être traitée comme n'importe qui." Harcelée à la suite de cet aveu, elle se voit obligée de quitter son emploi quatre ans plus tard et se bat en justice pour faire reconnaître ses droits. Le Canada, affirme-t-elle, "encourage la discrimination des autistes en ne les protégeant pas comme tout être humain".

En 2001, vivant un "trouble terrible", elle contacte Laurent Mottron. Celui-ci dira : "J'éprouvais dans mon rôle de psychiatre à son égard la nullité de ce que je lui proposais." Pour mieux l'aider, il lui propose plutôt de collaborer à son groupe. A partir de 2003, Michelle Dawson dévore la littérature scientifique sur l'autisme, au point d'en devenir une analyste hors pair. "J'ai tout de suite vu, note-elle, qu'elle contenait les informations dont j'avais besoin, qui pouvaient me servir et avec lesquelles je pouvais être utile."

Son travail impressionne M. Mottron : "Sa clairvoyance sur les questions scientifiques est unique ; elle peut vous rapporter le contenu d'un article lu il y a deux ans avec une incroyable précision. Et traiter les miens de façon impitoyable..." Elle l'admet : "Nous ne sommes pas souvent d'accord, mais c'est très productif. Moi-même, je recherche la critique forte !"

Au sein du groupe de Montréal, les deux chercheurs et leurs collègues pourfendent les idées reçues concernant la définition de l'autisme comme trouble social. Ils caractérisent la perception autistique pour laquelle ils accumulent les preuves d'une différence fondamentale, construisant un modèle du traitement de l'information par les autistes, baptisé "surfonctionnement perceptif", qui, d'abord ignoré, se mesure maintenant à armes égales avec les modèles traditionnels.

Ce modèle met, entre autres, l'emphase sur les forces autistiques. Laurent Mottron croit que si l'autisme handicape la vie au quotidien, il peut également procurer des avantages. Au lieu de définir l'autisme par des caractéristiques négatives (défaut de langage, manque de communication, comportements répétitifs, intérêts restreints...) et par comparaison à la majorité (ce qu'il appelle le normocentrisme), on devrait selon lui le décrire pour ce qu'il est, forces comprises.

**Capacité d'apprentissage**

La question de l'intelligence autistique est au coeur du débat. "Si je ne crois plus que la déficience intellectuelle soit intrinsèque à l'autisme, déclare-t-il, c'est parce que Michelle m'a ouvert les yeux sur cette attitude normocentrique valorisant les tests basés sur

le langage comme mesure de l'intelligence", au détriment de tests non verbaux comme les matrices de Raven (des tests classiques d'intelligence où le sujet doit compléter une liste de dessins). Avec cet outil reconnu (l'armée française s'en servait pour ses recrutements !), "l'intelligence autistique est pourtant bien mieux représentée, ajoute Mme Dawson, et l'on peut vraiment comparer les performances des autistes à celles des non-autistes".

Pourtant, on continue d'utiliser les tests verbaux pour les autistes. Avec pour effet d'en classer 75 % comme déficients intellectuels, alors que seulement 10 % à 15 %, selon M. Mottron, souffrent d'une maladie neurologique associée favorisant l'apparition d'une déficience intellectuelle. Une récente étude coréenne révèle ainsi la présence de 3,5 % d'autistes dans les écoles régulières de Corée, dont 2,5 % sont parfaitement intégrés, sans besoin d'aide particulière.

Au-delà même de l'intelligence, "la question de l'apprentissage par les autistes est l'une des questions-clés que l'on doit se poser", avance Michelle Dawson. Elle cherche à comprendre "pourquoi certains autistes de moins de 2 ans connaissent l'alphabet, voire lisent un journal", et voudrait qu'on "les encourage dans leurs habiletés au lieu de les déclarer déficients intellectuels". Et indique être "fascinée par cette extraordinaire capacité d'apprentissage des autistes", présentée pourtant comme la preuve d'un déficit sévère.

"Plus les tâches sont complexes, ajoute-elle, plus ils ont un avantage sur les non-autistes." Elle-même se dit incapable d'apprendre comme un non-autiste. Elle ne peut remplir des formulaires administratifs mais a "appris rapidement à écrire des papiers scientifiques et à rédiger des arguments juridiques !"

**Plaidoyer sur le manque d'éthique**

Ses difficultés de communication par le langage l'empêchent d'interagir facilement avec quiconque, y compris ses collègues. Elle travaille donc principalement depuis son appartement, se rend sporadiquement au laboratoire et communique surtout par courriels avec les chercheurs du groupe, comme elle le fait sur Twitter et sur son blog (Autismcrisis.blogspot.com) avec d'autres membres de la communauté scientifique.

Dans son travail de chercheuse, elle dit elle-même avoir "faiblesses et incertitudes" mais aussi pouvoir détecter des anomalies que personne ne voit, "lire, retrouver, utiliser, faire des liens, identifier des tendances à travers une foule d'informations dans la littérature scientifique".
Le domaine le plus polémique des travaux du groupe concerne ses positions sur l'intervention comportementale intensive (ICI), préconisée en Amérique du Nord. En 2004, Mme Dawson a publié, sur le Web, un plaidoyer sur le manque d'éthique de cette technique et critique maintenant la mauvaise qualité des travaux en intervention : "La littérature sur le sujet est énorme en quantité mais pauvre en qualité scientifique." Mme Dawson s'en prend également à l'adoption de "standards éthiques et de recherche beaucoup plus bas" que la normale et se demande "pourquoi les autistes vivent des discriminations même dans ce domaine". Nombreux sont les rapports de recherche qui vont aujourd'hui dans le même sens qu'elle : selon l'Académie américaine de pédiatrie, "la force de la preuve (en faveur de l'efficacité de ces techniques) est insuffisante à basse."

Groupes de pression De nombreux gouvernements subventionnent pourtant toujours ces thérapies, qui coûtent jusqu'à 60 000 dollars (45 000 euros) par an et par enfant, sous l'influence de groupes de pression. M. Mottron s'inquiète pour sa part d'un possible soutien gouvernemental français à l'ICI. La Haute Autorité de santé a en effet commandé un rapport sur ces méthodes qui lui semble biaisé en leur faveur : "En favorisant l'ABA (analyse appliquée du comportement) pour contrer la psychanalyse de l'autisme, on passe du tsar à Lénine !"

Au lieu de monopoliser le budget de l'enfance inadaptée pour de telles thérapies, on ferait mieux, selon lui, d'accepter qu'il n'y a pas de traitement de l'autisme, d'aider les autistes à trouver une fonction en société, avec garanties de droits, gestion pragmatique des crises adaptatives, accès renforcé à des services spécialisés éclectiques et aide pour une meilleure qualité de vie. Et surtout, il faudrait revoir l'équilibre entre le niveau d'aide apporté pendant l'enfance et celui donné à l'âge adulte, en augmentant le second.

Par exemple, les fonds pour faire face aux coûts exorbitants des techniques comportementales seraient mieux utilisés, dit-il, pour payer des gens qui iraient dans les entreprises identifier des tâches où les autistes excellent et pour adapter leurs conditions de travail. Mme Dawson partage ce point de vue que "ce n'est ni l'intelligence ni les habiletés qui manquent aux autistes. Ce qui est rare, ce sont les opportunités qu'on leur donne d'avoir une bonne vie et un travail, d'être autonome et responsable, de contribuer à la société, plutôt que de dresser sans cesse des obstacles devant eux".

Anne Pélouas

# L'autisme comme paradigme académique - L'autisme comme représentation du monde universitaire

Par Tyler Cowen

En repensant à l'histoire, peut-être vous êtes vous demandés comment les collèges et universités américains pouvaient avoir jamais contribué à un discours raciste. Mais Princeton et de nombreuses autres institutions tenus à l'écart les Juifs, et des défenses «académiques» de l'esclavage, de la ségrégation, et de l'eugénisme étaient monnaie courante jusqu'à ce que de grands changements sociaux aient rendu ces points de vue inacceptables.

La triste vérité est que les idéologies déshumanisantes sont toujours avec nous dans l'université moderne, même si elles prennent des formes très différentes. Les principaux exemples sont les manières inacceptables dont nous avons parfois parlé et pensé au sujet de l'autisme.

Il y a quelques années, Michael L. Ganz, qui enseigne à la Harvard School of Public Health, a publié un essai intitulé «Les coûts de l'autisme aux Etats-Unis." Il n'examine nulle part dans l'essai si les personnes autistes ont apporté des bénéfices à la race humaine. Pouvez-vous imaginer un essai comparable intitulé: «Coûts des Indiens d'Amérique"? Ganz pourrait penser que l'autisme est strictement une maladie, mais il ne mentionne jamais ou ne réfute le fait qu'un grand nombre d'autistes rejette ce point de vue et le trouve insultant.

David Bainbridge est un anatomiste vétérinaire à l'Université de Cambridge.En 2008, il publie un livre à l'Harvard University Press, Au-delà des zonules de Zinn : un fantastique voyage à travers le cerveau. Dans ce livre il a affirmé que les autistes faisaient défaut dans la qualité de la vigilance de l'homme, et il a comparé leurs facultés cognitives défavorablement avec ceux des singes avec une lésion cérébrale.

Deborah R. Barnbaum, philosophe à la Kent State University, a écrit un livre (ironiquement intitulé L'éthique de l'autisme, Indiana University Press, 2008) méditant les implications philosophiques du fait supposé que les autistes ne peuvent pas comprendre la vie mentale d'autres personnes; et pourtant ce résultat n'a pas eu lieu dans des expériences et il pourrait aussi être réfuté par quelques conversations simples avec des personnes autistes.

Il ne s'agit pas de concentrer le blâme sur ces personnes en particulier, qui ont absorbé des idées communes, des attitudes et des présupposés d'un cadre plus large. Il est fort possible que ces écrivains sont tous des gens «bien» au sens habituel, mais ils n'ont pas encore développé un sentiment de dégoût ou d'hésitation à ces portraits d'autres êtres humains. La vérité est malheureusement que jusqu'à ce que nous avons fait très attention aux conséquences de nos paroles, il a été trop facile de se glisser dans les mauvaises habitudes et la rhétorique nocive, même en étant politiquement correct en 2009 .

J'ai cité quelques-uns des exemples les plus évidents, mais les préjugés sous-jacents sont beaucoup plus profondément enracinées. Beaucoup de gens dans les collèges sont conscients de faire face à l'autisme (et le syndrome d'Asperger, je vais vous renvoyer généralement au spectre autistique) dans leurs programmes avec «besoins spéciaux». La réalité plus complexe est qu'il ya beaucoup plus d'autisme dans l'enseignement supérieur que la plupart d'entre nous le réalisent. Ce n'est pas seulement les «besoins spéciaux» des étudiants, mais aussi notre major de classe, nos membres du corps professoral, et oui, parfois, nos administrateurs.

Cette dernière phrase n'est pas une sorte de ligne de rire à bon marché sur les caractéristiques de nombreux dysfonctionnements de l'enseignement supérieur. L'autisme est souvent décrit comme une maladie ou un fléau, mais quand il s'agit du collège ou de l'université américaine, l'autisme est souvent un avantage concurrentiel plutôt qu'un problème à résoudre. L'une de la raison universitaire américaine est si forte est parce qu'elle mobilise les forces et les talents des personnes sur le spectre autistique de manière efficace. En dépit de certains discours dangereux, la réalité sur le terrain est que les autistes ont été très bons pour les collèges et les collèges ont été très bons pour les autistes.

L'économiste et prix Nobel Vernon L. Smith, un ancien collègue à moi, est l'un des exemples les plus connus d'un travailleur acharné sur le spectre de l'autisme. Vernon, dans « Découverte: un Mémoire », attribue son attention extrême, son souci du détail, et sa persistance savante à ses liens avec le spectre de l'autisme. Richard Borcherds, lauréat de la Médaille Fields 1998, en mathématiques, a été diagnostiqué comme ayant le syndrome d'Asperger. Temple Grandin, qui enseigne les sciences animales à la Colorado State University, est une femme autiste brillante dont les idées ont révolutionné la façon dont les abattoirs américains traitent les animaux. Il y a très

probablement de nombreux autres exemples, mais ceux-là non reconnus.

Simon Baron-Cohen, chercheur en autisme à l'Université de Cambridge, soutient que les personnes autistes performantes sont beaucoup plus répandues que la plupart des gens ne s'en rendent compte, surtout en mathématiques et en ingénierie. Il insiste pour systématiser des comportements comme un atout cognitif important des autistes.

En dépit de certains discours communs, chaque année des spécialistes nous apprennent plus sur les points forts cognitifs de l'autisme. Dans les années 1960, c'était une opinion commune selon laquelle, à l'exception de quelques savants, la plupart des autistes avaient une déficience intellectuelle (« retard mental » a été le terme le moins heureux), et dans une certaine mesure ce stéréotype persiste aujourd'hui. Mais un nombre croissant de travaux identifie les zones où les autistes dépassent en performance les non-autistes.

Une liste partielle note que les autistes ont, en moyenne, des capacités musicales supérieures de perception du ton et d'autres, qu'ils sont meilleurs pour remarquer les détails d'une structure, ils ont une meilleure acuité visuelle, ils sont moins susceptibles de se laisser berner par des illusions d'optique, ils sont plus susceptibles de convenir à certains canons de la rationalité économique, ils résolvent de nombreuses énigmes à un rythme beaucoup plus rapide, et ils sont moins susceptibles d'avoir des faux souvenirs d'un genre particulier.

Les Autistes ont aussi, à des degrés divers, des capacités fortes ou même extrêmes de mémoriser, d'effectuer des opérations avec des codes et des chiffres, d'effectuer des calculs dans leur tête, ou d'exceller dans de nombreuses autres tâches cognitives spécialisées. Les savants, bien qu'ils soient hors normes, reflètent également les forces cognitives trouvées chez les autistes en général. Une enquête récente a montré, avec des méthodes conservatrices, qu'environ un tiers des autistes ont des aptitudes et capacités de savants.

Les personnes autistes ont généralement une volonté et un talent supérieurs pour monter et ordonner des informations. Surtout quand on leur donne un accès approprié aux possibilités et aux matériaux, les autistes vivent l'idéal d'auto-éducation, souvent à l'extrême. Dans mon nouveau livre, « créez votre propre économie », je me réfère aux autistes comme les « infovores » de la société moderne et je soutiens que parmi les nombreuses dimensions, nous en tant que société nous efforçons d'imiter leurs aptitudes à commander et traiter l'information. L'autisme est un sujet que tout le monde s'intéressant à l'éducation devrait avoir lu et réfléchi dessus.

Il s'avère que l'université américaine est un environnement particulièrement propice aux autistes. De nombreux autistes sont défavorisés ou dépassés par le traitement des stimuli particuliers du monde extérieur et sont donc soumis à une surcharge de perception qui en résulte. Pour certains autistes, c'est débilitant, mais pour beaucoup d'autres, c'est soit gérable ou un problème qu'ils peuvent contourner. Le résultat est que les autistes préfèrent un environnement stable, la possibilité de choisir leurs propres horaires et le travail à la maison, et la possibilité de travailler sur des projets précis pour de longues périodes de temps.

Est-ce que cela vous semble familier? Le collège ou une université moderne est souvent idéal ou du moins relativement bon à la fourniture de ces types d'environnements. Alors qu'il y a beaucoup de discrimination à l'égard des autistes, la plupart des gens dans les universités américaines sont si aveugles à la notion d'autistes de haute réalisation qu'un préjudice annule l'autre, au profit de la plupart des autistes dans les universités.
Les autistes ont tendance à être très bons à un sous-ensemble de tâches cognitives et nettement pauvres ou avec des facultés affaiblies à d'autres, ils sont les bénéficiaires ultimes de la notion d'Adam Smith de division du travail. La spécialisation académique rend plus facile pour ces personnes de gagner l'honneur.

Je ne veux pas vous pousser trop dans le sens des stéréotypes tels que celui du «professeur distrait.". Certaines personnes conviennent peut-être au profil sur le spectre de l'autisme, mais le spectre comprend également de belles femmes avec de charmants sourires, des extravertis enthousiastes, des gens qui ne peuvent pas produire un discours avec un sens, et des gens qui font des discours publics très clairs et efficaces seulement de mémoire. Tony Attwood, un psychologue australien avec une expérience étendue de diagnostic, estime qu'agir est un métier bien représenté sur le spectre autistique. La question n'est pas de vous convaincre de quelque profil unique des autistes ou de remplacer votre vieux stéréotype par un nouveau. Plutôt, nous continuons à apprendre que la diversité des autistes est plus grande que nous ne le pensions.

Il ne fait aucun doute que de nombreuses personnes autistes ont une vie très agitée et ne parviennent pas à accéder à des postes de réussite élevés ou même à se disputer pour eux. Des problèmes, comme des

‘atypicités’ sociales très évidentes, d'anxiété sociale acquise, ou des hypersensibilités perçues de façon variée - retrouvés parmi beaucoup mais pas tous les autistes -, peuvent entraver leur capacité à obtenir des emplois ordinaires ou de monter dans un statut social.

Les préjugés actuels sont basés sur au moins deux erreurs. Tout d'abord, l'autisme est trop souvent défini comme une série de déficiences ou des échecs de la vie, ce qui exclut des performances. Il est plus scientifique et aussi plus éthique d'avoir une définition plus large de l'autisme, basée sur des méthodes différentes et atypiques du traitement des informations et d'autres marqueurs cognitifs et définis biologiquement. De cette façon, nous n'avons pas l'étiquette autiste comme des échecs nécessaires, mais nous reconnaissons plutôt une grande diversité de résultats, y compris les succès.

