WIN WITH·U

Workplace Inclusion and employmeNt opportunities for youth WITH aUtism

WORKPLACE INCLUSION AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR YOUTH WITH AUTISM (WIN-WITH-U) PROJECT

Intellectual Output 1 – Learning methodology - Final report

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

INDEX:

1. INTRODUCTION

2. TRANSFERT DE CONNAISSANCES DES PARTENAIRES

2.1 Trouble du spectre de l'autisme (TSA)

2.1.1 Définition

2.1.2 Épidémiologie

2.1.3 Étiologie

2.1.4. Autisme idiopathique et définition du DSM-V

2.2 TSA et emploi

2.2.1 Introduction

3. REVUE DE LA LITTÉRATURE

3.1 Contexte

3.2 Taux d'emploi des personnes atteintes de TSA : épidémiologie

3.3 Capacités liées aux TSA contribuant à l'emploi

3.4 Difficultés rencontrées par les personnes atteintes de TSA dans la recherche d'emploi et l'emploi

3.5 Programmes et interventions en matière d'emploi pour les personnes atteintes de TSA

3.6 Discussion

4. ENQUÊTES SUR LES GROUPES CIBLES SPÉCIFIQUES

4.1 Introduction

4.2 Méthodes

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

4.3 Résultats

4.3.1 Questions générales

4.3.2 Enquêtes auprès des PVVIH

4.3.3 Enquêtes auprès des soignants

4.3.4 Enquêtes auprès des employeurs

5. ÉTAT DE L'ART DES SYSTÈMES D'INCLUSION DANS LES ENTREPRISES DE CHAQUE PAYS PARTENAIRE

5.1 Belgique

5.1.1 Situation actuelle

5.1.2 Législation nationale

5.2 Bulgarie

5.2.1 Situation actuelle

5.1.2 Législation nationale

5.3 Danemark

5.3.1 Situation actuelle

5.3.2 Législation nationale

5.4 Italie

5.4.1 Situation actuelle

5.4.2 Législation nationale

6. "ÉTUDE SUR LES RECHERCHES ET AVANCÉES RÉCENTES SUR L'IMPACT DES TROUBLES DU SPECTRE AUTISTIQUE (TSA) SUR LE LIEU DE TRAVAIL" DANS CHAQUE PAYS PARTENAIRE

6.1 Belgique

6.1.1 Projets et initiatives

6.2 Bulgarie

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

6.2.1 Projets et initiatives

6.2.2 Parties prenantes

6.2.3 Recommandations nationales

6.3 Danemark

6.3.1 Projets et initiatives

6.4 Italie

6.4.1 Projets et initiatives

6.4.2 Recommandations nationales

7. ANALYSE DES CARACTÉRISTIQUES ET DES BESOINS D'APPRENTISSAGE DES GROUPES CIBLES DES PROJETS

8. QUATRE INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

8.1 WAIS IV (Wechsler Adult Intelligence Scale - Quatrième édition)

8.2 FSIQ (Full Scale Intelligence Quotient)

8.3 IAG (Indice d'aptitude générale)

8.4 Indice de compétence cognitive (CPI)

9. CAS D'INCLUSION RÉUSSIE ET PRATIQUES MANAGÉRIALES ASSOCIÉES DANS LES ENTREPRISES ET LES PME POUR CHAQUE PAYS PARTENAIRE

9.1 Belgique (Autisme-Europe)

9.2 Bulgarie (ECQ)

9.3 Danemark (Fondation Specialisterne)

9.4 Italie (Université LUISS Guido Carli et Université Campus Bio-Medico de Rome)

10. BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

1. INTRODUCTION

Le **projet Workplace Inclusion and employmeNt opportunities for youth WITH aUtism (WIN-WITH-U)** (**Numéro de projet :** *2020-1-IT02-KA204-079826)* vise à améliorer l'inclusion des personnes atteintes d'autisme (PwA) sur le marché du travail t, en proposant des formations aux employeurs et aux entreprises et en soutenant les PwA dans leur parcours vers l'emploi. D'une durée de trois ans, de septembre 2020 à août 2023, ce projet est financé par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Les personnes autistes ont de nombreux traits de caractère et capacités qui font d'elles des candidats compétitifs pour les emplois sur le marché du travail. Malheureusement, les employeurs ne sont pas toujours conscients des atouts des personnes autistes ou de la manière de tirer parti de leurs compétences et de leur potentiel dans un contexte d'emploi. Dans ce contexte, le projet WIN-WITH-U développera une approche de formation innovante et ouverte, comprenant deux parcours d'apprentissage, l'un se concentrant principalement sur les PwA et l'autre sur les entrepreneurs/managers qui souhaitent améliorer leurs connaissances sur l'autisme.

Le projet s'efforcera de briser les barrières à l'entrée de l'emploi pour les personnes autistes, de sensibiliser à l'autisme et d'améliorer les options d'emploi des personnes autistes. Les partenaires du projet rechercheront et produiront un document de méthodologie d'apprentissage pour améliorer l'inclusion des jeunes autistes ainsi qu'un ensemble de modules d'apprentissage qui seront disponibles gratuitement sur une plateforme d'apprentissage en ligne. En outre, un kit de formation sera créé et diffusé dans cinq langues du consortium du projet, à savoir l'anglais, le bulgare, l'italien, le danois et le français.

Une équipe multisectorielle de cinq partenaires a été créée pour ce projet. L'Université LUISS Guido Carli (Italie) coordonnera le projet, auquel participeront également le Centre européen pour la qualité - ECQ (Bulgarie), le Campus Bio-Medico de l'Université de Rome (Italie) et deux organisations à but non lucratif, dont la Fondation Specialisterne (Danemark) et Autisme-Europe (Belgique).

Les projets ont prévu le développement de 3 produits intellectuels :

1. Méthodologie d'apprentissage WIN-WITH-U (chef de file : Université Campus Bio-Medico)
2. Espace intégré de ressources et d'apprentissage WIN-WITH-U (responsable : ECQ)
3. Contenu d'apprentissage WIN-WITH-U (chef de file : Université de Luiss - Ecole de commerce)

Le présent document représente le rapport final des activités développées au cours du projet intellectuel Output 1.**2. TRANSFERT DE CONNAISSANCES DES PARTENAIRES**

2.1 Trouble du spectre autistique (TSA)

2.1.1 Définition

Les troubles du spectre autistique (TSA) sont des troubles du développement neurologique qui affectent la communication sociale et l'interaction sociale et peuvent inclure des comportements, des activités ou des intérêts restreints et répétitifs (Hodges, 2020).

Le TSA est un handicap complexe qui dure toute la vie, défini par certains critères standardisés (**APA, 2013**). Il s'agit de :

1. Déficits persistants en matière de communication sociale et d'interaction sociale dans de multiples contextes, tels que manifestés par les éléments suivants, actuellement ou par le passé :
   (a) Déficits de la réciprocité socio-affective, allant, par exemple, d'une approche sociale atypique et de l'échec de la conversation en aller-retour à un partage réduit des intérêts, des émotions ou des affects, en passant par l'incapacité à initier ou à répondre aux interactions sociales.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

(b) Déficits des comportements de communication non verbale utilisés pour l'interaction sociale, allant, par exemple, d'une communication verbale et non verbale mal intégrée à un contact visuel et un langage corporel atypiques ou à des déficits de compréhension et d'utilisation des gestes, jusqu'à une absence totale d'expressions faciales et de communication non verbale.

(c) Des déficiences dans le développement, le maintien et la compréhension des relations, allant, par exemple, de la difficulté à adapter son comportement à divers contextes sociaux à la difficulté à partager des jeux imaginatifs ou à se faire des amis, en passant par l'absence d'intérêt pour ses pairs.

0. Modèles restreints et répétitifs de comportement, d'intérêts ou d'activités, tels que manifestés par au moins deux des éléments suivants, actuellement ou par le passé :

(a) Mouvements moteurs, utilisation d'objets ou discours stéréotypés ou répétitifs (par exemple, stéréotypes moteurs simples, aligner des jouets ou retourner des objets, écholalie, phrases idiosyncrasiques).

(b) Insistance sur la similitude, adhésion inflexible à des routines ou à des modèles ritualisés de comportement verbal ou non verbal (par exemple, détresse extrême face à de petits changements, difficultés de transition, schémas de pensée rigides, rituels de salutation, besoin de prendre le même chemin ou de manger la même chose tous les jours).

(c) Intérêts très restreints, fixés, anormaux dans leur intensité ou leur focalisation (par exemple, attachement fort ou préoccupation pour des objets inhabituels, intérêts excessivement circonscrits ou persévérants).

(d) Hyper- ou hypoactivité aux entrées sensorielles ou intérêt inhabituel pour les aspects sensoriels de l'environnement (par exemple, indifférence apparente à la douleur/température, réaction négative à des sons ou textures spécifiques, odeur ou toucher excessif d'objets, fascination visuelle pour les lumières ou le mouvement).

0. Les symptômes doivent être présents au début de la période de développement (mais ils peuvent ne se manifester pleinement que lorsque les exigences sociales dépassent les capacités limitées ou être masqués par des stratégies apprises plus tard dans la vie).

0. Les symptômes entraînent une altération cliniquement significative du fonctionnement social, professionnel ou d'autres domaines importants du fonctionnement actuel.

0. Ces perturbations ne sont pas mieux expliquées par la déficience intellectuelle (trouble du développement intellectuel) ou le retard global de développement. La déficience intellectuelle et le trouble du spectre autistique coexistent fréquemment ; pour poser un diagnostic de comorbidité entre le trouble du spectre autistique et la déficience intellectuelle, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance de l'environnement social.

la communication devrait être inférieure à celle attendue pour le niveau de développement général.

2.1.2. Épidémiologie

Les TSA touchent une personne sur 100 naissances, partout dans le monde, sans différence entre les pays, les races ou les cultures. La prévalence estimée est de 1:54 enfants selon le dernier rapport des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) (2020), avec un ratio homme/femme d'environ 4:1. Certaines caractéristiques cliniques du trouble autistique sont la présence de crises fréquentes (jusqu'à 30%) [Woolfenden et al, 2012] et un retard mental (jusqu'à 80%) [Ghosh et al, 2009].

2.1.3. Étiologie

Les TSA présentent une hétérogénéité clinique (peut-être sur une base étiologique) qui se traduit, par exemple, par un large phénotype (le "spectre autistique") chez les parents au premier degré. Une composante "héréditaire" est importante dans les TSA, comme le montrent les taux de concordance entre jumeaux qui sont d'environ 60-90% pour les jumeaux monozygotes et de 0-10% pour les jumeaux dizygotes [Barrett et al, 2001]. Plus de 90 % de la variabilité clinique s'explique par l'hérédité. Le taux de maladie chez les frères/sœurs de patients autistes est d'environ 10% (75 fois plus élevé que dans la population générale)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

[Ozonoff et al, 2011]. Au contraire, les cas syndromiques représentent 10 % des cas [Zafeiriou et al, 2013] et les mutations de novo ou les variantes du nombre de copies (CNV) sont responsables de jusqu'à 10 % des cas idiopathiques [Engchuan et al, 2015].
Les anomalies neuroanatomiques du cerveau des autistes peuvent s'expliquer par : (1) une prolifération cellulaire excessive et/ou une réduction de la mort cellulaire programmée ; (2) une altération de la migration neuronale ; (3) une altération des connexions neuronales (germination excessive et/ou élagage réduit des neurites à courte portée ; croissance réduite des neurites à longue portée ; excès d'épines dendritiques dans les cas graves de RM) ; (4) d'éventuelles réponses neuroinflammatoires (Hashem et al, 2020). Ces altérations sont plus cohérentes avec le dérèglement des processus neurodéveloppementaux précoces (par exemple, elles se produisent au cours du premier et du deuxième trimestre de la grossesse).

2.1.4. Autisme idiopathique et définition du DSM-V

L'autisme idiopathique représente environ 90 % de tous les cas de TSA [Bespalova et al, 2003]. Le diagnostic est fondé sur les critères du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux DSM-V ou sur les critères APA 2013 (mentionnés ci-dessus). Le diagnostic des TSA est principalement clinique et repose sur certains instruments de diagnostic : Autism Diagnostic Interview-Revised (ADI-R) ; Autism Diagnostic Observation Schedule (ADOS) ; Childhood Autism Rating Scale (CARS) ; Vineland Adaptive Behaviour Scales (VABS) et des échelles de performance pour évaluer les déficiences intellectuelles (DI). Il est important d'exclure l'"autisme syndromique" qui doit être suspecté en présence de traits dysmorphiques ou de symptômes neurologiques, tels que l'hypotonie et des crises fréquentes. Les analyses génétiques et biochimiques ou l'imagerie cérébrale n'ont pas de valeur diagnostique pour l'autisme.

2.2 TSA et emploi

2.2.1 Introduction

L'emploi des personnes atteintes du spectre est encore rare aujourd'hui, bien qu'il y ait eu de petits progrès dans la prise de conscience par le monde des affaires de leur valeur en tant que travailleurs productifs. Il existe encore de nombreux préjugés sociaux et culturels et de fausses croyances sur l'aptitude et les capacités des personnes du spectre à travailler. Les entreprises pensent généralement qu'elles sont moins qualifiées et moins productives que les autres travailleurs. L'embauche de PwA n'est pas une priorité pour la plupart des entreprises, et les possibilités de développement professionnel en fonction de leurs qualifications et de leurs intérêts sont extrêmement rares. Pour promouvoir l'accès au marché du travail ordinaire, en tant que garantie de la participation pleine et effective des personnes à la société dans des conditions d'égalité, l'une des mesures utilisées est l'emploi avec accompagnement.
L'*emploi assisté se* définit comme un ensemble de services et d'actions individualisés et centrés sur la personne. Ainsi, la personne handicapée peut accéder, se maintenir et être promue dans une entreprise avec le soutien dont elle a besoin (soutien professionnel ou autre). Ce type d'accompagnement s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et aux personnes en risque d'exclusion sociale qui sont plus exposées au risque d'être exclues du marché du travail ou qui ont des difficultés à y accéder. Il prévoit un soutien, tout au long de leur vie professionnelle, à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail et des conditions d'emploi (tâche, salaire, etc.) similaires à celles des autres travailleurs non handicapés occupant un poste comparable dans la même entreprise. L'un des éléments clés de l'emploi assisté est le soutien individualisé dont ils bénéficient pour accéder à leur carrière, la réaliser et la développer.
Les personnes du spectre ont besoin d'un soutien continu pendant leur vie professionnelle. Ce soutien peut varier en fréquence, en intensité et en typologie (Vidriales, Hernández y Plaza, 2017). L'emploi est un droit humain qui influence la qualité de vie et la pleine participation de toute personne à la société. De toute évidence, il s'agit également d'une dimension centrale pour la vie des personnes handicapées. C'est