Deuxièmement, un diagnostic d’autisme est très souvent celui des personnes qui rencontrent des problèmes majeurs dans la vie. La plupart des autistes de haut statut ne se sont jamais présentés pour le diagnostic ou l'intervention, et beaucoup d'entre eux n'ont pas grand besoin ou pas de réelle prise de conscience pour cela, ou, même s'ils ont des difficultés, craignent la stigmatisation d'un diagnostic. Des échantillons communs d’autistes, que vous trouverez étudiés dans un document de recherche typique, montrent beaucoup plus de problèmes, et beaucoup moins de succès, que ce qui est probablement le cas dans un échantillon de la population réelle des autistes. En d'autres termes, il existe un biais de sélection énorme. La recherche sur l'autisme commence à peine à faire face à ce problème.Nous apprenons également que beaucoup de stéréotypes sur les autistes sont faux ou au moins trompeurs. Il a été suggéré, par exemple, que les autistes ne se soucient pas beaucoup des autres personnes, ou que les autistes n'ont pas de véritables émotions ou sont incapables d'empathie. La vérité est bien plus probable que les autistes et les non-autistes ne se comprennent pas toujours tous très bien. C’est étrange que les gens qui font cette accusation si souvent, dans l'acte même de le faire, ne parviennent pas à montrer de l'empathie pour les autistes ou bien de reconnaître la richesse de leur vie affective. Même lorsque les capacités cognitives des autistes sont reconnues, - le plus souvent dans le cas des savants – cela est trop souvent accompagné d'une image stéréotypée et inexacte d'une personnalité froide, robotique, ou moins qu’humaine.

La pertinence du spectre de l'autisme pour l'enseignement supérieur n'est pas seulement sur des individus en particulier sur le spectre autistique. La nature même de l'enseignement supérieur montre à quel point nous, souvent sans le savoir, détenons jusqu'à des profils cognitifs autistes comme un idéal d'éducation partielle. Dans l'éducation à «besoins spéciaux», il y a beaucoup d'efforts pour enseigner les compétences de non-autisme à l'autisme, mais dans une classe ordinaire, nous faisons souvent le contraire. Je considère plus (ou moins) l'éducation comme l'enseignement des gens à être plus autistes dans de nombreuses de leurs compétences cognitives de base. Encore une fois, certains aspects essentiels cognitifs de l'autisme sont la capacité, et le désir, de traiter de nombreuses informations sur des échelles très différentes, de petits détails à des structures d'ensemble; la mise au point et l'ordonnance mentale de cette information ; un degré relativement élevé d'objectivité scientifique ; et la présence de certains atouts cognitifs hautement spécialisés, même s’ils sont accompagnés de certaines zones de mauvaise performance. Pour un éducateur, un paquet de cette liste doit très birn sonner.

Une autre manière de présenter est de remarquer que tous les éltudiants sont des élèves à besoins spéciaux nécessitant beaucoup d'aide. Les étudiants non-autistes ne représentent pas un but idéal que tout le monde cherche à atteindre, mais plutôt les élèves tant autistes que non-autistes tentent d'acquérir les compétences spécialisées de l'autre groupe, ainsi que le perfectionnement de leurs compétences propres.

Quand il s'agit de discours public et académique, ce n'est pas seulement notre compréhension de l'autisme qui est en jeu. Les êtres humains ont l'expérience d'une variété de trajectoires de développement neurologique, avec le TDAH (trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention) comme autre exemple frappant. Nous devons être prudents sur ce que nous appelons comme un trouble. Quand il s'agit de TDAH, par exemple, il y des preuves croissantes que les personnes TDAH obtiennent des résultats très bons par des normes sociales standard. Le stéréotype de la culture populaire est celui d'une personne TDAH (souvent TDAH=TDA) cliquant superficiellement d’un canal ou un site Web à un autre. Une vision alternative est que les nombreuses personnes TDAH adaptent et finissent par utiliser leur profil cognitif pour se propulser de l'apprentissage d’un élément d'information à l'autre, et en fait se retrouvent plus instruites et peut-être mieux placées pour traiter avec le monde social. De même, une étude a montré que les personnes dyslexiques font de meilleurs entrepreneurs en moyenne, parce qu'elles sont habituées à l'idée d'avoir à déléguer certaines tâches plutôt que d'essayer de microgérer tout.

Dans de nombreux domaines de la neurodiversité humaine, y compris l'autisme, nous ne connaissons toujours pas les réponses aux nombreuses questions de base. Il n'y a même pas encore d'accord sur les définitions de base de l'autisme, du syndrome d'Asperger, et des concepts connexes. Dans l'intervalle, nous appliquons un bon nombre de descriptions stéréotypées et négatives aux autistes que nous ne songerions pas à utiliser pour décrire des groupes raciaux ou ethniques. Il est grand temps que les collèges et les universités ressortent en tête pour lutter contre ces préjugés communs. La rhétorique qui sort de l'enseignement supérieur doit correspondre à la réalité de l'enseignement supérieur comme une vocation commune pour les personnes autistes.

Nous sommes toujours à la recherche des métaphores et d'un langage appropriés pour décrire et expliquer la neurodiversité de l'homme. Par exemple, nous avons changé de point de vue sur l'autisme comme résultant des mères "réfrigérateur" - froides, distantes -, comme cela a été le plus visiblement suggéré par Bruno Bettelheim dans les années 1960. Nous commençons tout juste à aller au-delà de le définir comme une «série de troubles." Si nous appelons l'autisme comme un « trouble », est qu'il s'agit d'être humain et d'offrir sympathie et aide, ou est-ce une manière de stéréotypes, d'attentes réduites, et de ne pas tenir compte des résultats?

Mais si ce n'est pas correct de parler d'un trouble, qu'est ce qui est exactement le langage sensible et quels sont les cadres conceptuels d'accompagnement? La distinction couramment entendue entre le «haut niveau de fonctionnement» et le «fonctionnement faible" [ ou de « bas niveau »] ne tient pas compte des variations extrêmes dans les compétences de la personne autiste, et cela semble aussi classer un groupe d'êtres humains de façon en quelque sorte impropre. Quand il s'agit de discours sur le spectre de l'autisme, nous devrions être humains, respecter la différence et l'individualité humaine, respecter la nécessité d'une aide possible, et reconnaître la diversité au sein du spectre, et tout cela sans en supposant que les moyens non-autistiques de voir le monde sont toujours les bons.

La perception publique commune est que l'autisme est au sujet d'enfants maladifs ou malades, et il appartient à la communauté universitaire pour aider à corriger cette image. Si l'on regarde les données, il semble facile de trouver beaucoup d'enfants autistes encore relativement sévère, au moins par les normes de la perception publique commune, pour trouver un nombre proportionnel d'adultes autistes. Par exemple, un chiffre typique suggère que les États-Unis ont environ 500.000 enfants autistes, soit une prévalence de l'ordre de 1 sur 150.. Cela signifierait que les États-Unis ont également 1,5 million d'adultes autistes. (Ces chiffres sont très approximatifs et toujours en discussion.)

Ma conviction est que les États-Unis ont en fait plus d'un million d'adultes autistes. Mais s'il y a tant d'adultes autistes, la question évidente est : Où sont-ils? Qui sont-ils? Sont-ils tous enfermés dans des institutions? est parfois suggéré qu'il doit y avoir une très récente «épidémie» d'autisme. Mais les mesures épidémiologiques de prévalence de l'autisme, - si nous reconnaissons les modifications délibérées dans les critères diagnostiques, la sensibilisation, la disponibilité du service, les méthodes de dépistage, et ainsi de suite au fil du temps, - n'ont pas montré d'importantes augmentations inexpliquées. On pourrait arguer d'une augmentation progressive du taux de l'autisme, que les preuves existantes ne peuvent pas exclure du fait de tous les changements (je pense que le taux est plus probable constant dans le temps), mais toujours la croissance serait si progressive que, encore une fois, une estimation raisonnable serait plutôt d'un million d'adultes autistes aux Etats-Unis.

C'est un peu délicat de parler ou d'écrire sur les autistes qui peuvent travailler dans votre établissement. Si vous travaillez dans un collège ou une université, il y a de bonnes chances que vous interagissez avec des personnes sur le spectre de l'autisme sur une base très régulière. Peut-être la réaction du lecteur est de dresser une liste mentale des personnes en milieu de travail et de commencer à appliquer divers stéréotypes à leur disposition. Peut-être que vous serez à l'affût lors de la prochaine réunion de personnes qui présentent de «traits autistiques», puis vous ferez des commérages sur ces perceptions à vos amis.

C'est la nature humaine, mais je vous suggère une tactique de rechange. Adoptez l'individualisme. Questionnez vos stéréotypes. Peut-être même regardez-vous dans le miroir. Lorsque vous aurez terminé, il est probable que vous verrez beaucoup plus de talent, beaucoup plus de variétés non orthodoxes, que vous vous y attendiez.

*Tyler Cowen est un professeur d'économie à l'Université George Mason qui blogue sur http://www.marginalrevolution.com et écrit pour The New York Times, Money, et d'autres publications. Cet essai est adapté de son nouveau livre de Dutton, «Créez votre propre économie: La voie de la prospérité dans un monde désordonné ».*

http://chronicle.com/article/Autism-as-Academic-Paradigm/47033/
Traduction : http://forum.asperansa.org/viewtopic.php?f=6&t=1751

Focusing on Strengths Improves Social Skills of Adolescents With Autism Spectrum Disorders, UCSB Researchers Conclude

## Miser sur les points forts améliore les compétences sociales des adolescents atteints de troubles du spectre autistique, concluent les chercheurs de l'UCSB

1 août 2012

*Robert et Lynn Koegel - Crédit: Kimberly Kavish*

(Santa Barbara, Californie) - Les premières années du secondaire sont émotionnellement difficiles, même dans le meilleur des cas, mais pour les adolescents souffrant de troubles du spectre autistique (TSA), ce temps peut être particulièrement pénible. N'ayant pas les compétences sociales qui leur permettent d'interagir avec succès avec leurs pairs, ces élèves sont souvent ostracisés et même harcelés par leurs camarades de classe.

Toutefois, une nouvelle étude menée par des chercheurs de l'Autism Center Koegel à l'UC Santa Barbara a constaté que, en jouant sur leurs points forts - une grande intelligence et des intérêts très spécifiques - ces adolescents sont aussi capables que n'importe qui d'autre de forger de solides amitiés. En outre, les résultats de la recherche démontrent que la zone du cerveau qui contrôle un tel comportement social n'est pas aussi endommagée chez les adolescents atteints de TSA que l'on croyait auparavant. Les résultats paraissent dans un numéro récent du «*Journal of Positive Behavior Interventions*».

"Le problème, c'est que leurs intérêts restreints peuvent dominer leur vie et encore repousser les gens qu'ils aimeraient apprendre à se connaître», a déclaré Robert Koegel, directeur de l'Autism Center Koegel et auteur principal de l'étude. Il est également professeur de psychologie en conseil, clinique et scolaire et de l'éducation à l'UCSB Gevirtz Graduate School of Education. "Ils sont si fortement axés sur cet intérêt, les gens pensent qu'ils sont bizarres. Mais en s'impliquant dans une activité autour de l'intérêt, non seulement ils se font des amis, mais aussi deviennent des membres précieux du groupe. Leur compétence spécialisée devient une force. "

L'équipe de recherche, qui comprend également Lynn Koegel, directeur clinique du centre, et Sunny Kim, un étudiant diplômé en éducation à l'UCSB, a adopté une approche créative pour aider les trois garçons atteints de TSA à interagir avec leurs pairs. Plutôt que de décourager leurs intérêts parfois obsessionnels, les chercheurs ont aidé à mettre en place des clubs sociaux autour d'eux et a invité les élèves qui n'ont pas de TSA à s'y joindre. Les clubs ont fourni un lieu pour les élèves TSA pour afficher leurs intérêts et aptitudes spéciaux, et ont contribué à les faire participer avec leurs pairs d'une manière plus significative.

Koegel a offert l'exemple d'un élève atteint de TSA qui a un vif intérêt pour l'infographie. L'équipe a créé un club de conception graphique dans lequel les élèves concevaient des logos pour les entreprises et commerces. Parce que la plupart des élèves n'avaient pas l'expertise nécessaire, ils dépendaient de leur camarade de classe avec TSA pour que l'entreprise soit un succès. "Quand il était capable d'interagir sur un sujet dans lequel il était intéressé, il était capable de faire preuve d'un comportement social plus normal», a déclaré Koegel. "Il n'est pas seulement fait des amis avec ses collègues, il a été élu président du club."

Selon Koegel, les résultats sont également importants parce qu'ils indiquent un degré élevé de fonctionnalité du cerveau que les chercheurs avaient déjà associé avec des adolescents TSA. "Il a été communément admis que la partie du cerveau liée aux compétences sociales est tellement endommagée que les adolescents atteints de TSA sont incapables d'une interaction sociale normale", a-t-il dit. "Nous avons démontré que ce n'était pas le cas. Une fois que vous pouvez motiver les jeunes à essayer des choses, ils s'améliorent de façon spectaculaire et rapide, ce qui montre le cerveau n'est pas aussi endommagé que ce qui était pensé."

Dirigé par le biais du Centre Eli Koegel de & Edythe Broad L. Asperger Center, l'étude met la lumière sur une période de croissance et de développement qui présentent de nouveaux résultats pour les enfants qui ont été diagnostiqués avec TSA quand ils atteignent l'adolescence et le début de l'âge adulte. «Cette étude est très importante car elle suggère tellement d'optimisme», a déclaré Koegel. "Il montre le cerveau n'est pas aussi endommagé qu'on le croyait. Et elle montre que les individus malheureux autrement peuvent mener une vie plus épanouissante."
Il a ajouté que l'équipe de recherche a été agréablement surprise de voir que les élèves atteints de TSA sont devenus des membres précieux de leurs groupes, et ont eu beaucoup de dignité et de respect. Ils ont également noté que, sans aucune instruction ni encouragement de l'un des chercheurs, de nombreux camarades d'école ont rejoint avec enthousiasme ces activités du club et ont eu beaucoup de plaisir tout au long et au-delà de la période de l'étude. "En bref, ce fut beaucoup de plaisir pour tout le monde," a déclaré Koegel.

D'autres chercheurs impliqués dans l'étude comprennent John Danial, un étudiant en doctorat à l'UCLA, et Rosy Fredeen et Derek Rubenstein,

doctorants à l'UCSB au moment où la recherche a été menée.

*Effect of classroom modification on attention and engagement of students with autism or dyspraxia*

## Effet de modifications en classe sur l'attention et l'engagement des élèves atteints d'autisme ou dyspraxie

Kinnealey M, Pfeiffer B, Miller J, Roan C, Shoener R, Ellner ML.

*Résumé : Les élèves autistes ont une sensibilité sensorielle aux stimuli environnementaux qui influent sur leur participation et leur engagement dans des activités d'apprentissage en classe.*

Le but de l'étude était de déterminer si l'attention de 4 étudiants de sexe masculin, âgés de 13-20 ans, a augmenté après l'installation d'un mur à absorption acoustique et d'éclairage halogène.

Le simple-sujet multiple, une méthode conceptuelle mixte ab (B+C), a inclus une ligne de base de 2 semaines et deux phases d'intervention : 2 semaines après l'installation du mur insonorisant en utilisant le Owens Corning Basement Finishing System™ (Owens Corning, Toledo, OH) et 2 semaines après l'installation de lampes halogènes.

Nous avons calculé les fréquences d'inattention à l'aide de séances filmées en classe et utilisé l'analyse visuelle pour mesurer les caractéristiques en-phase et hors-phase.

Les résultats montraient une augmentation de la fréquence, de la stabilité de l'attention et de compréhensible. L'intervention précoce a un grand potentiel pour améliorer les résultats, et les systèmes scolaires ont besoin de fournir des services de soutien appropriés.l'engagement et un rendement scolaire, un confort et une humeur améliorés.

**Tenir un journal a fourni la perspective des élèves sur les modifications et a reflété globalement le confort sensoriel augmenté et les thèmes de l'environnement en classe améliorés, une réponse émotionnelle positive (l'humeur), et un rendement scolaire amélioré.**

http://autisme-info.blogspot.fr/2012/08/effect-of-classroom-modification-on.html

**Mounting Evidence of Critical Need for Adult Transition Support** - Autism Speaks

## Preuves du besoin critique de soutien à la transition pour les adultes

***Les jeunes adultes autistes sont moins susceptibles que tout autre groupe de personnes handicapées d'avoir un emploi ou de s'inscrire dans l'enseignement supérieu***

Environ 50.000 personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA) atteignent 18 ans chaque année aux États-Unis. Pourtant, la vie au-delà des années d'âge scolaire est restée un territoire largement inexploré dans la recherche sur l'autisme. Cela pourrait changer à la suite des résultats qui donnent à réfléchir d'une étude de suivi des jeunes adultes autistes au cours de leurs six premières années post-lycée.

Au cours des deux premières années après l'école secondaire, plus de la moitié des jeunes adultes atteints de TSA n'avait ni occupé un emploi payé, ni été inscrit à une formation professionnelle ou une université. Ce taux «sans participation» était plus élevé que celui de tout autre groupe de personnes handicapées suivi dans l'étude - y compris ceux présentant une déficience intellectuelle. Six ans après le lycée, seul un tiers des jeunes adultes atteints d'autisme avaient fréquenté l'université et à peine la moitié n'avait jamais occupé un emploi rémunéré.

«*Les années immédiatement après l'école secondaire sont celles où les gens créent une base importante pour le reste de leur vie*», a déclaré le chercheur principal, Paul Shattuck, Ph.D., de l'École Brown de travail social de l'Université de Washington, à St. Louis. "*Pourtant, de nombreuses familles avec des enfants autistes décrivent quitter l'école secondaire comme tomber d'une falaise en raison du manque de services pour les adultes atteints de TSA*."

La recherche sur le traitement de l'autisme et des services de soutien a longtemps mis l'accent sur la petite enfance. À bien des égards, cela est compréhensible. L'intervention précoce a un grand potentiel pour améliorer les résultats, et les systèmes scolaires ont besoin de fournir des services de soutien appropriés.

Pourtant, l'âge adulte constitue la grande majorité de la vie. Dans la mesure où les adultes atteints d'autisme ne parviennent pas à atteindre l'indépendance, l'âge adulte peut également tenir compte des coûts estimés de l'autisme sur la durée de vie à 1,4 M $ à 2,3 M $. L'équipe du Dr Shattuck a examiné les données de l'Étude longitudinale nationale de transition (2), une étude de neuf ans de jeunes inscrits dans les classes

d'éducation spéciale pendant leurs études secondaires. Ils ont comparé l'emploi et l'éducation de post-secondaires des jeunes adultes de 19 à 23 ans à travers plusieurs groupes de personnes handicapées âges. Ces personnes incluaient celles avec TSA, handicap intellectuel, troubles de la parole ou trouble d'apprentissage.