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

également un moyen essentiel d'améliorer l'inclusion sociale et de renforcer l'autonomie et l'indépendance à l'âge adulte.
L'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail est encore rare, bien qu'il y ait eu de légers progrès dans la sensibilisation du monde des affaires à l'importance de la diversité sociale au cours des dernières années. Selon Eurostat, même si les personnes handicapées sont protégées par la législation sur l'emploi et bénéficient d'un soutien social de la part de la société civile, elles connaissent des taux d'emploi décevants. En ce qui concerne l'autisme, des études ont montré qu'entre 76 % et 90 % des adultes atteints de cette maladie sont au chômage (Gerhardt et Lainer, 2011). De plus, les travailleurs atteints de TSA ont généralement tendance à occuper des postes non qualifiés et mal payés. Ce sous-emploi est le résultat de cultures de travail qui continuent à sous-estimer les capacités des personnes atteintes de TSA, et qui ne prennent en considération que leurs limitations et leurs handicaps, plutôt que leurs capacités et leurs compétences. Les employés atteints de TSA peuvent en fait s'avérer être un bon investissement pour les employeurs, à condition que ces travailleurs reçoivent une formation et un soutien appropriés.
Cette approche résonne bien avec le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE), car celui-ci reconnaît que le respect des obligations légales n'est pas en soi suffisant pour améliorer tous les aspects de la société. La RSE reconnaît qu'il est nécessaire d'aller plus loin, ce qui implique d'investir dans le capital humain, de protéger et de sécuriser l'environnement, et de développer des relations avec toutes les parties prenantes. Compte tenu des difficultés que les employeurs peuvent rencontrer dans l'application des réglementations nationales régissant l'emploi assisté, le recours à la RSE peut constituer une solution. La RSE exige, en particulier, de repenser humainement et intellectuellement les postes et les tâches, et de se concentrer sur l'idée que le travail habilite : il nourrit l'aspect "humain" du travail qui est composé de désirs, d'attentes, de besoins et de capacités, et ce sont ces éléments, ensemble, qui peuvent réellement aider le travailleur à atteindre un sentiment d'épanouissement.
Il existe des exemples intéressants, dans le monde entier, de projets visant à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes atteintes de TSA :
- Prospect Employment Service (Londres) : Il propose des programmes visant à aider les PwA à s'inscrire, à se former et à recruter sur le marché du travail.
- Le projet multilatéral Grundtvig AUTO : Il s'agit d'un projet financé par l'UE auquel ont participé 22 États membres de l'Union européenne, les États-Unis, la Turquie et la Russie. La recherche visait à étudier des modèles de formation professionnelle et des projets liés au travail pour les adultes atteints de TSA. Après un examen détaillé des possibilités de formation, de travail et de réhabilitation pour les PwA, une enquête a été réalisée et partagée avec les différentes institutions dans le but de recueillir des informations détaillées sur l'organisation et les méthodes impliquées dans la réussite professionnelle de cette catégorie.
- Auticon Group : il est né en Allemagne en tant qu'entreprise sociale visant à embaucher des PwA comme consultants pour les entreprises et dans le secteur des services. A ce jour, elle compte plus de 200 employés. Elle est implantée en Allemagne, au Royaume-Uni, en France, en Suisse, aux États-Unis, au Canada et en Italie (Milan). L'objectif du projet est de valoriser, au lieu d'entraver, les caractéristiques des personnes autistes en appréciant leur diversité. Le processus de sélection comprend une évaluation cognitive et une période initiale d'introduction à l'environnement de travail, particulièrement axée sur les relations avec le personnel et les collègues. Le projet prévoit le soutien d'accompagnateurs professionnels et de psychologues spécialisés dans les TSA.
- L'expérience de "L'Oréal" : L'entreprise travaille avec la "Fondazione TEDA" (une association de TSA) pour offrir une formation et un emploi à des adultes autistes âgés de 30 à 35 ans. Les activités proposées aux PwA comprennent des tâches administratives telles que le travail avec des bases de données, la mise à jour de fichiers, la saisie de données et l'archivage, ainsi que le conditionnement de produits cosmétiques, le contrôle de la qualité et la sécurité. L'entreprise s'assure que les activités correspondent aux intérêts des PwA et qu'ils sont en mesure d'accomplir les tâches selon les normes de l'entreprise. Dans le cadre du projet, l'entreprise

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

promeut des programmes de formation spécifiques pour les personnes atteintes d'autisme et crée des membres du personnel spécialisés qui jouent le rôle de "coachs". Les questions sensorielles dans l'environnement de travail sont également prises en compte. Les autres employés reçoivent également une formation et du matériel d'information sur l'autisme et le projet lui-même.

3. REVUE DE LA LITTÉRATURE

3.1 Contexte

Les troubles du spectre autistique (TSA) comprennent une grande variabilité de phénotypes qui - avec des facteurs personnels tels que les troubles cognitifs (Farley et al, 2009) ou les capacités linguistiques précoces (Magiati et al, 2014) et des facteurs environnementaux tels que le contexte familial et les services reçus (Kirby et al, 2016) - pourraient contribuer à des résultats hétérogènes dans le développement de la vie à l'âge adulte, y compris les attentes professionnelles.

3.2 Taux d'emploi des personnes atteintes de TSA : épidémiologie

Le taux d'emploi des adultes australiens atteints de TSA est d'environ 42 % (Australian Bureau of Statistics, 2009, 2010). La situation est similaire au Royaume-Uni où, selon des données récentes, seulement 15% des adultes atteints de TSA ont un emploi rémunéré à temps plein (Mavranezouli et al., 2013) et seulement 34% des adultes ont déjà eu un emploi (Howlin et al., 2004). Aux États-Unis, environ 58 % des personnes atteintes de TSA âgées de 18 à 25 ans ont une forme d'emploi rémunéré et seulement 21 % un emploi à temps plein (Bureau of Labor Statistics, 2013 ; Roux et al., 2015).

3,3 TSA - capacités connexes contribuant à l'emploi

Il devient évident que se concentrer sur les forces et les capacités des personnes atteintes de TSA plutôt que sur leurs déficiences est le point clé pour améliorer leurs résultats au travail et dans leur environnement social et leur assurer une bonne qualité de vie globale (de Schipper et al., 2015 ; Mawhood et Howlin, 1999).
Les personnes atteintes de TSA sont connues pour exceller dans les emplois nécessitant des tâches répétitives et de précision (Baldwin et al., 2014 ; de Schipper et al., 2016 ;) et elles possèdent des compétences qui sont potentiellement des points de force dans l'environnement de travail : attention aux détails, sens aigu de la moralité, fonctions intellectuelles, capacités techniques, fiabilité, compétences artistiques, perception visuelle, bonne mémoire, expertise dans un domaine spécifique, talents créatifs, loyauté, capacités mathématiques, gentillesse (Scott et al, 2018). Cependant, la plupart des études sur les résultats chez les adultes montrent qu'à ce jour, trouver et conserver un emploi pour ces personnes est un grand défi (Hurlbutt et Chalmers, 2004 ; Hendricks, 2010) et, lorsqu'elles trouvent un emploi, leurs capacités ne sont pas pleinement exploitées ou elles sont sous-payées par rapport à leurs collègues occupant les mêmes postes (Shattuck et al., 2012 ; Howlin et al., 2004).

3.4 Défis des personnes handicapées dans la recherche d'un emploi et dans l'emploi

Ce phénomène est principalement une conséquence des défis auxquels les personnes handicapées doivent faire face dans la recherche d'un emploi et dans l'emploi, qui peuvent être divisés en trois catégories :

- Tâches professionnelles : difficulté à comprendre et à suivre des instructions ou à effectuer des tâches multiples, manque de flexibilité face à des situations inattendues (Baldwin et al, 2014) ;
- Facteurs sociaux et environnementaux : difficulté à communiquer avec les collègues et à faire face aux problèmes sensoriels sur le lieu de travail (Krieger et al., 2012) ;
- Barrières des employeurs : nécessité de tuteurs/superviseurs spécifiques et coûts supplémentaires (Ju et al., 2013).

Les processus d'emploi courants - qui, par exemple, nécessitent la publication d'offres d'emploi et la tenue d'entretiens ou impliquent le travail en équipe - représentent des obstacles à la sécurité de l'emploi pour les personnes atteintes de TSA (Strickland et al., 2013 ; Richards, 2012). Les instruments actuels de soutien à

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

l'emploi sont souvent moins qu'optimaux pour cette catégorie (Alverson et Yamamoto, 2016 ; Nicholas et al., 2014) et ne répondent pas de manière exhaustive aux besoins hétérogènes des TSA (Chen et al., 2015).
Ce phénomène a des conséquences importantes sur la qualité de vie globale des PwA (Fleming et al., 2013) avec des coûts accrus pour la société (Järbrink et al., 2007 ; Roux et al., 2013).

3.5 Programmes et interventions en faveur de l'emploi pour les personnes handicapées

Il en ressort à quel point il est urgent de mettre en œuvre une réussite en matière d'emploi pour les PwA. Scott et ses collègues dans leur revue (2018) ont bien résumé les résultats globaux des interventions et des programmes de soutien qui ont été proposés dans différentes études randomisées et contrôlées (RCT) pour atteindre cet objectif. Trois grands résultats ont été évalués : le statut d'emploi, les compétences professionnelles et les compétences de fonctionnement exécutif.
Au total, *k=12* des 36 études examinées ont évalué le ***statut d'emploi***, défini principalement en fonction de mesures de performance telles que le niveau d'emploi et le maintien dans l'emploi. Le moyen d'intervention le plus efficace pour obtenir une amélioration de la situation de l'emploi s'est avéré être le processus d'emploi assisté (SE). Il s'agit de services qui aident les personnes handicapées à obtenir et à conserver un emploi intégré dans la communauté, avec le soutien d'un tuteur ou d'un coach (Schall et al. 2012).
Trois ECR de Wehman et al. (2014, 2016b) ont révélé un taux d'emploi plus élevé après un programme d'emploi assisté (p=0,0001) appelé intervention " Project SEARCH plus Autisme ", avec les 87 % de participants du groupe de traitement qui ont acquis et conservé un emploi lors du suivi à 12 mois, contre 12 % pour le groupe témoin. Des résultats similaires ont été observés par Mawhood et Howlin (1999) avec un programme de soutien à l'emploi spécifique à l'autisme.
Les compétences professionnelles ont été évaluées dans un total de 23 études dans la revue. La formation en groupe (Bonete et al., 2015), l'assistant numérique personnel (Gentry et al., 2015), la modélisation vidéo (Hayes et al., 2015), la formation aux techniques d'entretien (Smith et al., 2014) et l'enseignement des techniques d'entretien (Strickland et al., 2013) sont apparus comme des moyens utiles pour améliorer l'organisation sur le lieu de travail, accroître les compétences verbales et l'interaction avec les collègues.
Pour ce qui concerne les ***compétences fonctionnelles exécutives*** (examinées dans *k=11* des 36 études incluses), un ECR mené par Hayes et al. (2015) a démontré des améliorations significatives dans le groupe traité pour réaliser un bon entretien. De plus, l'utilisation de coachs professionnels et de la technologie a augmenté la productivité des participants.
La consultation des intervenants est également apparue comme fondamentale pour partager avec les soignants leur perception des facteurs influençant le processus de recherche et d'obtention d'un emploi pour les adultes atteints de TSA.

3.6 Discussion

L'efficacité des interventions en matière d'emploi chez les adultes atteints de TSA pour améliorer les résultats en matière de statut professionnel est soutenue par de nombreux ECR. Néanmoins, le taux de chômage à la suite de ces interventions continue d'être élevé en témoignant de la façon dont les interventions axées sur la déficience ne suffisent pas à elles seules à obtenir et à maintenir un emploi pour les personnes atteintes de TSA (Ellenkamp et al., 2016).
Les trois principales explications de ce phénomène peuvent être résumées comme suit :

- Un aperçu des personnes atteintes de TSA s'est concentré principalement sur leurs déficiences plutôt que sur leurs forces et leurs capacités (Armstrong, 2010). Dans cette revue, aucune étude n'a utilisé une approche basée sur les forces pour améliorer les résultats en matière d'emploi ;
- L'absence de facteurs environnementaux comme cible principale des études d'intervention (sur les 36 études basées sur l'intervention, aucune n'a abordé cet aspect) ;

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Le manque de considération des employeurs et des collègues de travail en tant que principale ressource pour promouvoir l'intégration sur le lieu de travail.

4. ENQUÊTES AUPRÈS DE GROUPES CIBLES SPÉCIFIQUES

4.1 Introduction

En relation avec les résultats de la recherche et le manque d'informations suffisantes de la part des sources officielles sur les aspects cruciaux concernant l'emploi des personnes atteintes de TSA, nous avons réalisé trois types d'enquêtes (une pour les PwA, une pour leurs soignants et une pour les employeurs) qui pourraient représenter un outil utile pour explorer le point de vue des personnes atteintes de TSA, les conséquences de la transition des services scolaires aux services pour adultes selon les soignants et les considérations des employeurs sur les forces et les difficultés des adultes atteints de TSA dans l'environnement de travail.

4.2 Méthodes

Nous avons utilisé Google Form pour réaliser trois types d'enquêtes : une pour les personnes autistes, une pour les aidants et une pour les employeurs. Pour la réalisation des enquêtes pour les PwA, nous avons utilisé des pictogrammes (gentiment offerts par le partenaire Autism-Europe) pour simplifier la compilation du questionnaire avec une sorte de " guide graphique " pour les PwA. Pour l'enquête de PwA, il y avait également la possibilité de compiler les questions avec la supervision d'un soignant (si le participant n'était pas capable de répondre aux questions par lui-même). Chaque enquête a été réalisée en langue anglaise et ensuite traduite dans huit langues européennes : Italien, espagnol, bulgare, islandais, français, danois, allemand et belge. Chaque partenaire a partagé les enquêtes avec des associations de personnes atteintes de TSA actives dans chaque pays européen pour promouvoir l'inclusion des personnes atteintes de TSA dans le milieu professionnel. Pour chaque questionnaire, un consentement éclairé devait être obtenu et l'âge minimum requis pour remplir le questionnaire était de 16 ans.

4.3 Résultats

4.3.1 Questions générales

Nous avons recueilli un total de 179 réponses pour les enquêtes de PwA, 97 réponses pour celles des aidants et 32 réponses pour celles des employeurs, pour un nombre complexe de 308 réponses recueillies pour toutes les enquêtes de tous les pays européens.