Parmi les jeunes adultes atteints d'autisme, l'emploi et l'éducation varient avec leur degré de déficience. Les taux les plus élevés ont été observés chez ceux qui étaient classés comme de "haute capacité" sur une échelle de compétences fonctionnelles de vie. Dans ce groupe, près de 60 % avaient été dans une université. Un peu plus de 80 % avaient une sorte de travail rémunéré. En revanche, 11 % de ceux de la fin de l'échelle - de «faible capacité» - s'étaient inscrits à des études postsecondaires. Près de 23 % n'avaient jamais été employés.

Globalement, l'emploi chez les jeunes adultes atteints d'autisme augmente avec le revenu de la famille. Il variait d'environ un sur trois chez les familles gagnant moins de 25.000 dollars par an à près de trois sur quatre dans les familles qui gagnent plus de $ 75,000.

«Cela suggère que les services de bon soutien - comme ceux rendus possibles par un revenu familial plus élevé - peuvent augmenter les chances d'un adulte indépendant et couronné de succès", dit le Dr Shattuck.

Dans son rapport, le Dr Shattuck a appelé à des recherches pour déterminer les types de services qui peuvent le mieux favoriser une transition réussie vers l'âge adulte. Il a également souligné la nécessité de mettre l'accent sur des interventions qui peuvent aider les jeunes à faible revenu à surmonter les obstacles à l'accès aux services et à 'atteindre une plus grande participation dans la société.

La revue *Pediatrics* a publié l'article de M. Shattuck dans son numéro de Juin. Sa recherche a été financée en partie par une subvention d'Autism Speaks.

*" La recherche du Dr. Shattuck a joué un rôle très important dans la sensibilisation à l'autisme comme une question de vie* », a déclaré la conseillère scientifique en chef d'Autism Speaks Geraldine Dawson, Ph.D. «En tant que chercheurs et défenseurs des personnes atteintes de TSA, nous devons mettre davantage l'accent sur la recherche qui identifie les types de services et de possibilités d'éducation et d'emploi qui peuvent effectivement augmenter l'indépendance et la qualité de vie."

*Shattuck P, Carter Narendorf S, Cooper B, Sterzing P, Wagner M, Lounds Taylor J. Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. Pediatrics. 2012; 129 (6): 1-8.* Version complète

## Revue scientifique 2012

**Question 6: What Does the Future Hold, Particularly for Adults?**

### Question 6: Que réserve l'avenir, en particulier pour les adultes?

**Les ateliers protégés améliorent-ils les perspectives d'emploi pour les adultes atteints de troubles du spectre autistique ?** - Cimera RE, Wehman P, West M, Burgess S. autisme. 2012 Jan; 16 (1) :87-94. [PMID: 21610189]

La transition vers l'emploi est un moment de la vie pendant lequel les programmes supplémentaires de soutien pourraient aider les personnes atteintes de TSA à se préparer aux défis de l'environnement de travail. Les ateliers protégés sont des programmes qui aident les personnes handicapées à se préparer à l'emploi concurrentiel en offrant une formation de compétences, le conseil d'emploi, et autres services connexes, en plus de travailler des expériences avec d'autres personnes handicapées.

Cette étude a évalué si les ateliers protégés ont abouti à une situation d'emploi améliorée pour les personnes atteintes de TSA par rapport à l'accès à un emploi communautaire sans avoir l'expérience de l'atelier protégé. En utilisant l'US Department of Rehabilitation Administration des services de l'éducation (RSA) 911 base de données, qui contient les enregistrements de tous ceux qui s'adressent aux services de réadaptation professionnelle, les chercheurs ont comparé deux groupes d'employés avec TSA pris en charge. Les employés pris en charge reçoivent une aide professionnelle, comme les entraîneurs d'emplois [job coaches], le développement de l'emploi et de la formation, les transports, les technologies d'assistance et de surveillance individualisées pour les aider à conserver un emploi. L'un des groupes était composé de personnes atteintes de TSA qui avaient participé à des ateliers protégés avant d'entrer dans l'emploi aidé dans la communauté, et l'autre groupe d'individus qui n'avaient pas participé à des ateliers protégés et sont directement entrés dans l'emploi communautaire, soutenu. Les deux groupes ont été comparés dans quatre domaines, y compris les taux d'emploi, les heures travaillées, le salaire gagné, et le coût des services reçus. Les résultats n'ont montré aucune différence entre les deux groupes en termes de taux d'emploi ou de nombre d'heures travaillées.

Cependant, les gains des personnes qui avaient participé à des ateliers protégés étaient significativement moindres que ceux qui n'avaient pas eu une expérience d'atelier protégé avant de demander un emploi à base communautaire, avec soutien, et le coût pour fournir des services pour les personnes dans des ateliers protégés était significativement plus que le groupe de comparaison. Ainsi, ces données indiquent que les personnes atteintes de TSA n'obtiennent pas de meilleurs résultats d'emploi s'ils participent à des ateliers protégés avant de s'inscrire à des programmes d'emploi communautaires, avec soutien.

Les chercheurs ont suggéré que ces résultats inattendus pourraient être influencés par un certain nombre de facteurs. Par exemple, les individus dans des ateliers protégés étaient peut-être été plus sévèrement altérés par rapport aux personnes qui n'ont pas participé à des ateliers, ou les participants et leurs familles dans les ateliers protégés peuvent avoir été préoccupés par la perte de prestations d'invalidité s'ils devenaient employés à des niveaux de rémunération plus élevés, de sorte qu'ils ont peut-être intentionnellement accepté un sous-emploi afin de maintenir ces avantages.

En revanche, une autre possibilité est que les personnes qui n'ont pas participé à des ateliers protégés ont peut-être été plus stimulés et motivés pour obtenir et conserver des emplois mieux rémunérés, ou ils peuvent avoir appris de meilleurs comportements au travail qui les ont aidé à acquérir et à maintenir des niveaux élevés de l'emploi. Des recherches supplémentaires sur les facteurs qui contribuent à un emploi concurrentiel avec succès pour les individus atteints de TSA seront nécessaires pour poursuivre l'optimisation de services de formation professionnelle pour cette population.

**L'éducation postsecondaire et l'emploi chez les jeunes ayant un trouble du spectre de l'autisme** - Shattuck PT, Narendorf SC, Cooper B, Sterzing PR, Wagner M, Taylor JL. Pediatrics. 2012 Jun; 129 (6) :1042-9. [PMID: 22585766]

Aux Etats-Unis seulement cette année, environ 50.000 adolescents atteints de TSA auront près de 18 ans et l'âge pendant lequel le système d'éducation leur a fourni des supports indispensables, suscitant des inquiétudes nationales sur la façon dont la société sera en mesure d'assurer une qualité de vie à tous les âges pour ces personnes. Relativement peu de recherches ont porté sur ce sujet, et la généralisation a été limitée dans les études précédentes par de petits échantillons.

Toutefois, les conclusions antérieures à cette étude ont suggéré de faibles taux d'emploi et d'éducation postsecondaire pour les jeunes atteints de TSA. Dans cette étude, les chercheurs ont utilisé des données provenant des 500 parents / tuteurs et des jeunes qui ont pris part à la National Longitudinal Transition Study du ministère de l'éducation 2 (NLTS2), une étude prospective sur 10 ans des jeunes qui reçoivent des services d'éducation spéciale dans leur transition vers l'âge adulte américain -à partir de laquelle ils ont examiné la participation à l'emploi, l'université, ou une formation professionnelle postsecondaires dans un grand échantillon national.

Les résultats indiquent que parmi les post-secondaires, 34,7% des jeunes atteints de TSA avaient fréquenté l'université [« ou le collège »], 55,1% avaient obtenu un emploi rémunéré depuis l'école secondaire, et 9,3% avaient suivi un programme de formation professionnelle ou technique. Cependant, plus de la moitié de ceux qui ont quitté l'école au cours des 2 dernières années n'avaient pas participé à un emploi ou une éducation.

En comparaison avec les jeunes dans les trois autres catégories de handicap étudiés - parole, troubles d'apprentissage, et retard mental - , ceux atteints de TSA avaient un taux significativement plus faible d'emploi. En outre, les individus au sein de ce groupe provenant de familles à faible revenu, avec de plus grandes déficiences fonctionnelles, ou d'origine hispanique ou afro-américaine étaient à risque accru de manque d'éducation et de situation d'emploi.

Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les jeunes atteints de TSA ont des résultats d'emploi et d'éducation postsecondaire faibles, en particulier dans les 2 premières années après l'école secondaire. Comme la taille de la population des jeunes adultes atteints de TSA continue de croître, d'autres recherches sont nécessaires pour comprendre comment la planification de la transition avant la fin de l'école secondaire peut faciliter une meilleure continuation sur les activités d'enseignement postsecondaire.

**Trajectoires développementales chez les adolescents et les adultes atteints d'autisme: le cas des compétences de la vie quotidienne** - LE Smith, Maenner MJ, Seltzer MM. J Am Acad Child Adolesc Psychiatry. 2012 Jun; 51 (6) :622-31. [PMID: 22632621]

Développer l'indépendance dans les compétences de la vie quotidienne est un facteur important pour de

bons résultats pour les adolescents et les adultes atteints de troubles du spectre autistique (TSA). Les compétences de la vie quotidienne sont les comportements qui sont nécessaires pour l'âge approprié, un fonctionnement indépendant dans le domaine social, la communication, la vie quotidienne, ou les zones motrices. Cependant, peu d'études ont exploré comment les aptitudes à la vie quotidienne sont développées chez les adolescents et les adultes atteints de TSA.

Cette étude a examiné les changements dans les compétences de la vie quotidienne sur une période de 10 ans pour 406 adolescents et adultes atteints de TSA entre 10 et 52 ans. Comme comparaison, un groupe d'individus atteints du syndrome de Down (DS) a également été étudié parce que ces personnes ont tendance à avoir des niveaux plus élevés de compétences de la vie quotidienne que celles avec d'autres déficiences intellectuelles. Les chercheurs ont évalué les personnes atteintes de TSA et DS en utilisant les activités de Waisman du Daily Scale Living (W-ADL) à quatre moments au cours de l'étude de 10 ans. Le W-ADL permet aux parents de noter le niveau de leur fils ou leur de fille d'indépendance sur 17 items, comprenant les soins personnels, l'entretien ménager et des activités liées aux repas. En se basant sur les résultats de la W-ADL, les enquêteurs ont mis au point une courbe de croissance pour montrer la voie du changement dans les compétences de la vie quotidienne.

Les aptitudes à la vie quotidienne des personnes atteintes de TSA se sont améliorées lors de leur adolescence et au début de leurs vingtièmes années, mais se sont ensuite stabilisées à la fin de celles-ci. De plus, le fait d'avoir une déficience intellectuelle a été associé à des niveaux initiaux inférieurs de compétences de la vie quotidienne ainsi qu'à une croissance des compétences plus lente au fil du temps pour les individus atteints de TSA. En revanche, les personnes atteintes du syndrome de Down ont continué à acquérir des compétences de la vie quotidienne au fil du temps.

Ces résultats indiquent que, bien que l'adolescence est une période de croissance et d'amélioration dans une variété de domaines pour les individus atteints de TSA, la recherche est nécessaire pour explorer les facteurs qui peuvent favoriser la croissance continue des compétences de la vie quotidienne pour les adultes atteints de TSA. Développer les meilleures méthodes pour encourager cette croissance pourrait permettre à des adultes atteints de TSA à vivre une vie plus indépendante.

**Une revue systématique des interventions de formation professionnelle pour les jeunes adultes atteints de troubles du spectre autistiq**ue - Taylor JL, McPheeters ML, Sathe NA, Dove D, Veenstra-Vanderweele J, Warren Z. Pediatrics. 2012 Sep; 130 (3) :531-8. [PMID: 22926170]

Le passage à l'âge adulte est une période difficile pour de nombreuses personnes atteintes de TSA. Le changement des soutiens fournis par le système éducatif à l'emploi peut être particulièrement difficile, et des interventions ciblées à cette transition peuvent améliorer les résultats et la qualité de vie des adultes atteints de TSA. Cette étude a examiné systématiquement les recherches existantes sur l'efficacité des interventions de formation professionnelle / emploi pour les personnes atteintes de TSA entre 13 et 30 ans.

Les chercheurs ont constaté que cinq études liées à l'intervention professionnelle répondaient aux conditions requises pour être incluses dans cette revue (par exemple, les études devaient avoir au moins 20 participants). Les cinq études ont porté sur les soutiens «sur le tas» ainsi que sur l'intervention particulière formation professionnelle / emploi. Les études ont été déterminées chacune de mauvaise qualité parce qu'elles étaient relativement petites et n'avaient pas d'assignation aléatoire, de groupes de contrôle appropriés, et d'étude de suivi qui serait nécessaire pour tirer des conclusions solides sur l'efficacité des programmes.

Cependant, chacune de ces études a pourtant trouvé des preuves de retombées positives pour les interventions professionnelles sur des mesures pour l'emploi ou des symptômes de TSA. Ainsi, alors que la force de la preuve pour les résultats positifs des interventions professionnelles est insuffisante en ce moment, peut-être en raison de la nature émergente de ce domaine de recherche, cette étude indique que les recherches futures en utilisant des méthodes d'études plus rigoureuses devraient être prises pour déterminer avec plus de certitude si les interventions de formation professionnelle / emploi sont utiles ainsi que les types d'interventions qui peuvent être les plus efficaces.

En particulier, les données à long terme doivent être recueillies pour évaluer la longueur du temps pour que les améliorations se poursuivent après un arrêt d'intervention et les mesures des résultats devraient être élargies pour inclure des facteurs tels que la qualité de vie, la situation sociale et résidentielle, et la réussite scolaire. La recherche pour comprendre comment les différences individuelles dans TSA (telles que la sévérité des symptômes ou les

conditions concomitantes) peuvent affecter les interventions qui sont les plus bénéfiques pourraient permettre des interventions ciblées pour ceux qui recevront le plus d'avantages. Devrait également être étudié l'impact financier des interventions de formation professionnelle / emploi sur les individus, les familles et l'économie en général. Collectivement, ces études complémentaires pourraient aider à créer la base d'éléments de preuve nécessaires pour mieux servir le nombre croissant de personnes atteintes de TSA approchant l'âge adulte.


Question 6: What Does the Future Hold, Particularly for Adults? Selected Article

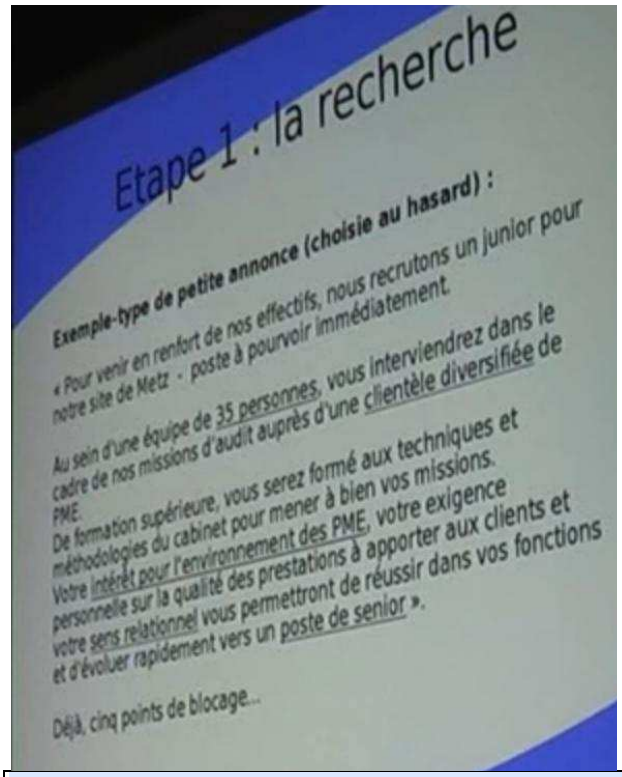
Cimera RE, Wehman P, West M, Burgess S. Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? Autism. 2012 Jan;16(1):87-94. [PMID: 21610189]

Lerner MD, Haque OS, Northrup EC, Lawer L, Bursztajn HJ. Emerging perspectives on adolescents and young adults with high-functioning autism spectrum disorders, violence, and criminal law. J Am Acad Psychiatry Law. 2012;40(2):177-90. [PMID: 22635288]

Shattuck PT, Narendorf SC, Cooper B, Sterzing PR, Wagner M, Taylor JL. Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. Pediatrics. 2012 Jun;129(6):1042-9. [PMID: 22585766] http://pediatrics.aappublications.org/c ... /1042.long

Smith LE, Maenner MJ, Seltzer MM. Developmental trajectories in adolescents and adults with autism: The case of daily living skills. J Am Acad Child Adolesc Psychiatry. 2012 Jun;51(6):622-31. [PMID: 22632621]

Taylor JL, McPheeters ML, Sathe NA, Dove D, Veenstra-Vanderweele J, Warren Z. A systematic review of vocational interventions for young adults with autism spectrum disorders. Pediatrics. 2012 Sep;130(3):531-8. [PMID: 22926170] http://pediatrics.aappublications.org/c ... 3/531.long


## Colloque en ligne : Etre adulte avec autisme aujourd'hui - 04 novembre 2010 - Espace Albert Camus - Bron (69)

http://www.cra-rhone-alpes.org/spip.php?article1751

Le travail des personnes avec autisme, en France et à l'étranger

**Josef Schovanec**

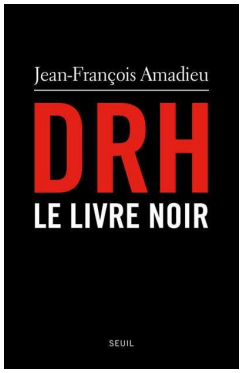
http://www.dailymotion.com/video/xh40yh_le-travail-des-personnes-avec-autisme-1-3_tech 18 mn 09

http://www.dailymotion.com/video/xh41jq_le-travail-des-personnes-avec-autisme-2-3_tech 17 mn 50

http://www.dailymotion.com/video/xh41kq_le-travail-des-personnes-avec-autisme-3-3_tech 17 mn 31

# Le Recrutement

**Jean-François Amadieu – « DRH, le livre noir »** pp.100-105




## La triche lors des recrutements

Les candidats qui répondent à des tests de personnalité sont assez intelligents pour savoir quelles réponses satisferont les employeurs. Puisque les résultats des tests de personnalité vont avoir un effet sur leurs chances d'être embauchés, ils mentent; c'est bien compréhensible. Il suffit en effet de comparer les scores de personnalité de personnes qui répondent sans véritable enjeu et les scores de ceux qui cherchent à obtenir un emploi pour constater la manipulation des tests (11). Pour tous les types d'emplois, les candidats sont plus extravertis, beaucoup plus stables émotionnellement, nettement plus consciencieux et plus ouverts. Les réponses sont évidemment orientées selon les postes: on n'attend pas les mêmes qualités d'un vendeur que d'un comptable.

Et même si les candidats sont prévenus de l'importance de ne pas fausser les résultats, cela ne change pas grand-chose. On a fait le test pour des recrutements de conducteurs de bus. Alors que 57 % des candidats trichent au test de personnalité, si on attire leur attention sur le fait qu'il ne faut pas mentir, la triche diminue, mais peu (39%).

La manipulation est telle - 50 % des candidats ont amélioré leurs traits de personnalité pour décrocher le job recherché (12) - que le véritable classement des candidats aurait été bien différent si ces derniers avaient sincèrement répondu (13). Parmi les candidats finalement retenus, beaucoup n'ont pas la personnalité que l'on croit. Les plus grands et les meilleurs menteurs figurent en effet immanquablement parmi ceux qui ont les meilleurs scores de personnalité : ils donnent l'illusion d'être plus consciencieux ou plus extravertis. Plusieurs études montrent que lors d'un test de recrutement ou d'un test de personnalité, entre 90 et 100% des candidats ayant les meilleurs résultats sont des menteurs (14).

Une évidence ressort : les candidats les moins honnêtes sont favorisés dans les tests de personnalité. Donc, plus le recrutement est sélectif, plus les tricheurs ont de chances d'être recrutés. En période de chômage, si une entreprise ne retient que 5 % des candidats qui se présentent, alors elle a de fortes chances que ce soient les falsificateurs, les moins honnêtes des candidats, qui soient retenus.

Après tout, peu importe que les candidats recrutés n'aient pas les caractéristiques requises, s'ils sont performants, pourrait-on se dire. Mais il n'en est rien : les menteurs ne sont pas aussi performants que prévu. En revanche, ceux qui ont répondu sincèrement aux questions révèlent une personnalité qui peut être réellement source de performance dans le travail. Mais ceux-là, moins attractifs au vu des tests, ne sont pas recrutés.

Les vendeurs de tests expliquent que tous les participants ont tendance à enjoliver un peu leur présentation d'eux-mêmes, de sorte que finalement la comparaison entre les candidats reste valable. Or ce n'est pas le cas. Tous les candidats n'ont pas la même propension à mentir et la même habileté dans la manipulation de leurs réponses (15). Certains rougissent en mentant et ne savent pas le faire quand d'autres ont un aplomb extraordinaire. Supposer, comme le font les concepteurs de test et les recruteurs, que tout le monde donne le change, c'est écarter les plus sincères et pousser chacun au mensonge.

Lorsque le test concerne l'intégrité des personnes - souvent quand l'entreprise confiera de l'argent à ses salariés -, le mensonge des candidats devient un problème encore plus aigu. Car ces tests, censés écarter les personnes malhonnêtes, produisent l'effet inverse. Une étude réalisée auprès de prisonniers a montré qu'ils étaient tout à fait capables de fausser les résultats de tests destinés à mesurer la confiance que l'on pouvait leur accorder (16). Les escrocs, c'est bien connu, sont maîtres dans l'art de la dissimulation de leur véritable dessein.

La triche lors du recrutement porte également sur l'expérience professionnelle des candidats. Des universitaires (17) ont voulu mesurer a part de tromperie dans les réponses à des questionnaires de recrutement de type bio data (18), utilisés pour la sélection de plus de dix sept mille candidats à des emplois du gouvernement fédéral américain. Ils ont eu l'idée de se livrer à une petite expérience en introduisant trois questions-pièges dans le questionnaire :

•• « L'année dernière, combien de fois avez-vous demandé des informations au gouvernement concernant un pays étranger au moyen du formulaire INTL-453 ? » (le formulaire n'existe pas) ;

•• « Avez-vous souvent utilisé la technique Wentzel pour résoudre un problème budgétaire?» (la technique a été inventée pour les besoins de l'expérience);

•• « Dans quelle mesure avez-vous utilisé l'approche dyadique de Johnson pour éviter les conflits au sein des équipes de travail?» (cette approche est fictive).

Les candidats ont été informés que leurs réponses seraient peut-être vérifiées et qu'en cas de fraude ils pourraient être ultérieurement licenciés. Malgré ces mises en garde et l'enjeu - il s'agit de décrocher un emploi -, 24% des candidats ont menti au moins une fois, 7% deux fois et 1 % aux trois questions.

Les candidats ont surtout triché pour la question 3, pensant ne pas pouvoir être démasqués. Ils ont moins menti sur la question 1, parce qu'elle est a priori facile à vérifier par le gouvernement, qui peut examiner les demandes officielles faites avec le prétendu formulaire INTL-453. Quant à la question 2, les mensonges sont moins fréquents, parce qu'il était demandé aux candidats pour cette question d'en dire un peu plus sur ce qu'ils avaient fait, ce qui était évidemment plus difficile s'agissant d'une pure invention. Les tricheurs sont donc manifestement nombreux, mais sont-ils par ailleurs de bons ou de mauvais candidats? Les chercheurs ont donc regardé quelles étaient les performances aux différentes épreuves des candidats. En effet, le gouvernement américain ne recrute pas seulement en faisant remplir un questionnaire bio data sur les expériences professionnelles. Un test mesurant les connaissances techniques (en sciences politiques, économie, histoire, géographie, etc.) et un test d'habileté verbale (un aspect important de l'intelligence) sont aussi passés par les candidats. Il est évidemment bien difficile de tricher pour ce dernier test, à la différence des récits de l'expérience professionnelle pour lesquels l'exagération, l'embellissement et le mensonge sont moins détectables. Que constate-t-on ?

Plus un candidat obtient un score élevé au test relatant les expériences professionnelles, plus il s'avère aussi avoir été un menteur pour les trois questions-pièges (qui ne sont pas comptabilisées dans le score au test bio data). Par contre, les menteurs sont beaucoup moins compétents techniquement et moins intelligents, comme l'attestent leurs mauvais résultats aux autres tests. En somme, les plus honnêtes des candidats n'en rajoutent pas sur leurs succès passés et sont également plus qualifiés pour le poste.

En faisant passer questionnaires ou entretiens dans lesquels on demande aux candidats de raconter et détailler ce qu'ils ont fait par le passé, est-on certain de recruter les meilleurs ? Tout porte à penser que cette façon de faire, pourtant si fréquente en France, aboutit à recruter des candidats plus malhonnêtes et de surcroît moins compétents. Car les menteurs se révèlent les plus attractifs lorsqu'ils racontent leur vie professionnelle. Ce problème ne peut être évité qu'en utilisant d'autres tests professionnels ou d'aptitudes.

Pour recruter, la méthode la plus utilisée en France est l'entretien. Or cette technique incite tout naturellement les candidats à se présenter sous leur meilleur jour, donc souvent à mentir. Les candidats omettent certains détails peu flatteurs et en inventent d'autres pour faire bonne impression. Jusqu'à 43 % des candidats utilisent des tactiques pour influencer les impressions du recruteur et 28 à 75 % des candidats reconnaissent mentir durant l'entretien (19).

Les mensonges sur les CV, dans les réponses aux tests et lors des entretiens sont de plus en plus courants. Cette dérive doit être enrayée et les entreprises s'y attachent, par exemple en vérifiant désormais mieux la réalité des diplômes. Mais peut-on reprocher à certains candidats, désarmés par l'ampleur des discriminations, découragés par le piston et conscients d'être face a une loterie, de chercher à enjoliver leur candidature? Il n'est pas étonnant que certains mentent allègrement, puisque, ne l'oublions pas, les questions posées aux candidats sont fréquemment illégales et visent délibérément à les écarter. Pourquoi une femme avouerait-elle songer à avoir des enfants et résider loin de son lieu de travail, chez son concubin? Pourquoi la photo jointe au dossier ainsi que la taille et le poids déclarés seraient-ils fidèles à la réalité pour décrocher un job de standardiste-accueil? Pourquoi un candidat avouerait-il qu'il est divorcé ou qu'il fume? Sommé de répondre à ces questions illégitimes, quiconque aurait la tentation de tordre la réalité.

Un des inconvénients croissants de l'a peu près dans le recrutement, c'est que les menteurs et les fraudeurs passent au travers des mailles du filet et sortent même gagnants des sélections, au détriment de ceux qui sont compétents, mais - malheureusement pour eux - plus honnêtes. Si le recrutement était plus objectif, par exemple avec des tests professionnels, cela arriverait peu. Mais les tris de CV et les entretiens permettent aux candidats malhonnêtes et menteurs d'exceller, montrant ainsi sinon leurs réelles compétences, du moins leur bagout, leur malice ou leur audace. Hélas, les dysfonctionnements des ressources humaines ne se limitent pas au recrutement.

Les déroulements de carrière n'échappent pas à ce sombre bilan . En particulier, la fixation de salaires paraît obéir à une logique bien éloignée des principes méritocratiques.

11 . Scott A. Birkeland et al., «A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures». International Journal of Selection and Assessment, n" 14(4), 2006, p. 317-335.
12. Chet Robie, Douglas J. Brown et James C. Beaty, «Do people fake on personality inventories? A verbal protocol analysis», Journal of Business and Psychology, volume 21, n° 4 , 2007, p. 489-509.
13. Richard L. Griffith, Tom Chmielowski et Yukiko Yoshita, «Do applicants fake ? An examination of the frequency of applicant faking behavior», Personnel Review, n°36 (3), 2007 , p. 341-355.

14. Joseph G. Rosse et al, « Assessing the impact of faking on job performance and counter-productive job behaviors », dans Paul Sackett, New Empirical Research on Social Desirability in Personality Measurement for the l4th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, 1998 ; John J. Donovan, Stephen A. Dwight et Gregory M. Hurtz, «An assessment of the prevalence, severity, and veriability of entry-level applicant faking using the randomized response», Human Performance, n" 16, 2003, p. 81-106.
15. Christopher Winkelspecht, Philip Lewis et Adrian Thomas, «Potential effects of faking on the NEO-PI-R : willingness and ability to fake changes who gets hired in simulated selection decisions », Journal of Business and Psychology, n° 21 (2), 2006, p. 243-259.
16. Steven G. LoBello et Benjamin N. Sims, «Fakability of a commercially produced pre-employment integrity test», Journal of Business and Psychology n°8 (2), 1993, p. 265-273
17. Julia Luvashina, Frederick P. Morgeson el Michael A. Campion, «They don't do it often, but they do it well : exploring the relationship beetween applicant mental abilities and faking», International Journal of Selection and Assesment, n° 17 (3) 2009, p. 271 -2X0.
18. Cette technique consiste à poser des questions précises sur les expériences, les compétences et diverses caractéristiques personnelles du candidat.
19. Julia Luvashina et Michael A. Campion, « Measuring faking in the employment interview : development and validation of an interview faking behavior scale », Journal of applied psychology, n° 92 (6). 2006. p. 1638-1656.

## Extraits de « Je suis à l'Est ! » de Josef Schovanec

**Le mensonge et la norme sociale**

L'incapacité, ou la très grande difficulté, des personnes avec autisme à mentir est quelque chose de bien connu et de frappant. Certains finissent par apprendre à mentir un petit peu, et parfois les psychiatres célèbrent cela comme un bel événement. D'autres sont plus en retard, comme moi par exemple. Dans la vie quotidienne, nous sommes obligés, même si on ne se l'avoue pas, d'user de petits mensonges, comme par exemple « je reviens dans deux minutes », alors que je sais pertinemment que je reviens plus tard ou que je ne reviens pas du tout. Pour une personne avec autisme, il s'agit bien d'un mensonge, même si socialement ce n'est pas vécu de la sorte. Ou alors flatter quelqu'un : vous lui dites par exemple que telle ou telle tenue est ravissante, alors qu'elle est laide à vos yeux. Certains mensonges sont socialement exigés. Si on ne s'y plie pas, on se retrouve dans des postures pénibles. En ce qui me concerne, j'essaie de naviguer; avec un peu de réflexion, je pense que l'on peut, dans beaucoup de situations, passer outre le mensonge tout en évitant la situation difficile. Par exemple, il est toujours possible d'éviter de parler de sujets qui sont désagréables pour l'autre personne. Si on me demande de vanter telle ou telle tenue que je trouve laide, et dont je ne peux pas dire qu'elle est jolie parce que ce serait mentir, j'essaie de trouver un autre compliment, une autre flatterie qui, elle, est exacte. Généralement, cela passe. Parfois, une réflexion est nécessaire.




Si vous passez un entretien d'embauche, il faut vous présenter comme la personne idéale pour le travail en

question, embellir votre CV en mentant un petit peu, mais pas trop non plus pour que ce ne soit pas trop flagrant. Vous devez aussi parler de vos aptitudes exceptionnelles. Vous devez évoquer vos loisirs, mais pas vos loisirs effectifs, plutôt des loisirs qui pourraient intéresser le recruteur, c'est-à-dire plus ou moins en lien avec votre travail. En somme, il faut savoir se vendre. Se vendre sur le plan littéral pour les entretiens d'embauché, mais cela vaut dans quasiment toutes les interactions sociales, même entre amis. Dans beaucoup d'entreprises, autour de la machine à café, notamment le lundi, tout un genre narratif se déploie : la description du week-end. Il faut le retracer, l'embellir. Quand bien même on se serait engueulé avec son conjoint, on dit plutôt des choses plus flatteuses. On dit que l'on a « fait » (comprenez ce sens du verbe faire...) telle ou telle expo, pour paraître cultivé ou raffiné, alors qu'on n'y est même pas allé ou qu'on n'y est resté que quelques minutes en regardant tout sauf les oeuvres exposées. La société exige ces choses ; si vous ne le faites pas, malheur à vous !

Quand on me demande ce que j'ai fait ce week-end, je suis obligé de répondre des choses qui ne sont pas socialement valorisantes, ou ne passent pas pour intéressantes. Donc, soit j'évite la machine à café, quitte à m'exposer à divers ragots, soit j'essaie de naviguer entre l'écueil du mensonge et la vérité entière et nue que je ne peux pas non plus dire. Le soir, quand on rentre, on se dit : « Pourquoi tout cela ? » Les gens ne sont pas idiots, ils doivent bien se rendre compte que tout le monde triche, d'une manière ou d'une autre. (…)

**Hiérarchies**

L'exemple type d'une réplique inadaptée lors d'un entretien d'embauché est de s'exclamer face au futur patron (lequel, en l'occurrence, ne le deviendra sans doute pas) : « Qu'est-ce que ça pue, ici ! » En effet, l'un des multiples sous-entendus des hiérarchies sociales est que le patron ne peut avoir certains défauts.

Dit de manière à peine exagérée, quelqu'un qui est haut placé dans la hiérarchie a toujours raison. Ainsi, il ne faut pas corriger les fautes d'orthographe du patron alors qu'on le fait facilement à un stagiaire. Il ne faut pas corriger le patron, même lorsqu'il raconte n'importe quoi, que les dégâts de l'âge ou de la boisson se font sentir.

Mais les questions de hiérarchie sociale peuvent également jouer en faveur des personnes autistes, une fois qu'elles ont acquis un certain statut. Alors, on n'ose plus les blâmer pour leurs bizarreries. On m'a raconté qu'un grand banquier français était très maniaque, et se lavait en permanence les mains. Il avait aménagé pour cela dans son bureau un petit lavabo, et quand il était en entretien, il se lavait régulièrement les mains. N'importe qui d'autre passerait pour cinglé. Pas le patron. Cela donne à réfléchir sur la bizarrerie, et le fait que les gens critiquent, blâment ou excluent les gens bizarres.

---

Temple Grandin dit aux personnes avec autisme « c'est votre travail que vous devez vendre, pas vous » et elle a raison. Mais comment cela est-il possible dans une culture où la personnalité se vend et où les tests psychométriques et autres tests de personnalité sont souvent une étape obligée pour décrocher un emploi ? Le soi-disant test de personnalité expose au grand jour nos différences sociales et cognitives (pas nécessairement des déficits) et peut amener une personne atteinte du syndrome d'Asperger à perdre un emploi avant même de l'avoir obtenu, avant d'avoir eu la moindre chance de montrer de quoi elle est capable. La reconnaissance de nos talents, l'acceptation de nos déficits et l'utilisation de nos forces sont les conditions sine qua non pour une carrière satisfaisante et une augmentation de l'insertion professionnelle des gens avec autisme qui sont sans emploi ou sous-employés.

**Chapitre 11 : Emploi et carrière – « L'Asperger au Féminin « - Rudy Simone**

---

**Commentaire :** Il est établi depuis longtemps qu'un candidat peut mentir à un recruteur : le patron qui embauche un ouvrier n'a pas besoin de savoir que c'est aussi un curé.

Mais le code du travail indique depuis 20 ans :

**Article L1221-6**
*Les informations demandées, sous quelque forme*

*que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles*
*Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.*
*Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations*

**Article L1221-8**
*Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.*
*Les résultats obtenus sont confidentiels.*
*Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.*

.

Au regard de cet extrait du livre de JF Amadieu, la technique de l'entretien de recrutement ne peut être considérée comme "pertinente". Elle ne permet pas d'apprécier la capacité à exercer un emploi, elle n'a aucun lien - même indirect - avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

De plus, elle est évidemment défavorable pour ceux qui ne savent pas se vendre. Ce qui est une des caractéristiques les plus courantes des TED. A ce titre, c'est une discrimination *indirecte* : elel ne vise pas directement une catégorie de personnes, mais elle a un effet sur cette catégorie. Par exemple, une mesure qui touche les personnes à temps partiel est considérée comme une discrimination indirecte envers les femmes, car ce sont elles qui sont à temps partiel

# Handisup accompagne en entreprises les étudiants autistes Asperger

15 mars 2013
*(fil-fax 15/03/13)*
L'association Handisup Haute-Normandie a signé mercredi à Rouen une convention avec la Fondation d'entreprise de Bouygues Construction "Terre plurielle" en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants autistes Asperger ou de haut niveau. Le projet SIMON, expérimental et unique en France, consiste en l'accompagnement de ces étudiants en stage en entreprises avec l'appui d'un "job coach".