La **figure 1** illustre le nombre total de réponses aux questionnaires et leur répartition pour chaque pays partenaire.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

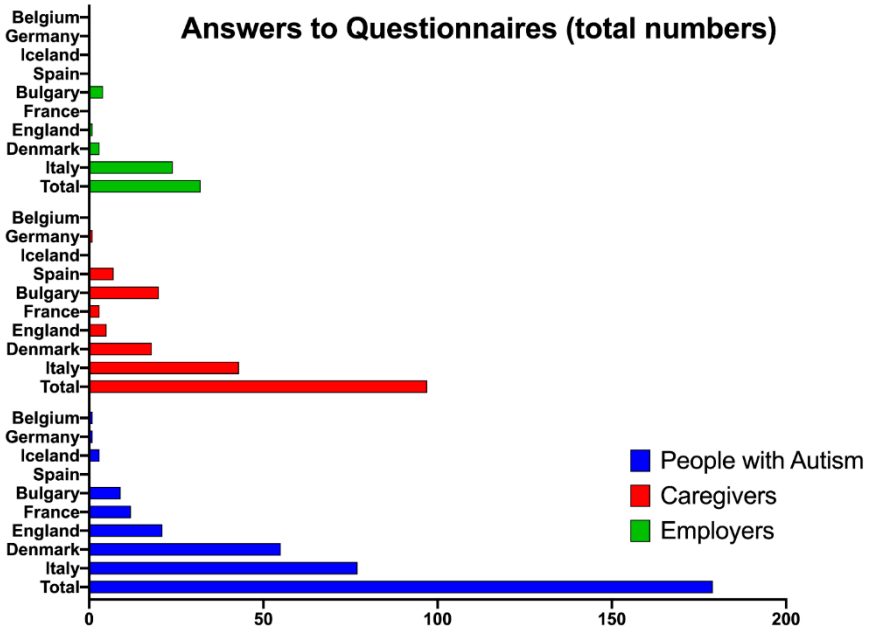

Figure 1. Total des réponses recueillies dans les enquêtes auprès des personnes autistes (*bleu)*, des soignants (*rouge)* et des employeurs (*vert)* et leur distribution pour chaque pays (*axe vertical*).

4.3.2 Enquêtes de PwA

Nous avons reçu un total de 179 réponses aux enquêtes de PwA, le plus grand nombre venant d'Italie (77), suivi du Danemark (55) et de l'Angleterre (21).
L'âge moyen de la distribution se situait entre 18 et 45 ans (**figure 2**). La plupart des participants provenaient du pays pour lequel l'enquête spécifique avait été réalisée (par exemple, les enquêtes italiennes ont été compilées presque exclusivement à partir de participants italiens).

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

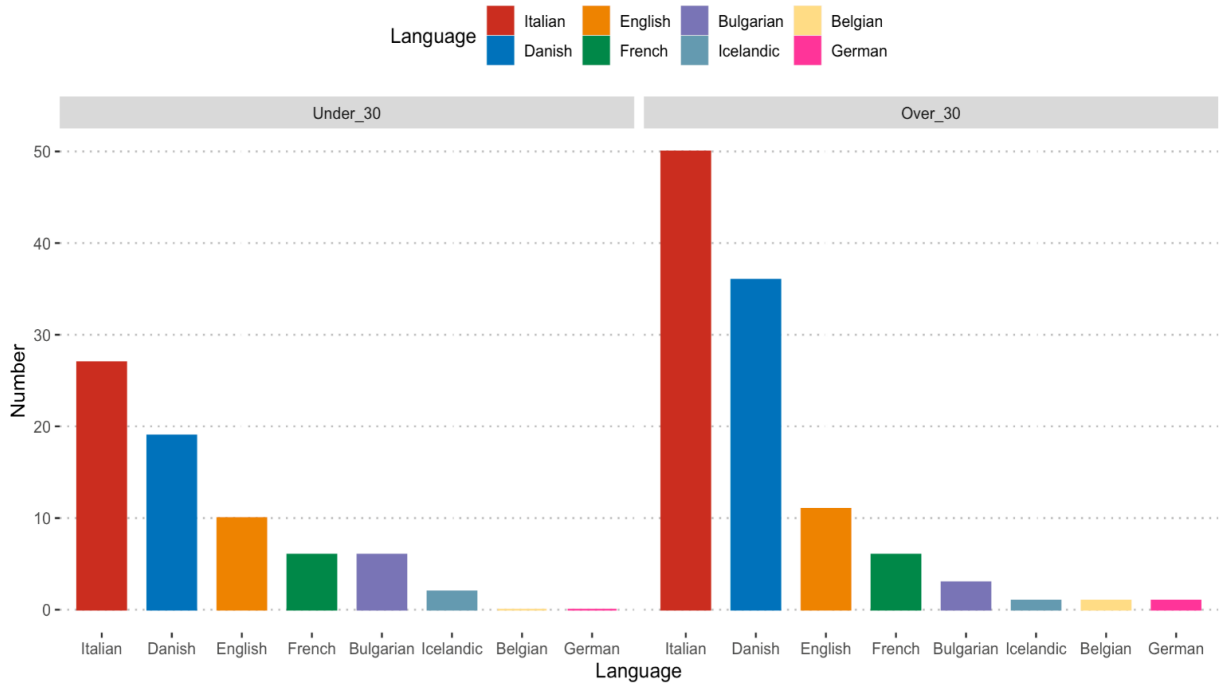

Figure 2. Enquêtes de PwA : distribution de l'âge pour chaque pays (" moins de 30 ans " à gauche et " plus de 30 ans " à droite).

Les données de notre échantillon montrent que 85,5% du total des participants (153/179) ont eu une expérience professionnelle dans le passé, alors que 14,5% (26/179) n'ont jamais eu d'emploi. Les 100% des participants d'Islande, d'Allemagne et de Belgique, les 95,2% d'Angleterre, les 92,7% du Danemark, les 91,7% de France, les 80,5% d'Italie et les 44,4% de Bulgarie ont ou ont eu une expérience professionnelle dans le passé. Au contraire, 55,6% des participants de Bulgare, 19,5% d'Italie, 8,3% de France, 7,3% du Danemark et 4,8% d'Angleterre n'ont jamais eu d'emploi (pas de réponse de l'Islande, de l'Allemagne et de la Belgique). Voir la **figure 3**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

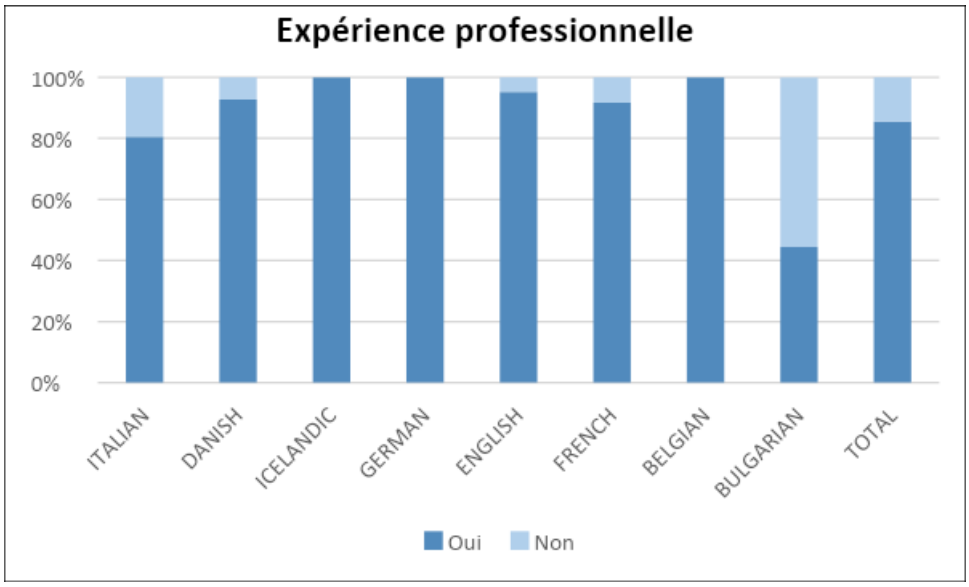

Figure 3. Expérience professionnelle selon les participants de chaque pays. La barre *bleu foncé* indique le pourcentage de participants qui ont/ont eu un emploi, tandis que la barre *bleu clair* indique le pourcentage de participants qui n'ont jamais eu d'emploi.