SIMON est le prénom du premier étudiant autiste Asperger suivi depuis 6 ans par l'association. Le jeune homme est aujourd'hui en Master II. Handisup, association créée en 1998, aide les lycéens, les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap à préparer leur avenir professionnel. *« Le projet est parti d'un constat. De plus en plus de jeunes autistes poursuivent des études supérieures. Nous en suivions 24 en 2012. On dépasse aujourd'hui les 30. Leur difficulté c'est qu'il n'y a rien pour eux après le diplôme »*, rapporte Charlotte Lemoine déléguée générale d'Handisup. Ces étudiants présentent souvent une grande capacité intellectuelle et réussissent leurs études supérieures parfois brillamment. Certains sont capables en stage de faire en 15 jours le travail prévu pour 2 mois. Leur insertion professionnelle est cependant problématique. *« L'emploi n'est pas présent dans le Plan autisme. La France a sur ce sujet 10 ans de retard »*, déplore la déléguée. Leurs difficultés sont telles que sans une *« préparation adaptée »* ils ne pourront pas intégrer le milieu professionnel. Le projet SIMON est calqué sur le modèle de ce qui existe dans les pays anglo-saxons.

Le Syndrome d'Asperger se manifeste par des difficultés dans la communication et dans les rapports sociaux. Des difficultés qui se traduisent par du stress en entreprises. « Là où on leur dit trop souvent tiens voilà une boussole, monte sur le radeau et va découvrir l'Amérique », image le "job coach" Simon Beck. *« Il suffit parfois de changer la sonnerie d'un téléphone, l'emplacement d'un bureau, de poser un paravent dans un openspace pour que le stage soit un succès »*, assure le chargé de mission.

**Un stage tremplin vers l'emploi**
L'opération est jugée crédible chez Quille Construction. *« C'est notre intérêt que de s'ouvrir à la diversité, source de progrès collectif et d'enrichissement personnel, c'est notre devoir d'entreprise citoyenne et responsable, c'est une obligation légale mais c'est avant tout la conviction d'une belle démarche et une fierté pour ses collaborateurs »,* explique Didier Cloix, DRH de Quille Construction. Le partenariat depuis 2008 entre Quille et Handisup est concret. *« Il nous a permis d'accueillir 23 stagiaires, de réaliser 4 embauches et de signer un contrat de professionnalisation »*, rapporte le DRH. Le projet SIMON est soutenu par d'autres entreprises (Caisse

d'Epargne, Orange, Bolloré, Prévadiès, Adecco) et par la Région et le Département de Seine-Maritime. Le projet reçoit de "Terre plurielle" une aide financière de 20.000€ sur deux ans.
http://www.filfax.com/blogs/redaction/2013/03/15/handisup-accompagne-en-entreprises-les-etudiants-autistes-asperger/

http://www.handisup.asso.fr/NOS-ACTIONS/Projet-S.I.M.O.N

## Des solutions innovantes pour les étudiants autistes

**Avec le soutien de fondations et d'entreprises, HANDISUP Haute-Normandie prépare les étudiants autistes à leur devenir professionnel.**

De plus en plus de jeunes autistes (Asperger ou de haut niveau) poursuivent des études supérieures. Mais ils sont encore très peu identifiés et accompagnés. Ces étudiants présentent souvent une grande capacité intellectuelle et réussissent leurs études parfois brillamment. Cependant, leur insertion professionnelle est problématique. Leurs difficultés sont telles que sans une préparation adaptée ils ne pourront pas intégrer le milieu professionnel.

L'objectif est de faire en sorte que les jeunes autistes Asperger ou de haut niveau aient une insertion sociale et professionnelle satisfaisante. Améliorer les possibilités d'emploi des jeunes autistes permettra de réduire la part d'entre eux qui resteront au chômage à l'issue de leurs études.

Sur le modèle de ce qui existe dans les pays anglo-saxons notamment, Handisup propose de réaliser un accompagnement spécifique pour les étudiants autistes et de mettre en place des actions de conseils pour les entreprises, les établissements d'enseignement supérieur et toute personne qui doit accueillir un étudiant autiste. L'accompagnement des étudiants et la fonction de conseil sont assurés à Handisup par un chargé de mission autisme (appelé « job coach » à l'étranger).

### Des situations de handicap et des solutions…

**Pendant les études**

Dans le cadre de leurs études, les étudiants autistes peuvent rencontrer des difficultés liées aux exigences des études post-bac et à leur fonctionnement particulier. Des problèmes de méthode de travail ou de communication peuvent apparaître. Le chargé de mission autisme rencontre tous les étudiants et les enseignants pour évaluer ces difficultés. Il informe les enseignants sur l'autisme de haut niveau et les conseille sur leur manière de communiquer avec eux.

Pour la mise en place des stages, il s'avère nécessaire d'alerter l'enseignant tuteur sur les difficultés que le sujet comporterait lors de la réalisation de certaines tâches. Par exemple, si le sujet suppose que l'étudiant doit recueillir des informations auprès de plusieurs personnes et les transmettre à d'autres, on pourra estimer que cette tâche est compliquée pour le stagiaire. L'enseignant tuteur pourra donc repenser les tâches intermédiaires et implicites du sujet.

**En entreprise**

Les étudiants autistes peuvent s'épanouir dans des domaines professionnels différents à condition que l'environnement de travail soit bien adapté. En effet, le principal frein à l'insertion professionnelle réside dans le mode de communication de ces jeunes autistes, peu accessible aux personnes non formées, et dans leur difficulté à décoder les interactions sociales. Le chargé de mission aide les jeunes avec autisme à mieux comprendre ce qu'on attend d'eux en milieu professionnel et conseille les professionnels sur la façon dont ils peuvent travailler avec ces jeunes.

L'entretien d'embauche et les relations avec les collègues, par exemple, supposent une connaissance de certaines règles sociales, une compréhension de non-dits et la présence fréquente de l'implicite qui est difficile à décoder pour les autistes. De même, toutes les situations nouvelles sont une difficulté supplémentaire car elles génèrent beaucoup de stress. Les autistes ont besoin d'une connaissance explicite et détaillée du fonctionnement de l'entreprise, des usages de l'équipe et des attentes de chacun. Les difficultés de l'adulte autiste à trouver et à conserver un emploi ne sont pas la conséquence d'un défaut d'aptitudes professionnelles mais de difficultés concernant leurs compétences sociales et de communication.

**La vie étudiante**

La vie étudiante est tout aussi importante que la réussite universitaire. C'est pourquoi HANDISUP propose des activités hebdomadaires à ses adhérents : atelier théâtre, club jeux auxquels participent les étudiants autistes. Certaines difficultés relationnelles peuvent apparaître sur l'atelier théâtre car les autistes ne comprennent pas toujours ce qu'on attend d'eux ni comment se comporter. Le chargé de mission veille à

ce que les étudiants participent à ces activités en y adaptant les modalités.

Etre étudiant c'est aussi devenir autonome : utiliser les moyens de transport, prendre un rendez-vous, faire ses courses, etc. Un travail avec les étudiants autistes sur leur autonomie est donc indispensable. Il peut s'agir par exemple de les aider pour une prise de rendez-vous par téléphone, de détailler avec eux le trajet pour se rendre à un entretien ou encore de les aider à s'organiser dans leur quotidien.

Fondation Groupe Adecco
Bolloré Logistics
Fondation Caisse d'Epargne
Fondation Orange
Fondation Terre Plurielle
Prévadiès

## Des entreprises inspirées ! Des exemples en Belgique et en Suisse.

**Rencontres avec les responsables d'entreprise les 6 et 7 mars 2012**



**Dirk Rombaut de Passwerk** - Avec Dirk Rombaut de l'entreprise Passwerk à Berchem en Flandre.

Un responsable d'entreprise qui sait concilier Business et humanisme. Son entreprise emploie 40 autistes Asperger comme testeurs de logiciels. Ces personnes travaillent directement chez les clients mais à la différence de consultants classiques sont suivies par un Job coach pour apprendre à surmonter les situations de stress, de changement, etc. pouvant être déstabilisantes pour une personne ayant des troubles envahissants du développement.

Passwerk est une coopérative sociale qui fait déjà des profits alors qu'elle n'a que 4 ans d'existence et reverse une part de ces excédents sous forme de dons à des associations ayant des projets innovants dans le domaine de l'autisme.
Une nouvelle preuve que des personnes autistes ont des compétences très utiles en milieu professionnel voire supérieures aux "neurotypiques" (terme utilisé pour qualifier les personnes qui ne sont pas autistes) en témoigne les excellents résultats de l'entreprise et d'autres dans le monde (Danemark, Etats-Unis, Royaume-Uni, Suisse, Islande, etc.) qui embauchent des personnes ayant des TED.
En France, il n'existe pas de telles entreprises ni de Job coach. Handisup travaille à la mise en place d'un accompagnement des étudiants autistes en s'inspirant de ces réussites.



**Simon Beck et M. Antonio Conza** – En Suisse

Fondée il y a quatre ans au coeur de Zürich, Asperger Informatik emploie avec succès des informaticiens autistes. L'entreprise zurichoise est située dans un petit immeuble d'un quartier résidentiel, au calme. A l'intérieur, on découvre une organisation du travail très précise. Chaque employé sait ce qu'il doit faire pendant la journée, chaque armoire est clairement étiquetée et les bureaux n'ont pas de téléphone. Sur la porte, une consigne : “Prière de ne pas déranger ! Utiliser l'e-mail SVP.” Règle d'or pour tous ces employés méticuleux mais vulnérables à toutes formes de dérangements.
Asperger Informatik offre ses services dans le domaine du test de logiciel et du web design (conception de site internet). Les six employés que compte désormais l'entreprise ne sont pas forcément des diplômés en informatique. Ce sont surtout des personnes qui ont des compétences en informatique. Sa fondatrice, Susan Conza, elle-même atteinte du syndrome d'Asperger, a travaillé pendant une dizaine d'année chez Cyberlink et assure maintenant avec son beau-père, Antonio Conza des conférences à l'étranger pour faire connaître l'entreprise et montrer que des organisations spécifiques du travail permettent d'apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les personnes avec autisme.

# L'éducation postsecondaire et l'emploi chez les jeunes avec un trouble du spectre autistique

Le groupe du Prof Paull Shattuck de l'Université Washington à St. Louis a publié une étude dans la revue « *Pediatrics* » aujourd'hui sous le titre 'L'éducation postsecondaire et l'emploi chez les jeunes avec un trouble du spectre autistique' . L'étude complète est disponible gratuitement sur le site de « *Pediatrics* ».
Le groupe du Prof Shattuck a présenté des résultats sur les adultes autistes et la transition de l'école à l'âge adulte précédemment. Au IMFAR l'an dernier, ils ont présenté 'Le rôle des anticipations parentales dans la prévision des résultats post-secondaires pour les jeunes atteints de TSA' et un document sur 'Archives of Pediatric and Adolescent Medicine ' pour discuter de la façon dont les jeunes autistes adultes manquent des services indispensables. Prof Shattuck a fait une présentation à la CCIA en Septembre de l'année dernière .
Ce genre de travail est extrêmement important et, pourtant, peu d'attention a été mis sur les questions entourant les adultes autistes et de la transition à partir des programmes scolaires.
Le résumé pour la présente étude est ci-dessous.

Objectifs: Nous avons examiné la prévalence et les corrélats de l'éducation postsecondaire et de l'emploi chez les jeunes avec un trouble du spectre autistique (TSA).

Méthodes: Les données provenaient d'une enquête nationale représentative des parents, des tuteurs et les adultes jeunes avec un TSA. Participation à l'éducation de l'emploi, un collège ou professionnelle postsecondaire et le manque de participation à l'une de ces activités ont été examinés. Les taux ont été comparés avec ceux de la jeunesse dans trois catégories d'admissibilité autres - la parole / troubles du langage, des troubles d'apprentissage, et l'arriération mentale. La régression logistique a été utilisée pour examiner les corrélats de chaque résultat.

Résultats: Pour les jeunes ayant un TSA, 34,7% avaient fréquenté un collège et 55,1% avaient occupé un emploi rémunéré au cours des six premières années après l'école secondaire. Plus de 50% des jeunes qui avaient quitté l'école secondaire dans les deux dernières années n'ont pas eu de participation à l'emploi ou l'éducation. Les jeunes avec TSA avaient les plus faibles taux de participation à l'emploi et les taux les plus élevés sans participation par rapport aux jeunes dans d'autres catégories d'handicap. Un revenu plus élevé et une capacité plus fonctionnelle ont été associés à une augmentation des possibilités de participation à l'emploi et l'éducation postsecondaire.

Conclusions: les jeunes ayant un TSA ont de mauvaises perspectives d'emploi et d'enseignement postsecondaire d'éducation, en particulier dans les deux premières années après l'école secondaire. Ceux issus de familles à faible revenu et ceux avec de plus grandes déficiences fonctionnelles sont à risque accru de mauvais résultats. Des recherches complémentaires sont nécessaires pour comprendre comment une planification de la transition avant la sortie du secondaire peut faciliter une meilleure connexion à des activités productives d'enseignement postsecondaire.

Voici le communiqué de presse de la Washington University à St. Louis:

## Des jeunes avec l'autisme face à des obstacles à l'emploi et l'éducation après l'école secondaire

Taux de déconnexion du travail et d'école supérieure chez les jeunes adultes à faible revenu

En comparaison avec d'autres jeunes handicapés, les jeunes adultes souffrant de troubles du spectre autistique (TSA) sont confrontés à un temps excessivement difficile de navigation du travail et des possibilités d'éducation après l'école secondaire, selon une nouvelle étude réalisée par Paul Shattuck, PhD, professeur adjoint à l'École Brown à l'Université Washington Saint-Louis.

"*35% des jeunes avec TSA n'ont eu aucun engagement d'emploi ou d'éducation dans les six premières années après l'école secondaire*," dit Shattuck.

"*Les taux de participation à la fois aux emplois et à l'éducation étaient plus faibles pour les personnes à faible revenu."*

L'étude, publiée dans le numéro actuel de la revue Pediatrics, a examiné les données de l'Étude longitudinale nationale de transition 2 (NLTS2), une étude de neuf ans d'adolescents qui ont été inscrits dans l'enseignement spécial au début. Le NLTS2 incluait des groupes d'adolescents atteints de TSA, de troubles d'apprentissage, de déficiences intellectuelles, de la parole et du langage.

"*Comparés avec les jeunes dans les trois autres catégories de handicap, ceux qui ont un TED ont des*

*taux significativement plus faibles d'emploi et les plus hauts taux globaux de non participation à tout travail ou éducation quel qu'il soit*," dit Shattuck.

"*Ceux qui ont un TED ont plus de 50 % de chance d'être au chômage et dégagés de l'enseignement supérieur dans les deux premières années après l'école secondaire."*

Shattuck note que environ 50.000 jeunes avec TSA auront 18 ans cette année aux États-Unis.

«*Beaucoup de familles avec des enfants autistes décrivent l'âge de 18 ans comme tomber d'une falaise en raison du manque de services pour les adultes atteints de TSA*," dit-il.

"*Les années immédiatement après le secondaire sont la clé. Ils sont le moment où les gens créent une base importante pour le reste de leur vie.* »

"*Il doit y avoir des recherches plus poussées dans les services pour les jeunes adultes atteints de TSA pour les aider à faire la transition vers l'âge adulte et l'emploi ou la poursuite d'études*."

Shattuck dit qu'une attention particulière devrait être accordée aux interventions qui aideraient les jeunes les plus pauvres à surmonter les obstacles pour accéder aux services et réaliser une plus grande participation dans la société.

Cette étude a été financée par l'Organisation pour la recherche sur l'autisme, Autism Speaks et l'Institut national de la santé mentale.

Les co-auteurs de l'étude de Shattuck sont Sarah Carter Narendorf, Benjamin Cooper et Paul Sterzing de l'École Brown, Mary Wagner, Ph.D., de SRI International, et Julie Lounds Taylor, PhD, de l'Université Vanderbilt.

Shattuck donnera un exposé liminaire sur ses recherches à la Réunion internationale for Autism Research à Toronto le 16 mai 2012

# Québec, Grande-Bretagne, France … reportages et récits

## Louis Therrien, un jeune commis, et le Casino du Lac-Leamy à Gatineau

PRIX PETER-ZWACK 2010 POUR L'INTEGRATION D'UNE PERSONNE AUTISTE (...)
Le projet, qui a mené le jeune homme de 28 ans diagnostiqué Asperger à occuper un emploi permanent au Casino, a été démarré par sa mère, Thérésa Tremblay. Après six mois, alors que Louis éprouvait des difficultés dans son travail et dans ses relations avec ses collègues, le Casino a mis en place des mesures spéciales pour l'aider : *ressources spécialisées en appui, meilleur encadrement, procédures clarifiées, formation et sensibilisation des employés, accompagnement***.** Une fois qu'ils ont été sensibilisés au syndrome d'Asperger, plusieurs employés ont accepté de modifier leur façon de transiger avec Louis pour que cela se passe mieux, quelques-uns l'ont pris « sous leur aile » en quelque sorte. (...)
http://www.autisme.qc.ca/bibliotheque/les-actualites/prix-peter-zwack-2010-pour-lintegration-dune-personne-autiste.html

## Éric Breton: les grands défis d'un gars méticuleux

http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/dossiers/handicapes-sans-barrieres/201008/24/01-4309143-eric-breton-les-grands-defis-dun-gars-meticuleux.php



*Éric Breton constate que les choses sont beaucoup plus simples lorsqu'il est seul dans sa chambre avec son ordinateur que lorsqu'il a à composer en société. Malgré tout, il reconnaît que «ce serait monotone» et dit apprécier avoir des contacts sociaux... «mais pas trop»!*

Le Soleil, Jean-Marie Villeneuve (Québec)

Éric Breton n'est pas du genre à vous accueillir avec un large sourire et une tape dans le dos en faisant des blagues. Par contre, si vous cherchez un gars méticuleux, attentif à chaque détail et respectueux des règles, il est votre homme.

L'air beaucoup plus jeune que ses 27 ans, grand et mince, très mince même, sérieux, Éric aborde la vie d'une façon toute cartésienne. Ferré en mathématiques et en informatique, il a néanmoins de grands obstacles à surmonter pour faire son chemin. Éric a un syndrome d'Asperger, l'un des cinq troubles envahissants du développement (TED), comme l'autisme.

En fait, tous les TED présentent les mêmes caractéristiques : problèmes de sociabilisation et de communication, et champs d'intérêt limités, explique Lili Plourde, d'Autisme Québec. Cependant, les personnes ayant un syndrome d'Asperger sont plus fonctionnelles et autonomes et n'ont pas de déficience intellectuelle.

Il n'en reste pas moins que sur le plan social, Éric vit des difficultés d'adaptation. Il a d'ailleurs vécu des expériences de travail difficiles, qui se sont soldées par un échec, en raison de sa difficulté à composer avec certaines contraintes, dont l'autorité.

Notre première rencontre se déroule chez ses parents, où il habite. Assise discrètement dans un coin, la mère, Linda, écoute son fils. Elle connaît bien son tempérament impétueux et sait à quel point ses relations avec le monde ne sont pas toujours faciles.

D'ailleurs, considérant que «c'est déjà assez rough comme ça», il dit lui-même ne pas avoir de place dans sa vie pour une relation amoureuse.

En toute vérité, Éric constate que les choses sont beaucoup plus simples lorsqu'il est seul dans sa chambre avec son ordinateur que lorsqu'il a à composer en société. Malgré tout, il reconnaît que «ce serait monotone» et dit apprécier avoir des contacts sociaux... «*mais pas trop*»!

Des propos que Marie-Joëlle Langevin, son intervenante d'Autisme Québec, qui participe à la rencontre, approuve. «*Éric se connaît bien et est conscient de ses limites*», dit-elle. Cependant, elle doit lui rappeler ses bons coups, lui qui ne veut pas «*être un vantard*». Comme le fait qu'il accomplisse tout avec minutie, et ne fasse pratiquement jamais d'erreurs.

Cette caractéristique fait d'ailleurs partie de son problème. Il s'attarde tellement aux détails qu'il met beaucoup plus de temps qu'un autre à compléter un travail. C'est pourquoi son employeur, Cantin Beauté Ltée, un distributeur de produits pour salons de coiffure, reçoit un soutien d'Emploi-Québec pour compenser cette productivité moindre

**Une passion**

Comme plusieurs ayant un syndrome d'Asperger, Éric a aussi une passion, les moyens de transport. Il connaît les parcours du Réseau de transport de la Capitale par cœur et peut vous dire l'année de fabrication de l'autobus dans lequel il monte. La cadence des feux de circulation qu'il croise n'a pas de secret pour lui et il a une mémoire phénoménale des dates et des heures.

Ce qui le fascine? «*Tout ce qui est précis*.» Un rêve? «*Que tout le monde soit assidu au règlement...*»

## L'adaptation, une affaire de temps pour Éric Breton

http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/dossiers/handicapes-sans-barrieres/201008/24/01-4309144-ladaptation-une-affaire-de-temps-pour-eric-breton.php

**Handicapés sans barrières**

L'intégration au travail des personnes handicapées demeure encore l'exception. De plus en plus présentes dans les classes régulières, elles seront pourtant bientôt nombreuses à frapper à la porte du centre d'emploi, d'autant plus que les besoins de main-d'œuvre iront s'intensifiant. Tout l'été, Le Soleil présente des personnes vivant avec divers handicaps et occupant une gamme d'emplois variés. À leur façon, toutes font le même constat: « avoir un travail permet de rêver. »



*Dans l'entrepôt de la rue Dalton, Éric vérifie avec soin les comptes des transporteurs qui livrent des milliers de produits de la compagnie aux quatre coins de la province.*
Le Soleil, Yan Doublet - Claudette Samson

(Québec) «*Moi, il y a une seule chose, ça me prend du*

*temps pour démarrer. Mais une fois que je suis sûr, je le fais de 0 à 100 %.*»

Voilà certainement une bonne autodescription de la façon dont Éric Breton aborde son travail de commis d'entrepôt chez Cantin Beauté Ltée et qu'approuverait son supérieur immédiat, Daniel Cauchon.

Il connaît Éric depuis 16 mois et il l'a vu devenir plus à l'aise avec le temps. Mais chaque nouvel apprentissage doit être bien amené pour éviter que «*la lumière rouge*» ne s'allume. Car en situation de stress, Éric «*se fige*», littéralement.

Le premier essai, au service de l'administration (Éric a presque achevé une attestation d'études collégiales en informatique), n'a pas bien fonctionné. Mais, raconte le propriétaire de l'entreprise, Raynald Bouchard, «*on voulait le garder*». Pour lui, c'était une forme d'engagement social très concrète.

M. Cauchon a donc eu l'idée géniale de miser sur ses forces en l'attelant à une série de tâches demandant beaucoup d'attention, ce qui, justement, rebute la plupart de ses collègues.

Dans l'entrepôt de la rue Dalton, Éric vérifie avec soin les comptes des transporteurs qui livrent des milliers de produits de la compagnie aux quatre coins de la province. Désormais, ceux-ci sont payés chaque semaine, ce qui ne s'était jamais vu, s'exclame M. Cauchon.

Mais il y a plus. Grâce à son sens de l'organisation, le minutieux commis a permis à l'entreprise de récupérer des milliers de dollars sur les produits défectueux qui doivent être retournés aux fournisseurs. Chaque matin, il fait la tournée des paniers classés par ordre alphabétique de la ville d'origine (très important, le classement!), vérifie les preuves d'achat et les garanties, prépare tout soigneusement dans les temps requis, ce qui assure le remboursement.

Enfin, son autre tâche principale est elle aussi très importante : il vérifie chacune des commandes avant qu'elle ne soit emballée. Ici, il doit apprendre à faire preuve de tolérance envers les collègues qui font parfois des erreurs...

Car «*Éric ne peut pas comprendre qu'on fasse une erreur*», explique M. Cauchon. Le principal intéressé le sait, il a tendance à être plutôt «*rigide*» et doit travailler à s'assouplir
.

**Comme un ordinateur**

Il est fascinant d'entendre Éric se comparer lui-même à un ordinateur. Son cerveau fonctionne avec une logique implacable. Parfois, il «*bogue*». La nuit, il «*se reprogramme et fait une mise à jour du système*» en prévision de la journée du lendemain. Mais s'il fait deux choses à la fois, «*ça splite la puissance à 50 %*».

Conscient de ce qu'il est, il croit néanmoins que ses compagnons de travail «*ne sont pas trop embêtés par mes manières, ils sont sensibilisés*».

Lui qui prend tout au pied de la lettre commence même à décoder les blagues. Quand un collègue l'a taquiné en disant qu'il irait «*casser les deux jambes*» au gars qui avait fait une erreur, Éric s'est sincèrement indigné et opposé. Mais lorsque Daniel Cauchon revient sur cette image, lors de notre visite, le garçon sourit, ce qui est plutôt rare chez lui. Il s'empresse toutefois de préciser : «*Ah non, moi, je ne suis pas comme les autres!*»

Il l'avoue, le contrôle constant à exercer sur lui-même demande énormément d'énergie. Il exige beaucoup de lui-même, et son hypersensibilité auditive le rend fragile aux bruits. Son patron l'accommode et a réduit ses heures de travail en conséquence.

Ainsi que le précise Lili Plourde, d'Autisme Québec, «*intégrer une personne autiste ou ayant un syndrome d'Asperger ne coûte rien en argent, ça demande seulement de la flexibilité, de l'originalité, de la créativité*». Un point de vue qui semble avoir été bien compris par l'employeur d'Éric.

**'*Autism doesn't hold me back. I'm moving up the career ladder*'**
**Driven new generation of people with the condition are showing employers there is no limit to**

## «*L'autisme ne me retient pas. Je vais gravir les échelons* »

**Une nouvelle génération montante de gens avec cette condition montrent aux employeurs qu'il n'y a pas de limite à ce qu'ils peuvent faire**
Amelia Hill - The Guardian, 8 Mars 2013

Lien vers la vidéo: Handicap sur le lieu de travail: «nous ne sommes pas Rain Man »

Jonathan Young a de grands projets pour sa carrière. L'analyste d'affaires chez Goldman Sachs est sur le

spectre autistique. Mais cela, dit-il, n'est pas quelque chose qu'il va le retenir.

«*Je suis dans le monde le mec de l'entreprise qu'il faut pour toutes les informations utilisées dans chacune de nos présentations internes et externes*», dit-il. «*Je suis en train de gravir les échelons chaque année en termes de responsabilité ou de promotion. Mon ambition est de poursuivre sur cette lancée. En 10 ans, je veux être quelqu'un d'assez important*."

Il fait partie de la génération la plus visible des jeunes atteints d'autisme que notre société ait jamais connue. Diagnostiquée précocement, cette génération a été éduquée à compter non seulement sur un emploi lorsqu'ils quittent l'école, mais aussi sur une carrière sur un pied d'égalité avec leurs contemporains «*neuro-typiques*».

La confiance et la détermination de ces diplômés - dont certains ont fait leurs études jusqu'au doctorat – sont en train de forcer le rythme du changement dans les organisations jusque-là inaccessibles aux personnes atteintes d'autisme. Des entreprises, des cabinets d'avocats de la City et des banques aux entreprises mondiales de soins, ont commencé à ouvrir leurs portes à des jeunes après avoir pensé qu'ils ne pouvaient faire que des travaux modestes.

Ce jeune est d'abord entré à Goldman Sachs en tant que stagiaire dans le programme spécialisé dans l'emploi de la National Autistic Society, Prospects. Son temps à la banque d'investissement a été un tel succès que le stage de deux mois est rapidement devenu un poste permanent, à temps plein.

"*Quand je suis arrivé, ce rôle était un emploi à temps partiel, mais je l'ai construit en poste à temps plein, un poste pivot et j'en ai fait le mien»,* dit-il. *"L'autisme ne me retiens pas parce que j'ai eu un soutien adéquat dès un jeune âge. C'est essentiel d'avoir ce soutien, à la fois dans l'éducation et au travail, mais je n'ai besoin de rien de compliqué : les gens doivent comprendre que je suis différent.* "

Pour toute confidence, Young admet qu'il se considère comme chanceux. «*Je n'ai jamais perdu de vue le fait que je suis chanceux d'avoir un emploi qui me permet d'utiliser mon intelligence et tout mon potentiel*", selon lui.

Prospects a placé de jeunes autistes dans des entreprises comme Thomson Reuters, Clifford Chance entreprise juridique et Ashurst, Cartesian consultant en technologie et en entreprise, et John Lewis.

Penny Andrews a obtenu son travail en tant que diplômée bibliothécaire stagiaire à la Leeds Metropolitan University en août sans aucune aide d'une association ou d'un organisme spécialisé dans l'emploi.

Après avoir combattu 200 candidats à cet emploi, elle croit qu'elle a prouvé elle-même être le meilleur candidat. "*Parfois j'ai l'impression que les gens pensent que je devrais être reconnaissante d'avoir un travail, mais j'accomplis une tâche utile et le fais bien, donc ils devraient m'être reconnaissants*», dit-elle. «*Après tout, ils m'ont voulu assez mal pour m'employer un mois avant que j'aie terminé mes études en informatique et en communication avec l'Open University*."

Loin de ressentir que son diagnostic de syndrome d'Asperger est quelque chose qu'elle doit «*surmonter*», Andrews soutient qu'il lui a donné un avantage sur les autres candidats. «*J'ai été complètement ouverte sur mon autisme à travers le processus d'entretien et ai même demandé quelques conditions spéciales pour tenir compte de mon syndrome d'Asperger, telles que de travailler de 08 : 30 à16 : 30, par exemple, pour que je n'aie pas à prendre le bus lors de l'heure de ruée, de prendre des pauses supplémentaires dans une zone tranquille spéciale si j'ai besoin de calme, et de ne pas avoir à répondre au téléphone.* "

Ce sont de petits ajustements à faire pour ses employeurs, dit-elle, par rapport aux avantages que son syndrome d'Asperger leur donne. «*Je suis plus concentrée, intense et honnête qu'une personne neuro-typique*», dit-elle. «*Je fais les choses à fond et j'accorde une attention adéquate aux détails. Je suis toujours en marche : même quand je ne suis pas au travail, je vais aller à des événements qui en relèvent. Les bibliothèques sont une de mes spécialités autistes et j'exploite cela pour travailler*. "

L'attitude des employeurs pourra changer, mais il y a beaucoup de retard à rattraper. Seulement 15% des personnes atteintes d'autisme ont des emplois à temps plein, selon une étude de la National Autistic Society (NAS), pendant que 9% travaillent à temps partiel. Ces chiffres se comparent défavorablement aux 31% de personnes handicapées avec travail à temps plein au Royaume-Uni. Plus d'un quart des diplômés atteints d'autisme sont au chômage, le taux le plus élevé de tous les groupes de handicap. Néanmoins, les employeurs sont de plus en plus à se rallier aux arguments des défenseurs des handicapés suivant lesquels l'utilisation de ceux qui sont sur le spectre n'est pas une question de charité ou de responsabilité

sociale - mais l'avantage empirique à embaucher des personnes possédant des compétences uniques.

Tom Madders est responsable des campagnes à la société et responsable de sa campagne Undiscovered Workforce en vue d'amener les jeunes autistes à l'emploi. Il parle d'un «*vivier de talents inexploités*» parmi les personnes atteintes d'autisme.

«*Quand quelqu'un a une capacité intellectuelle et finit par avoir un emploi comme travailler dans un supermarché, c'est navrant. C'est vraiment un gaspillage parce que même si toute personne autiste est différente, les choses qu'elles apportent qui s'ajoutent au reste d'entre nous comprennent un très haut niveau de concentration, une très bonne attention aux détails et des compétences d'analyse qui sont essentiels à l'analyse des données et pour la recherche d'anomalies dans des feuilles de calcul complexes* ", dit-il. "*Pourquoi les employeurs voudraient-ils passer à côté de ces compétences? En outre, les autistes ont des domaines très spécialisés d'intérêt exhaustif qui, si ceux-ci peuvent coïncider avec le travail à leur portée, peuvent être extrêmement utiles. Ils sont beaucoup plus fiables en termes de rapidité et d'absentéisme et très fidèles. Souvent, ils sont très heureux d'un emploi que d'autres personnes trouvent ennuyeux*. "

La patronne de William William à la boulangerie Paul à Londres est tellement impressionnée par son travail qu'elle veut augmenter ses heures.



Photo: Graeme Robertson pour le Guardian
William Thanh a un autisme tellement sévère qu'il ne peut communiquer qu'à travers son iPad. Mais son travail à la boulangerie Paul à Londres est d'une telle qualité que la gestionnaire, Salina Gani, est prête à augmenter ses heures.

«*Lorsque nous avons décidé de prendre trois jeunes autistes l'an dernier, nous avons pensé qu'il y aurait des limites à ce qu'ils pourraient réaliser*", dit Gani. «*Mais ces jeunes hommes nous ont montré que nous ne devrions pas supposer quoi que ce soit sur la base de leur autisme seul. Oui, ils ont besoin d'un travail qui est répétitif et structuré, mais une grande partie de l'industrie des services, c'est comme ça de toute façon. Nous les prendrions volontiers à temps plein et augmenterions le nombre de personnes avec autisme qui travaillent pour nous dans tous nos points de vente*."

Dans les hôpitaux Guy et St Thomas à Londres, une initiative a été mise en place il y a deux ans pour aider les autistes de 18 à 30 ans à obtenir une expérience de travail. Sur les 20 ou quelques stagiaires qui ont terminé le programme, 4 ont un emploi à l'hôpital. La troisième cohorte d'environ 16 jeunes qui commence cette année sera deux fois plus grande que celle de la première année.

Staynton Brown, directeur adjoint de l'égalité et de la diversité à l'hôpital, rejette toute idée de philanthropie de l'initiative. "*Ce n'est pas un geste de charité*", dit-il. «*Nous voulons nous assurer d'avoir l'effectif le plus talentueux possible. C'est dans notre intérêt de plusieurs façons. Tout d'abord, cet hôpital dessert une population très diversifiée et nous voulons le faire au mieux de notre capacité, ce qui se produit plus probablement si notre main-d'œuvre est habituée à travailler aux côtés d'un groupe diversifié de collègues*.»

«*Nous avons tous bénéficié des changements que nous avons incorporés pour accueillir les autistes. En clarifiant la façon dont nous donnons l'information aux stagiaires et dont les nous aidons à s'introduire à l'hôpital, nous avons fait une communication plus claire pour tout le monde, ce qui conduit à de meilleurs soins pour les patients*. "

William Elliott, directeur général de Goldman Sachs, l'accepte. «*Les employeurs pensent davantage à diversifier leur main-d'œuvre parce qu'ils veulent obtenir les meilleurs talents qui attirent. Nous sommes de plus en plus en train de reconnaître que ces talents peuvent être trouvés dans ce groupe traditionnellement sous-représenté.* »

« *Il est beaucoup plus facile que la plupart des gens ne le pensent d'intégrer une personne autiste dans un poste. Il suffit d'un bon gestionnaire qui est prêt à donner un peu de temps pour cette personne, une approche qui sera bénéfique pour tous les nouveaux employés*. "

Project Search, un programme soutenu par l'Office des personnes handicapées [Office for Disability Issues], aide les autistes à trouver - et garder - un emploi permanent dans les entreprises, y compris GlaxoSmithKline et la firme de sécurité G4S. Environ 30% des diplômés de Project Search ont été pris en

charge par leur employeur d'accueil. D'autres 30% sont engagés par d'autres employeurs.

«*Les gens sont recrutés sur Project Search avant même d'avoir terminé le programme parce que, loin d'être considéré comme un système de charité, ces jeunes sont à juste titre considérés comme un vivier de talents, comme les étudiantes infirmières*», selon Anne O'Bryan, qui dirige la branche européenne du programme.

Certaines des améliorations peuvent être attribuées à des politiques gouvernementales. La Loi sur l'Autisme 2009 - une réponse à des taux d'emploi faibles pour les personnes atteintes d'autisme - a été la première législation spécifique au handicap adoptée par le gouvernement.