Le moyen le plus utilisé pour trouver un emploi est la "recherche sur Internet" avec 68,7% des réponses, suivi par "parent, proche ou amis" avec 45,2% des réponses et "bouche à oreille" avec 39,6% des réponses. Les autres options étaient réparties de la même manière : 25,7% "autre" ; 17,3% "salon de l'emploi" et 7,8% "conseiller scolaire", comme le montre la **figure 4**.

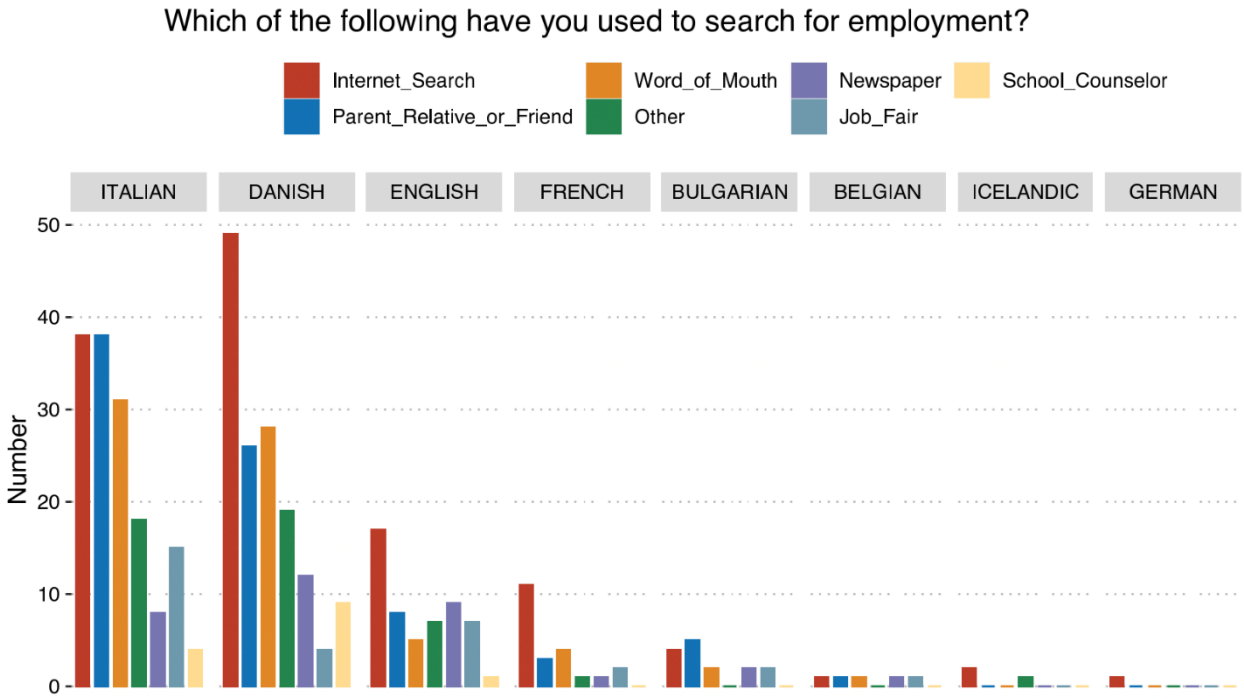

Figure 4. Moyens utilisés pour trouver un emploi, répartis pour chaque pays.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

L'expérience professionnelle a été considérée comme "très bonne" et "bonne" par 43,6% des participants, tandis qu'elle a été considérée comme "mauvaise" ou "très mauvaise" par 26,2% des participants et "ni bonne ni mauvaise" par 24% du total, comme le montre la **figure 5**.

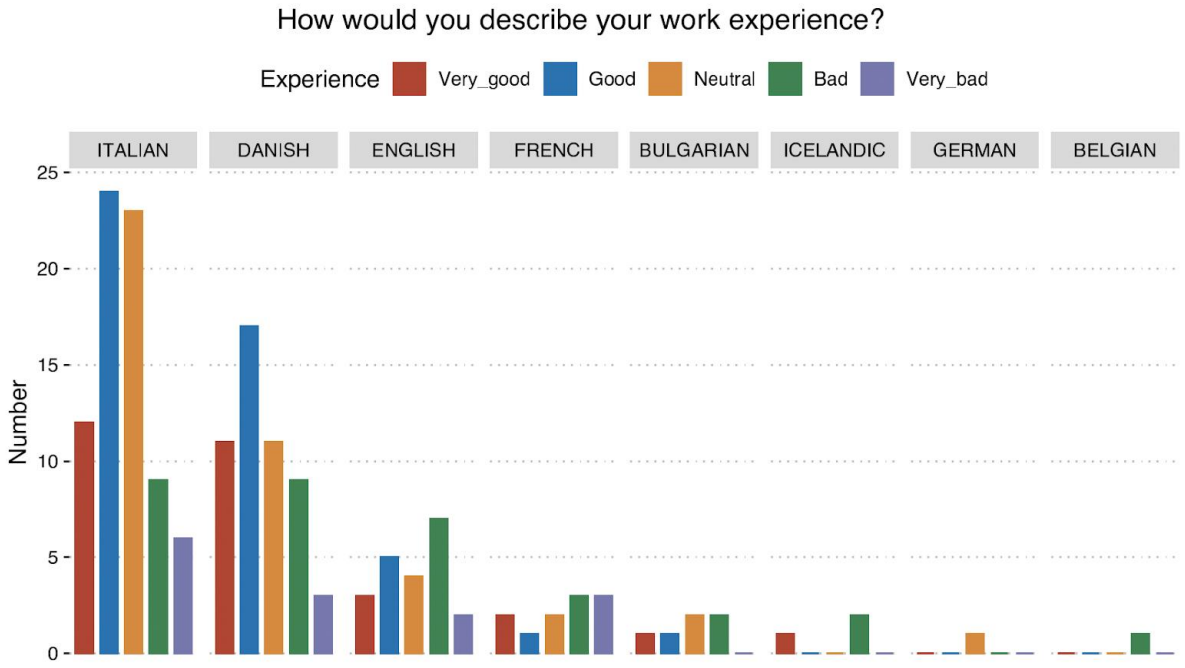

Figure 5. Évaluation de l'expérience professionnelle selon les participants, répartie pour chaque pays.

Nous avons demandé aux participants d'exprimer la meilleure partie de leur expérience professionnelle. La plupart d'entre eux (47,5 %) ont répondu qu'ils avaient l'impression que leurs compétences et leurs capacités étaient pleinement utilisées, suivis par la considération que leurs collègues les aidaient à accomplir leurs tâches et à comprendre les instructions (18,4 % des réponses). Les autres raisons d'une expérience professionnelle positive sont réparties comme suit : "mon employeur et mes collègues ont compris mes besoins" avec 11,7% des réponses et "mon employeur m'a aidé à m'intégrer dans l'environnement de travail" avec 12,3% des réponses. Voir la **figure 6**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Figure 6. Raisons d'une expérience professionnelle positive selon les participants, réparties pour chaque pays.