En 2011, le ministère du Travail et des Retraites et la NAS ont publié un guide pour les employeurs, « Talents inexploités ». Mais David Perkins, directeur de Prospects à la NAS, a déclaré que le gouvernement avait fait autant de mal que de bien. "*Malheureusement, les choses ne se sont pas vraiment améliorées en termes d'emploi des personnes atteintes d'autisme et de syndrome d'Asperger au cours des dernières années*», dit-il.

Prospects a contribué à placer 30% de ses usagers au travail - 18 personnes en 2012 et 15 en 2011. Mais ces chiffres, a déclaré Perkins, sont à la baisse sur les trois années qui ont précédé. Il accuse le programme de travail du gouvernement.

"*Il a été préjudiciable pour aider les personnes autistes à trouver un emploi parce qu'il n'a pas vraiment tenu compte des besoins spécifiques et des difficultés des personnes avec cette condition pourraient avoir en termes d'emploi*», dit-il, soulignant que certains fournisseurs du Work Programme obtenaient un emploi pour seulement 3,5% des clients.

«*Le financement des parcours comme le nôtre - qui a 10 fois plus de succès - est extrêmement limité, et ceux avec autisme qui veulent travailler continuent à se battre pour obtenir un soutien adéquat pour leur permettre de le faire*", a-t-il dit. "*En l'état actuel, il y a tellement peu d'aide ici pour environ une personne sur 100 adultes avec cette condition, que trouver un emploi durable pour les personnes atteintes d'autisme est une tâche ardue*."

Mais Troke Peta d'Autism Plus est plus optimiste. *"Le marché du travail s'ouvre aux personnes atteintes d'autisme d'une façon qu'il ne l'avait jamais fait auparavant*», dit-elle. «*Il y a une «attitude – 'peut faire' - autour des personnes atteintes d'autisme maintenant. Il y a une étincelle.* "

## Potentiel non réalisé

• Seulement 15% des adultes atteints d'autisme au Royaume-Uni ont un emploi à temps plein rémunéré et seulement 9% ont un emploi à temps partiel.
• 26% des diplômés d'autisme sont au chômage, de loin le taux le plus élevé de tous les groupes avec handicap.
• Parmi ceux qui n'ont pas actuellement un emploi, 59% ne croient pas ou pensent qu'ils ne seront jamais en mesure d'en obtenir un.
• Selon la National Autistic Society, la plupart des 300.000 ou plus adultes atteints d'autisme en âge de travailler veulent travailler mais sont freinés par un manque de compréhension de l'autisme et le manque de services d'emploi spécialisés.
• Avec l'aide du service de soutien à l'emploi Prospects de la National Autistic Society, 70% des adultes atteints d'autisme ont pu trouver un emploi.
• Seulement 10% des adultes atteints d'autisme bénéficient d'un soutien pour trouver un emploi, mais 53% le voudraient.
• 79% des adultes atteints d'autisme qui reçoivent des prestations disent qu'ils préféreraient travailler.
• 37% des adultes atteints d'autisme n'ont jamais eu un emploi rémunéré après l'âge de 16 ans et 41% des personnes de plus de 55 ans ont passé une période de plus de 10 ans sans emploi rémunéré.
• 51% des adultes atteints d'autisme au Royaume-Uni ont vécu une période où ils n'ont pas eu d'emploi ni d'accès aux prestations. De ce nombre, 10% ont été dans cette position pendant une décennie ou plus.
• Parmi ceux qui ont travaillé, environ un tiers a déclaré avoir été victime d'intimidation et a estimé qu'ils avaient reçu un traitement injuste ou une discrimination en raison de leur handicap
• Les demandes d'emploi et les processus d'entretien peuvent être particulièrement difficiles pour les personnes atteintes d'autisme, car la condition peut affecter la capacité de communiquer. Souvent les "bonnes compétences en communication» sont décrites comme une condition sine qua non dans la description de travail, même si le poste n'en a pas directement besoin - ce qui peut décourager les personnes atteintes pour le recrutement.

*Recherches menées par Jemma Buckley*

Récit – Chronique d'une extra-terrienne - Mardi 17 avril 2012
http://chroniquesextra-terrienne.over-blog.com/article-une-journee-de-travail-103544216.html

# Une journée de travail...

Une journée de travail... c'est une journée que tout le monde rencontre dans sa vie... n'est ce pas ?

Pour moi une journée de travail peut être synonyme de diverses choses, de plutôt sympathiques au demeurant, à cauchemardesques... J'ai parfois eu des emplois qui me plaisaient, bien sur, surtout les emplois ou j'avais ma journée préétablie, avec des taches précises et que je maîtrisais, ces types de journée étaient idéals, presque.. je me levais avec un certain plaisir, pour aller accomplir ce que je savais faire, qui ne m'apporterait donc pas trop de surprise, et je pourrais faire preuve de professionnalisme, me sentir utile a l'engrenage de l'entreprise... comme une petite goutte d'huile...

Certains jours, tout s'embrumait dès le matin, un départ chaotique, des rencontres imprévues et surtout une journée qui ne s'annonce pas aussi prévisible.. et tout bascule.
Malgré tout j'ai toujours tenu à faire de mon mieux, en toutes circonstances bien sur.

Déjà le matin, lorsque tous les collègues arrivent, cette sacro sainte blaguounette du matin on ne sait pourquoi, il faut qu'on en rie. (il faut que quelqu'un en fasse les frais aussi...) et toute l'équipe joyeuse de renchérir... sur le pauvre Christian, par exemple, qui se plait au jeu. Aura t-il eu le malheur d'arriver avec une veste d'une couleur passée de mode, ou de trébucher. et il sera le sujet "blague du matin"récurrent de la semaine.
Mais on sent la bonne humeur ambiante et c'est ça qui compte.
Personnellement lorsque j'arrivai au travail je savais que j'allais au devant de certains écueils, mais à force de travail personnel j'avais appris à les esquiver avec panache... ou presque.

Je vais raconter là une journée que j'ai pu connaître, par exemple, une journée au hasard....**une journée d'aspie au travail.**
Une arrivée matinale donc, un bref arrêt devant la porte de la salle où je vais devoir partager mon lieu de vie avec une dizaine d'autres collègues en pleine forme et tous neurotypiques.
Je respire une grande bouffée.. et j'entre. Je connais les priorités la supérieure d'abord, (bonjour avec un sourire poli) puis les collègues ensuite, en chœur pour éviter les bises matinales qui déjà me stressaient au départ. Ensuite si une autre collègue arrive elle s'arrête joyeusement à chacune pour faire la bise et j'ai toujours cet air perdu, un peu hagard... (euh je dois faire quoi..)et je tente de prendre une contenance.

Ensuite la journée démarre, je prends mes quartiers avec des tâches définies si tout va bien, j'attends fébrilement les taches si tout va mal.
Je travaille....une fois dans l'action, mon attention est entièrement prise le plus souvent.
A vrai dire, je ne suis pas trop gênée par les discussions alentours.. des collègues toutes charmantes mais très bavardes parfois. Je saurais tout, malgré moi, du malaise du petit dernier de chez Agathe, qui a vomi toute la nuit... des adresses de bons pédiatres que Claudine s'empressera de lui donner, sur un post it... puis j'entendrai les rires rythmer la matinée, sur des gentilles blagues attendues mais sympathiques, (j irai de mon rire timide parfois, pour montrer mon appartenance au groupe..) tout en restant concentrée au maximum sur mon ordinateur..
l'heure redoutée arrive et une par une, les collègues se lèvent.. c'est la pause. Rien que l'évocation de ce mot peut me rendre mal a l'aise.. ce moment qui évoque plutôt en général un arrêt, un ressourcement, je le vois autrement aujourd'hui....
La grande table, ovale, afin que tous puissent être vus, s'érige là au milieu de la salle de pause, et je ressens la nervosité du matin, en plus accentuée.. je prépare ma tasse... j'y pose le thé..(en sachet..) et j'attends que l'eau boue, en général seule dans un coin car **j'ai une envie irrépressible de regarder dehors** !! (ou sortir..courir!..)
ahh le ciel !! mon ami ! Les oiseaux...les arbres...que je vous aime dans ce cas la !..même le ballet des passants dans la rue me distrait.. les couleurs et les saynètes....



Les discussions vont bon train. Oui, Mme T a eu sa promotion, tout le monde s'y attendait, mais on est heureux pour elle.. (ou pas..) Sylvie a amené le catalogue tant attendu des collègues pour sa robe de mariage qui aura lieu en juillet.. et toutes se pâment devant ces robes « magnifiques », et y vont de leurs petits conseils ;..elles, quand elles se sont mariées.. etc. Et puis il y a Christophe, un des seuls hommes du bureau, qui aura lui la place du chef de table, du « coq » d'un humour caustique il ira titiller ce demoiselles et dames de ces stéréotypes sexistes mais pas trop, qui feront bondir mais pas trop ; les damoiselles... tout le monde rit, est bien ensemble. Cela les ressource.. les rassemble...on sait tout de tous...chacun pose son trop plein. sauf que..
Moi je fuis ce type de chose comme la peste, et je n'aspire qu'a une chose, la solitude !! : s'il vous plait comprenez que je ne ressens pas le même besoin d'être ensemble que vous...ces discussions n'ont pour moi pas de sens, je n'y prends pas de plaisir, **et je n'ai pas envie de participer.**

Je tourne nerveusement ma cuiller dans ma tasse et me réfugie près de la fenêtre... les rires de la table ne m'atteignent plus, je les mets en stand by et je me réfugie dans ma bulle à moi.

Un mois a ce rythme et déjà, je ressens un début de chuchotement derrière moi lorsque je passe. (c'est elle qui est tout le temps seule. Elle cause pas bcp...elle est un peu bizarre, non ?.)
de fil en aiguille on en arrive à ne plus avoir envie de me parler, sauf pour le travail ;.et c'est très bien ainsi.

Sauf que, ça n'est pas parce que j'ai du mal a m exprimer au milieu du groupe joyeux que je suis une rabat joie et que je ne comprends pas ce qui est dit.. et ça c'est parfois dur à faire entendre....

Je respecte profondément tout ce mode de fonctionnement qu'est le vôtre. je comprends très bien que vous ayez ces envies et besoins qui ne sont pas les miens. J'ai toujours eu la chance d'avoir des collègues formidables d'ailleurs...
mais je ne partage pas ce mode de fonctionnement, **ce qui ne fait pas de moi un monstre.**

La matinée suit, se ressemble, et sonne le tocsin du repas .(le tocsin car pour moi ça en est un..)
ah le repas est tout un « poème » pour moi. Je ne peux plus manger avec mes collègues... c'est une énergie effroyable dépensée a chaque tentative. (moi qui suis anorexique en plus et ne peux manger en présence d'autres.. sauf cas rares.)
Les phrases sortent de leur bouche comme robotisées jour après jour, du même acabit, du même genre, toujours la vie de Julie, les problèmes de voiture de Jacques, la construction de la maison de Agathe ....et chaque jour ce seront les thèmes en déclinés. .....
Au début j'ai pu oui. j'ai timidement participé. Mais j'ai vite arrêté car cela me prenait toute mon énergie pour le reste de la journée et j'en avais besoin pour travailler... d'où des erreurs en fin de journée, des fins de journée difficiles... piquer du nez... et trop pleins de sensations amassées. (sans parler des parfums, parfois forts. et des lumières parfois mal réglées qui font mal aux yeux.)

Alors, je les laisse poliment je leur souhaite un bon appétit, et sors me ressourcer dehors, près d'un arbre, seule ; .**délicieusement seule.**.. Car là, je récupère l "énergie du dehors ", je suis certes soumise aux bruits extérieurs (voitures, gens qui passent et me regardent manger seule, (la pauvre...) mais je suis si bien.. je suis dans ma chère bulle à moi. Je pense à des choses à moi....j'entends de la musique à moi.....

l'après midi se passera en général sous le même schéma, avec la pause incluse, mais je perdrai petit a petit de l efficacité /rapidité au fur et à mesure.(je ne parle pas mais je le ferai, de l'intervention éventuelle d'un imprévu et d'une obligation importante d'interaction avec un supérieur...etc)

Parfois lorsque je suis dans, cet état de travail et réflexion, et que tout le monde parle, je peux faire des crises d'angoisse s'il faut utiliser le téléphone par exemple. Très difficile. Le cœur se met à battre sauvagement.. je tremble et le plexus se bloque...je vais donc envoyer un mail. Les collègues, elles utilisent avec joie cet instrument...en observant du coin de l'œil que moi non...

lorsque je pénètre dans la salle après la pause de l'après midi elles sont toutes déjà au travail, j'ai toujours une sorte de re rythme personnel en décalage avec elles.. elles s'y sont habituées...

mais je ressens ma bulle très fortement autour de moi, qui m'empêche d'interagir avec elles comme je l'aimerais parfois. J'y suis comme prisonnière, tout en y étant protégée. C'est difficilement descriptible ;..je ressens fortement cette barrière invisible qui fait que j'ai l'impression comme dans la vie, de vivre ma journée à coté d'elles, a coté de leurs vies, mais sans être dans le même univers. De ne pas comprendre la facilité avec laquelle elles interagissent, et surtout, de me rendre compte que toutes ces choses sont naturelles pour elles, et pas du tout pour moi, encore... je ne comprends pas tout aux "codes et conduites». certains visages me semblent étranges et intonations

hasardeuses.. et je peux angoisser rien qu'avec tout cela.. mais je n'ai pas le choix.

Je perçois chaque blague comme un élément extérieur auquel une réaction est attendue... je donne une réaction... ou pas selon.
Je vais régulièrement aux toilettes pour juste... **tomber le masque lourd, être moi, juste 2 mn, souffler longuement, reprendre une grande respiration, et retourner dans l'arène productive".**

Voilà.. je ressens parfois mes journées de travail comme cela et là, ce n est qu'un exemple.
Malgré des collègues souvent adorables et parfaitement sympathiques je ne peux que constater mon incapacité a être parmi elles, mais juste à les accompagner dans leur vie, au bord de leur vie tout comme dans ma vie d'ailleurs en général... je suis au bord des autres.

J'aimerai juste être acceptée sans tricher, pour ce que je suis, ce que je peux et veux donner, en terme d'emploi... et être enfin moi, aspie, hpi, et pas sur adaptée... ni bizarre ou étrange**.**

**Juste moi.**

J'arrive en règle générale épuisée à la maison où m'attend ma seconde journée habituelle des mamans... avec les enfants.. atypiques comme maman... mais celle là, je la raconterai une autre fois.

---

# « *L'Asperger au féminin* » - Rudy Simone

**Chapitre 11 : Emploi et carrière**

*« J'ai toujours voulu être bibliothécaire. Je suis spécialiste du catalogage et ça fait 20 ans que je fais ce métier. Aujourd'hui, je travaille avec une grande variété de documents allant de manuscrits médiévaux à des collections du dix-huitième siècle. Quand je me plonge dans mes collections, le temps et l'espace cessent d'exister. (Siv)*




*Je travaille dans les médias et cela correspond à mon premier choix. Je suis une personne avec autisme qui communique pour gagner sa vie et je me délecte de cette ironie ! Je travaille avec mon employeur actuel depuis que je suis sortie de la fac et je ne l'ai jamais quitté. Je lui suis extrêmement reconnaissante car l'organisation pour laquelle je travaille compte un fort pourcentage d'Aspies (qu'ils le sachent ou non !) et tolère l'excentricité. » (Polly)*

*« J'écris dans l'espoir que cela se vende. Je travaille notamment sur un projet de recherche important qui traite de l'évolution de la culture. Ça fait environ 12 ans que je vis des a/locations. (Anémone)*

*Mon premier choix, vers l'âge de cinq ans, était d'être artiste. Je suis à présent une artiste reconnue en Australie et je donne également des conférences portant sur les problèmes liés aux troubles du spectre autistique (TSA). Je travaille dans l'isolement et vis en recluse mais j'ai du succès. Je vends mes oeuvres qui sont présentées dans des galeries et j'ai remporté des prix. Et pourtant, au fil des années, j'ai eu pas mal de boulots minables à certaines périodes de ma vie. Je finissais par démissionner au bout d'un an parce que je ne m'en sortais pas. » (Camilla)*

Je suis allée en fac de musicologie mais comme je suis très vite devenue chanteuse professionnelle, j'ai laissé tomber la fac. Quand mon groupe s'est dissous, je suis devenue serveuse, secrétaire, réceptionniste, hôtesse, baby-sitter, femme au foyer, démarcheuse téléphonique et tout plein d'autres boulots qui avaient le don de mettre mes déficiences sensorielles et sociales à rude épreuve. La liste est bien plus longue et je n'ai guère envie de me la remémorer. En tant que chanteuse, je n'ai plus jamais rencontré le succès que j'ai pu savourer quand j'avais 18 ans. Je me suis battue pendant 20 ans et j'ai finalement abandonné. Pendant tout ce temps, je me suis essayée à une quantité phénoménale de boulots insignifiants qui ne m'ont rien apporté question amour propre, qui ne m'ont pas permis d'utiliser mes talents et qui ont mis mon syndrome d'Asperger sens dessus dessous, quand ce n'est pas mon SA qui a fait des ravages dans mon «

parcours professionnel ». Et bien que j'aie réussi en tant qu'écrivain et conseillère au cours de ces dernières années, si c'était à refaire, je décrocherais mon diplôme pour éviter ces boulots sans intérêt. Il suffit parfois d'une bonne leçon pour se remettre sur les rails.