Les principaux défis expérimentés au travail par les participants sont, respectivement, les "difficultés à communiquer avec les collègues" avec 62% des réponses, suivies des "difficultés à comprendre les règles sociales du lieu de travail" avec 53,1% des réponses, des "problèmes sensoriels qui n'ont pas été pris en compte par les employeurs" avec 42,5% des réponses et de "l'organisation de sa charge de travail" avec 40,8% des réponses. Les autres problèmes expérimentés au travail se répartissent ainsi : "difficultés à comprendre les instructions" avec 32,4% ; "malentendus ayant entraîné des mesures disciplinaires formelles ou informelles" avec 25,7% ; "intimidation" avec 20,1%. Seuls les 8,9% des participants ont déclaré ne pas avoir connu de problèmes au travail. Voir la **figure 7.**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

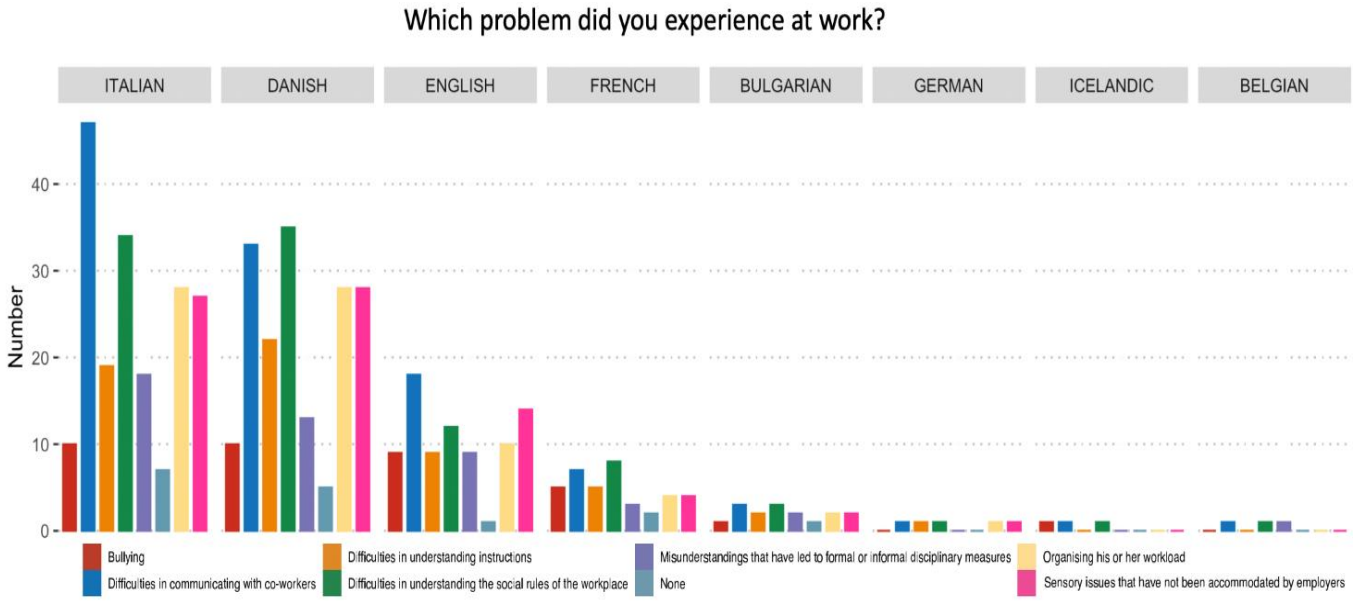

Figure 7. Problèmes rencontrés au travail selon les participants, répartis pour chaque pays.

Les 60,3% des participants ont répondu qu'ils n'ont pas reçu d'aide pour faire face à ces problèmes au travail (contre 25,1% qui ont reçu de l'aide et 7,3% qui n'ont pas expérimenté de problèmes). Les 78,2% ont répondu qu'ils souhaiteraient plus d'aide pour faire face à ces problèmes au travail (vs les 8,9% qui n'ont pas souhaité d'aide). Voir la **figure 8**.

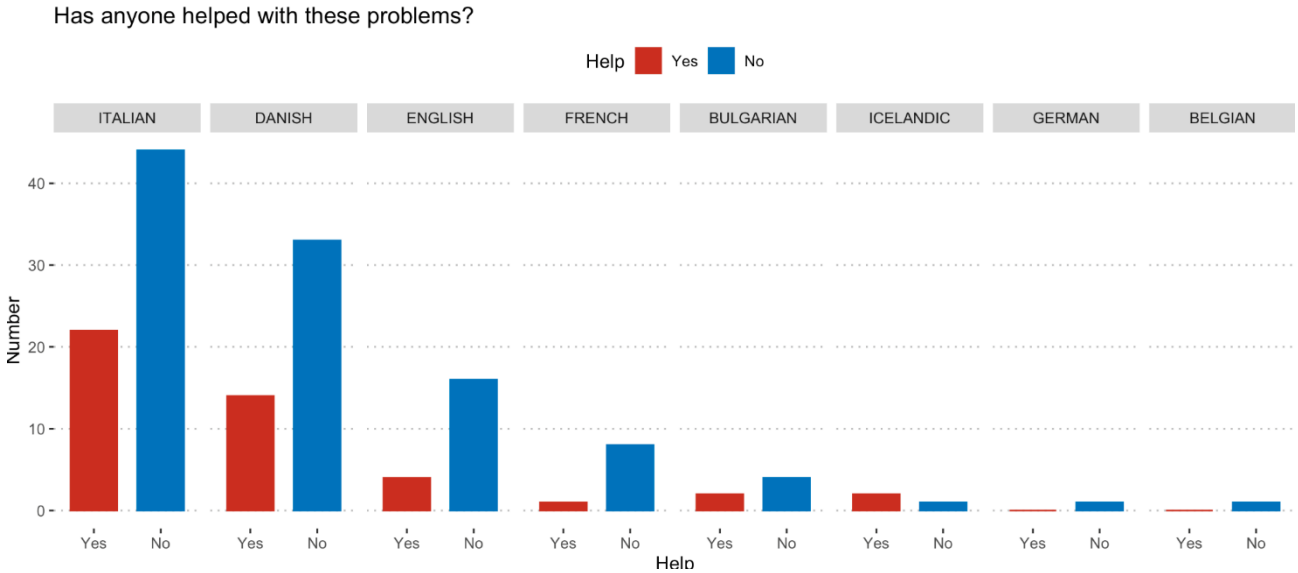

Figure 8. Expérience des participants en matière d'aide au travail, répartie pour chaque pays.

Il convient de noter que la plupart des participants (55,3 %) ont répondu que sur leur lieu de travail, les gens ne savaient pas qu'ils souffraient de TSA. Les autres réponses étaient réparties comme suit : "oui, tout le

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

monde le sait" (19%), "oui, mais seul mon supérieur hiérarchique le sait" (13,4%) et "oui, mais seuls mes pairs/collègues le savent" (4,5%).
La principale raison de ne pas révéler être atteint d'un TSA est attribuée principalement à la peur d'être jugé (35,8%), suivie de la peur de la discrimination (27,4%), de l'indifférence (25,7%) et de la difficulté à en parler aux collègues (16,8%). Les 14,5% des participants ont préféré ne pas répondre à cette question. Voir les **figures 9 et 10**, respectivement.