*« Je suis actuellement sans emploi. J'ai exercé plus de 30 boulots. Employée de fast food, plongeuse, nounou, assistante de soins, assistante en psychiatrie, technicienne du comportement dans un service d'hospitalisation en psychiatrie, ouvrière de production, éboueuse, presseuse, barmaid, associée de vente au détail, auxiliaire tic vie de la personne handicapée, concierge, femme de ménage, aide soignante, assistante d'enseignement, Atsem. Je ne me souviens que de ceux-là. Je suis actuellement étudiante de troisième cycle. (Brandi)*

*« J'ai horreur de faire le ménage. C'est tellement abrutissant Et quel aboutissement minable pour une personne diplômée : Gardienne ? Femme de ménage ? Quelle gloire ! Je suis actuellement à la recherche d'un emploi. Je n'ai jamais réussi à conserver un boulot plus de quatre mois. » (Heather)*

*« Je ne travaille pas. Je reste à la maison et y éduque mon fils. Le problème est que je n'arrive pas à rester avec des gens durant de longues heures. (Nikki)*

*J'adore mon métier de toiletteuse. J'ai des affinités avec mon chien ainsi qu'avec ceux que je toilette. J'ai l'impression de faire partie de leur monde, un peu comme une mère louve ». (Elfinia)*

*«Quand j'avais 13 ans, j'ai décidé de devenir hygiéniste dentaire. J'adore la tâche répétitive consistant à enlever les dépôts sur les dents. La partie la plus dure est de travailler avec les gens qui sont attachés aux dents et avec tous les problèmes de personnalité qui en découlent ». (Jen)*
*« Ça me stresse vraiment d'être avec des gens toute la journée et de ne pas pouvoir m'atteler à mes intérêts électifs. Je ne me couche qu'au petit matin afin de pouvoir me nourrir de mes passions et je dors très peu. » (Widders)*

*« Dévouement, dur labeur et éthique professionnelle n'ont plus la moindre importance. Ils opteront pour quelqu'un de volubile et sociable. Je n'ai jamais conservé un job plus d'un an. Je suis sans emploi à l'heure actuelle et compte tenu du contexte économique, je vais être obligée de prendre n'importe quel boulot, qu'il colle ou non à ma personnalité. » (Elle)*

*« Je sais que cette question est destinée aux adultes mais je vais quand même y répondre. La recherche d'emploi m'inquiète beaucoup... je ne sais pas comment je vais m'en sortir avec les entretiens. C'est très dur pour moi de regarder les gens dans les yeux, surtout ceux que je ne connais pas. (Megan)*

*Sous-employée et surqualifiée la plus grande partie de ma vie. Le pire aspect du SA. » (Michelle)*

*« Je travaillais dans le cadre de festivals Renaissance et je vivais dans une tente ou dans ma voiture. Tous les deux mois, je me rendais à un nouveau festival avec d'autres marginaux. Il y a deux ans, j'ai eu un grave accident de la route (l'arrière de ma voiture a été embouti alors que j'étais sur le point de tourner à gauche dans une zone à 110 Km/h). Je m'en suis tirée avec onze hernies discales, une fibromyalgie et une épave en guise de voiture. Je suis restée douée au lit dans une petite cahute. Ça doit faire environ cinq ans que je flotte (sans abris). » (Bramble)*

MORBIHAN - Le Télégramme - 22 mai 2013

# Autisme. Trystan travaille au cabinet du président

**Trystan Caouren travaille depuis cinq mois au cabinet du président du conseil général du Morbihan. L'aboutissement d'un long combat pour ce jeune autiste, qui « ne supporte pas l'inactivité ».**

*Au secrétariat du cabinet du président du conseil général, « le contact est passé toute de suite avec Trystan », pour Solène et Karine. Photo M.*



Sur son bureau, un tas de lettres adressées à

François Goulard, président du conseil général du Morbihan. Quand Trystan Caouren a pris son poste contractuel à mi-temps, en décembre, c'était la période des voeux. On lui a ensuite confié d'autres missions, comme le tri du courrier, donc, mais aussi de l'archivage ou toutes sortes de courses entre les services.

**« Rigoureux, attentif et volontaire »**

« C'est une première étape. Il fallait y aller progressivement, pour apprendre à se connaître », souligne Olivier Gicquel, qui ne tarit pas d'éloge sur son protégé de 20 ans : « Il est très rigoureux, attentif et volontaire ». Le directeur de cabinet du président a pris Trystan sous son aile à la demande de François Goulard lui-même, « qui est très sensible à l'intégration des travailleurs handicapés ». « Tout est parti d'une rencontre improbable avec Jean-Baptiste Goulard (fils et collaborateur de François Goulard). Je ne sais pas pourquoi le courant est passé mais il a promis alors de soutenir nos démarches », rapporte Nathalie Caouren, la maman de Trystan.

**« Tout le monde voulait l'envoyer en IME »**

C'est le Dr Éric Lemonnier, pédopsychiatre brestois connu pour ses recherches sur l'action d'un diurétique sur la sévérité de certains troubles de l'autisme, qui a diagnostiqué il y a huit ans, chez Trystan, un syndrome d'Asperger, celui des « autistes savants ». « Dès lors, j'ai dû faire la guerre à l'Éducation nationale. Tout le monde voulait l'envoyer en IME (Institut médico-éducatif) ». Après deux années en Segpa (Section d'enseignement général et professionnel adapté), Trystan parvient à réintégrer le cursus classique en quatrième et en troisième. À presque 18 ans, et avec seulement un Diplôme national du brevet (DNB, ex-brevet des collèges) en poche, il se lance sur le marché du travail. « J'ai obtenu quelques emplois saisonniers et stages non-rémunérés, dans un aquarium et dans des médiathèques, mais rien de plus », regrette Trystan.

**« Combat »**

Après « deux années de combat », ce crack de l'informatique savoure enfin ce « vrai travail » et n'attend plus que de passer à plein-temps. « Je ne supporte pas l'inactivité ! ». Ça tombe bien, puisqu'Olivier Gicquel pense déjà à la seconde étape : confier à son poulain des missions de collecte et de traitement de données dans un autre service. « L'objectif, dès le départ, était d'aboutir à un emploi pérenne. Mais encore une fois, il faut se donner du temps pour que cela fonctionne ».

Mathieu Pélicart

---

# Dossier « Des emplois pour les autistes » n°1 – Novembre 2011


**Présentation**

**Pour des autistes, des emplois qui concordent avec leurs talents**
par *David Bornstein, NY Times Opinionator*

**Vers plus d'inclusion de la main d'oeuvre**

**Besoins des étudiants TED**

**Comment faciliter l'intégration d'un Asperger dans l'entreprise ?**

**L'emploi accompagné en milieu ordinaire pour les personnes avec autisme : le job coaching**

**« Bonnes Pratiques » de gestion des personnes avec syndrome d'Asperger**

**Réfléchir à l'emploi rêvé**

**Emplois recommandés ou non**

*Temple Grandin*
**Emplois et syndrome d'Asperger**
*Tony Attwood*

**Le « Chalet » à Pont-Scorff – ESAT et SAVS**

**Évaluation de l'intégration professionnelle**
*Haute Autorité de Santé*

**Autisme et handicap cognitif**

**Les difficultés sociales des personnes autistes vivant en milieu ordinaire**

**Pour aller plus loin**

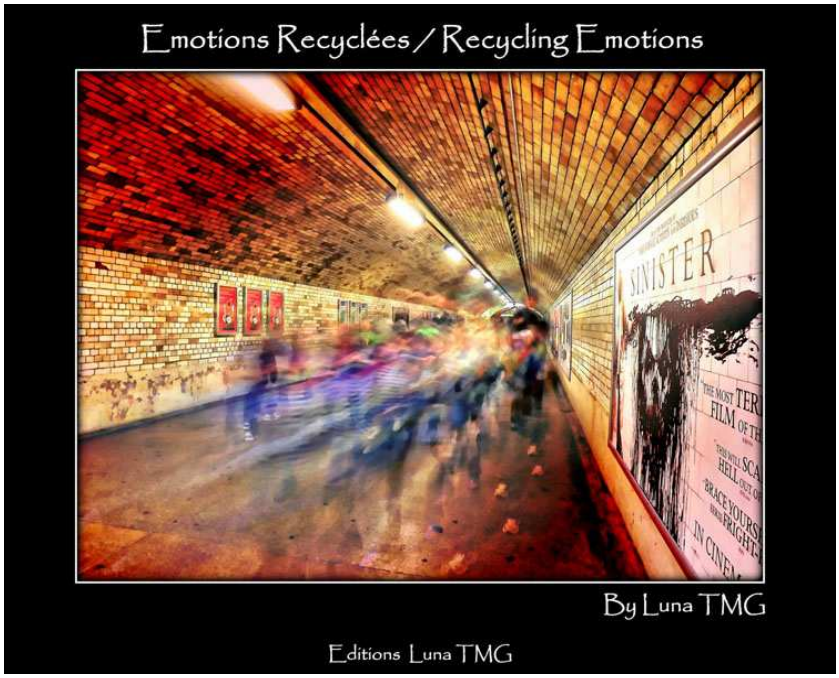

***Télécharger :*** *Document Asperansa « Des emplois pour TED »*
http://forum.asperansa.org/viewtopic.php?p=71744#p71744

| | |
|---|---|
|  |  |
| ***IL ETAIT UNE FOIS LE SYNDROME D'ASPERGER*** | ***IL ETAIT UNE FOIS… UN ASPERGER DEVENU GRAND*** |
| *Témoignage d'une mère*<br><br>*les éditions de l'officine*<br><br>***Ce livre écrit par une mère raconte l'histoire de son fils Asperger, diagnostiqué à l'âge de 10 ans. Le but de ce livre est de faire connaître le Syndrome d'Asperger par son témoignage. Il s'adresse à tout un chacun et surtout aux professionnels (en médical , en médico social, aux enseignants, étudiants...).***<br><br>***Ce livre peut être une aide pour les familles, il se veut être positif sans réglement de compte*** | *Il s'agit de la suite du livre*<br><br>***« Il était une fois le syndrome d' Asperger » sorti en 2005. Vous avez été nombreux à avoir réclamé une suite. Tout au long du récit sont alternés des faits tels que perçus par l' auteure, quelques écrits de son fils, leurs échanges par messagerie et des conseils, forte de son expérience acquise au long cours auprès de son fils et dans le cadre de son association.***<br><br>*http://www.asperger-integration.com/bibliographie.html* |

# Un autre regard sur le monde

*« Émotions recyclées / Recycling Emotions »*

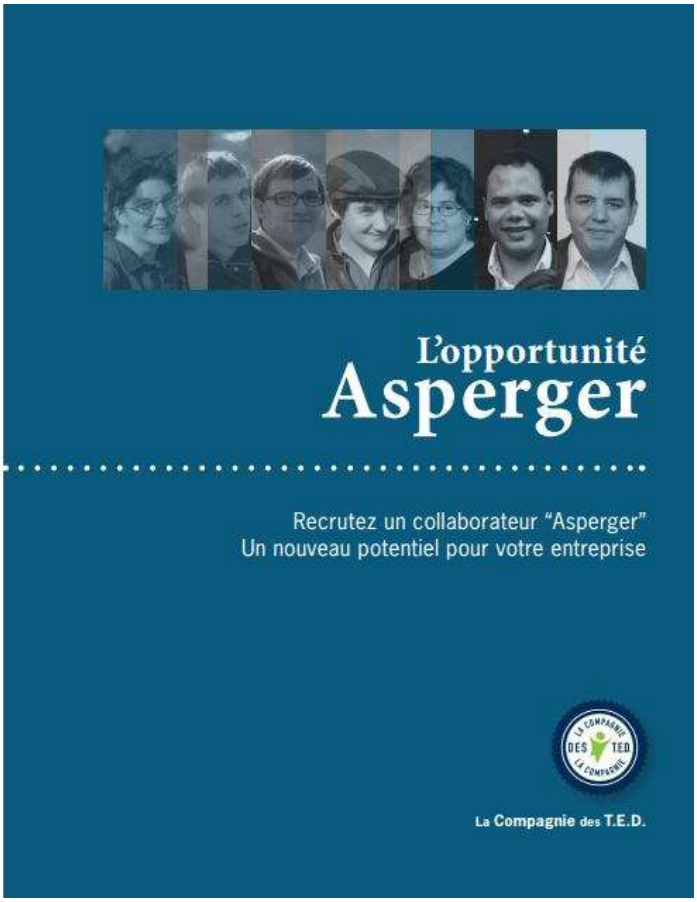
http://www.asperansa.org/actu/livres_luna.html



**Asperansa** fait partie des 4A, du collectif Autisme Bretagne et est association partenaire d'Autisme France

| | | |
|---|---|---|
| **Autisme France**<br><br>Journée d'Autisme France Le 16 novembre 2013<br><br>« De la formation à l'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme »<br>Le 15 novembre 2013<br>↓ | **Collectif Autisme Bretagne**<br>Asperansa<br>Autisme Cornouaille<br>Autisme Ecoute et Partage<br>Lud'autisme<br>Union régionale Bretagne Pays de Loire d'Autisme France<br>Autisme Trégor-Goëllo<br>Autisme Ouest 22<br>Autisme Breizh Autonomie<br>Autisme Côtes d'Emeraude<br>S'éveiller et sourire<br>Goanag<br>TED dit Autisme Pays de Fougères<br>Je ted à l'école<br>Maison Lud'Eveil | **Les 4 A**<br><br>**APIPA-ASPERGER-TED**<br>**L'ASS des AS'**<br>**ASSOCIATION TEDDY**<br>**Asperansa**<br>**ASPERGER-ACCUEIL**<br>**ASPERGER-AMITIÉ**<br>**Compagnie des TED**<br>**Autisme PACA** |

**APIPA-ASPERGER-TED**
http://www.asperger-integration.com/orientations-emploi.html




http://www.compagnie-des-ted.com/
La Compagnie des TED - **«L'Opportunité Asperger » -** Recrutez un collaborateur"Asperger » – 20 pages

http://www.compagnie-des-ted.com/l-emploi/potentiel-meconnu.html

AspergerAide – GUIDE POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES ASPERGERS ET AUTISTES DE HAUT NIVEAU - 10 pages
http://www.aspergeraide.com/images/Guide_Emploi_Asperger_2011.pdf

## Journée Autisme France

16 novembre 2013
↓

## De la formation à l'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme

Conseil régional d'Ile-de-France à Paris – 15 novembre 2013

14 h 20 – 14 h 45 : **De la scolarisation à la formation professionnelle : quels parcours ? Quels objectifs ?**

Agnès Woimant , parent.

De plus en plus d'enfants avec autisme ont accès à un parcours scolaire adapté, même si beaucoup reste à faire dans ce domaine. Scolariser ces élèves, et cela quel que soit leur niveau, contribue à ce qu'ils acquièrent plus d'autonomie en vue de leur insertion sociale et professionnelle ultérieure. Nous montrerons que des parcours scolaires ajustés sont possibles à la fois en collège mais aussi en lycée professionnel notamment, en lien avec le projet de vie de l'élève. L'insertion professionnelle de ceux qui seront les adultes de demain est un défi que nous allons relever ensemble !

14 h 45 – 15 h 30 : **Quel travail proposer aux adultes autistes accueillis aujourd'hui en FAM ?**

Dominique Pasquet, directeur du FAM « les coquelicots » (80).

Les foyers d'accueil médicalisés accueillent des adultes TED dits de bas niveau et l'organisation de ces services repose pour grande part sur des propositions d'apprentissages de type professionnel au service de la communauté. Par ailleurs, pour les personnes TED présentant de graves troubles du comportement, le travail dit « communautaire » est souvent d'un grand secours . Comment permettre à ces personnes de s'insérer dans un cadre à la fois plus sécurisé mais aussi valorisant pour eux ? Comment leur permettre également de restaurer leur dignité par le biais du travail ?

16 h 00 – 17 h 30 : **Au Québec : l'insertion professionnelle adaptée des adultes avec autisme.**

Laurence Stezewski , chef de service CRDITED MTL, ministère de la santé et des services sociaux. Montréal – Québec.

Après un cours rappel théorique nous présenterons, en partant de situations concrètes, des adaptations et des outils permettant aux personnes avec autisme d'accéder au travail, que ce soit les personnes dites « de haut niveau » ou asperger comme celles de plus petit niveau, pas ou peu verbales. Si suivant le niveau les outils sont différents, les objectifs sont toujours les mêmes. Comment agir également pour permettre aux adultes qui sont sujets à de graves troubles du comportement d'être maintenus dans la communauté québécoise ? Travailler avec une personne TED c'est une « posture intellectuelle » et une approche plus philosophique de la situation de handicap que vivent ces personnes : comment de ce fait les accompagner efficacement pour leur permettre d'accéder comme nous tous à une vie sociale et professionnelle la plus épanouie possible ?

## Le changement des pratiques en autisme, c'est maintenant ?

Palais des Congrès - Paris – 16 novembre 2013

(…) 15h30 –16H00 : **Un projet de formation professionnelle spécifique à l'adulte avec autisme.**

Adrien WERBURGH, ingénieur et porteur du syndrome d'asperger.

Adrien a 30 ans, son diagnostic n'a été posé qu'à 29 après un burn-out engendrant des TOC et une dépression sévères, son parcours est à la fois exceptionnel mais aussi tristement banal aujourd'hui en France... il nous parlera de son parcours universitaire et de son entrée dans le monde du travail avec ses joies et aussi ses difficultés et déconvenues. Grâce au témoignage d'Adrien, nous aborderons différents aspects rencontrés par les personnes Asperger en entreprise, leur intégration délicate dans une équipe non informée, leur surinvestissement lorsqu'ils ont su trouver un emploi correspondant à leur passion, mais aussi le stress généré par l'intégration dans un nouveau milieu sans accompagnement. Il nous parlera aussi de sa reconstruction et du soulagement de savoir enfin pourquoi il s'est toujours senti si différent...

16h00 –16H30 : **Expérience de travail en entreprise du milieu ordinaire par le biais d'un ESAT « hors les murs ».**

Olivier DELECOURT, Directeur de FAM et d'ESAT à Orchies (59)

Ce projet d'ESAT expérimental a été insufflé par l'ARS du Nord/Pas de Calais à l'Association « Autisme Nord ». Réalité depuis octobre 2010, encouragée principalement par les valeurs humanistes et ancestrales d'une entreprise du Nord. Nous aborderons dans un premier temps les prises de conscience nécessaires à ce partenariat pour ensuite faire un focus du quotidien de cet établissement.

16h30 –17h00 : **Troubles du Spectre Autistique et situation d'emploi : Spécificité, adaptation et impact personnel et social.**

Marie-Vincente Thorel, Psychologue libérale à Meaux (77)

De plus en plus, les demandes relatives à des prises en charge psychologiques en cabinet libéral de personnes avec autisme concernent le soutien et l'aide à l'insertion professionnelle. Nous aborderons dans un premier temps les outils et aménagements susceptibles de promouvoir cette insertion professionnelle (évaluation, élaboration d'un projet et des aides nécessaire à sa réalisation, interventions coordonnées, soutien psychologique….). Nous aborderons ensuite l'impact personnel et social de la situation d'emploi sur les personnes comme sur leur famille (préoccupations et attentes).

http://www.autisme-france.fr/offres/file_inline_src/577/577_P_29246_1.pdf