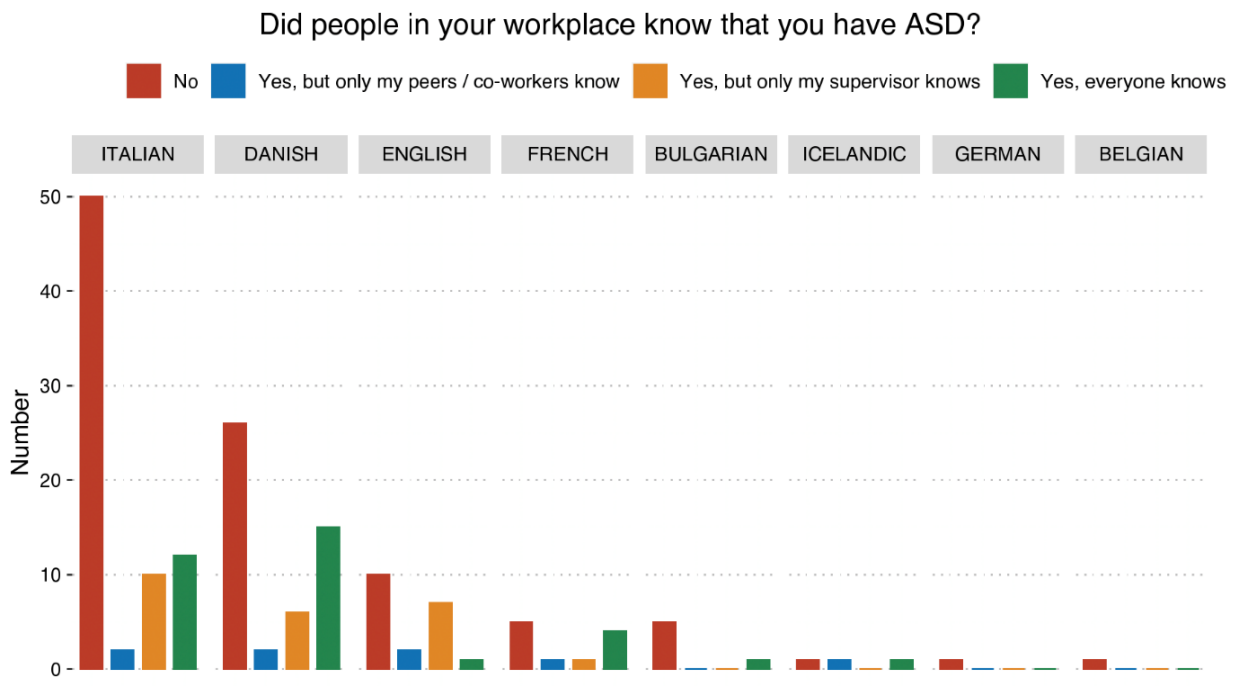

Figure 9. Répartition des participants qui ont dit à leurs collègues et à leur employeur qu'ils étaient autistes.

Figure 10. Raisons pour lesquelles on ne révèle pas être touché par les TSA sur le lieu de travail.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

57,5% des participants ont déclaré travailler actuellement, contre 42,5% qui n'ont pas d'emploi. Les 29,6 % ont un emploi rémunéré à temps plein, les 21,8 % ont un emploi rémunéré à temps partiel, les 8,9 % font du bénévolat/stage (non rémunéré) et les autres 8,9 % suivent une formation pour acquérir des compétences professionnelles, les 4,5 % font des études à temps plein, les 3,9 % font des études à temps partiel et les 3,4 % font un stage/apprentissage (rémunéré), comme le montre la **figure 11**.

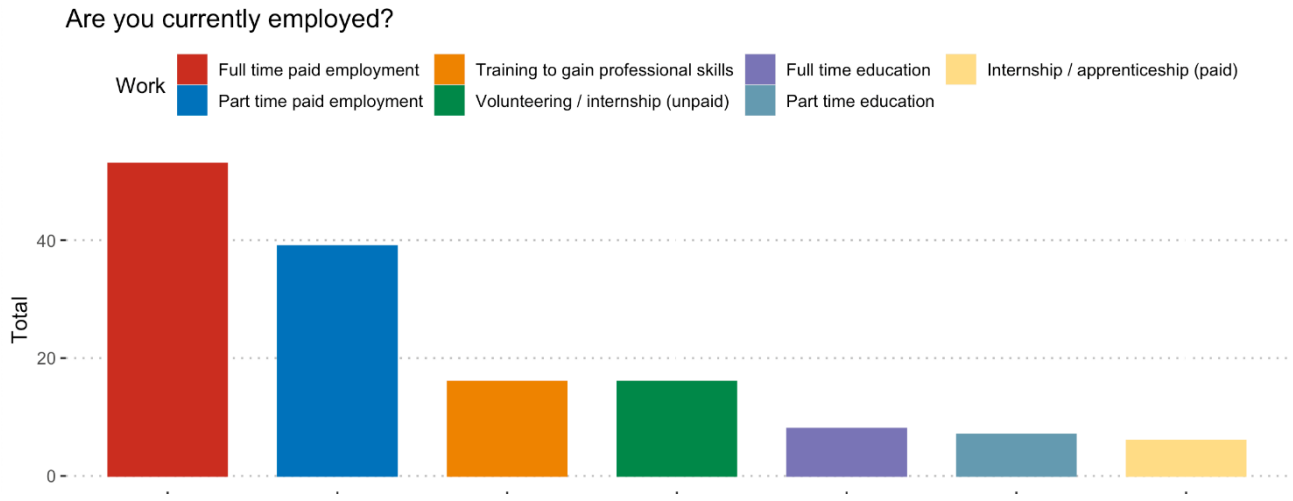

Figure 11. Types d'activités professionnelles chez les PVVIH ayant actuellement un emploi.

Parmi les 42,5% de participants qui ne travaillent pas actuellement, la principale raison est "autre" avec 46,9% des réponses, suivie par "difficulté à chercher un emploi" et "difficulté à trouver un emploi satisfaisant" avec 19% des réponses chacune, suivie par "peur de ne pas pouvoir accomplir les tâches" avec 18,4%, "peur de l'intimidation" avec 7,8% et "aucun intérêt à chercher un emploi" avec 3,9%. Voir la **figure 12**.

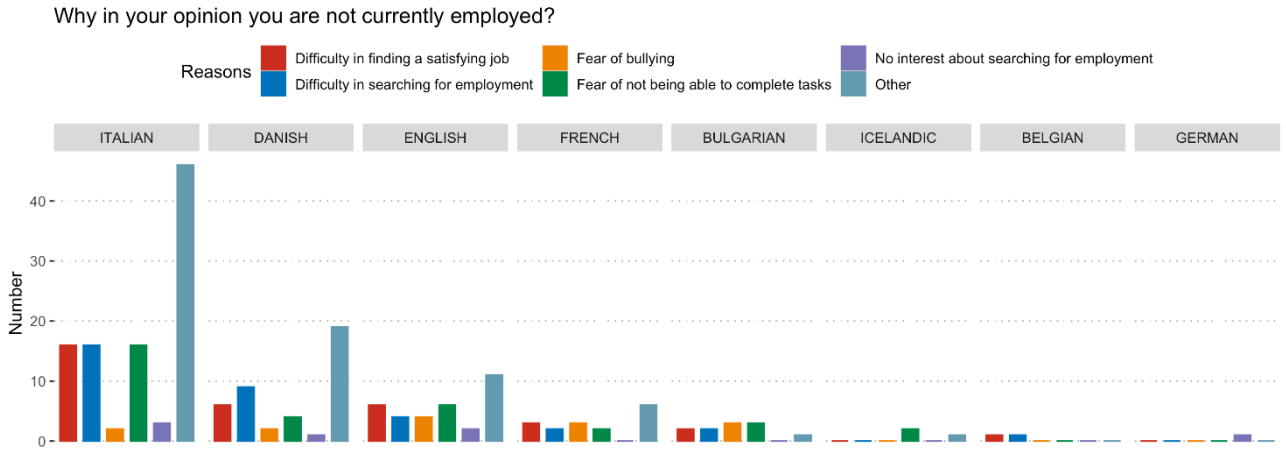

Figure 12. Raisons du non-emploi, réparties pour chaque pays.

En conclusion, 79,3 % des assistants sociaux sans emploi souhaitent avoir un emploi, une formation ou une éducation, contre 4,4 % qui ne sont pas d'accord et 8,9 % qui ne sont pas intéressés par cette question. Voir la **figure 13**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

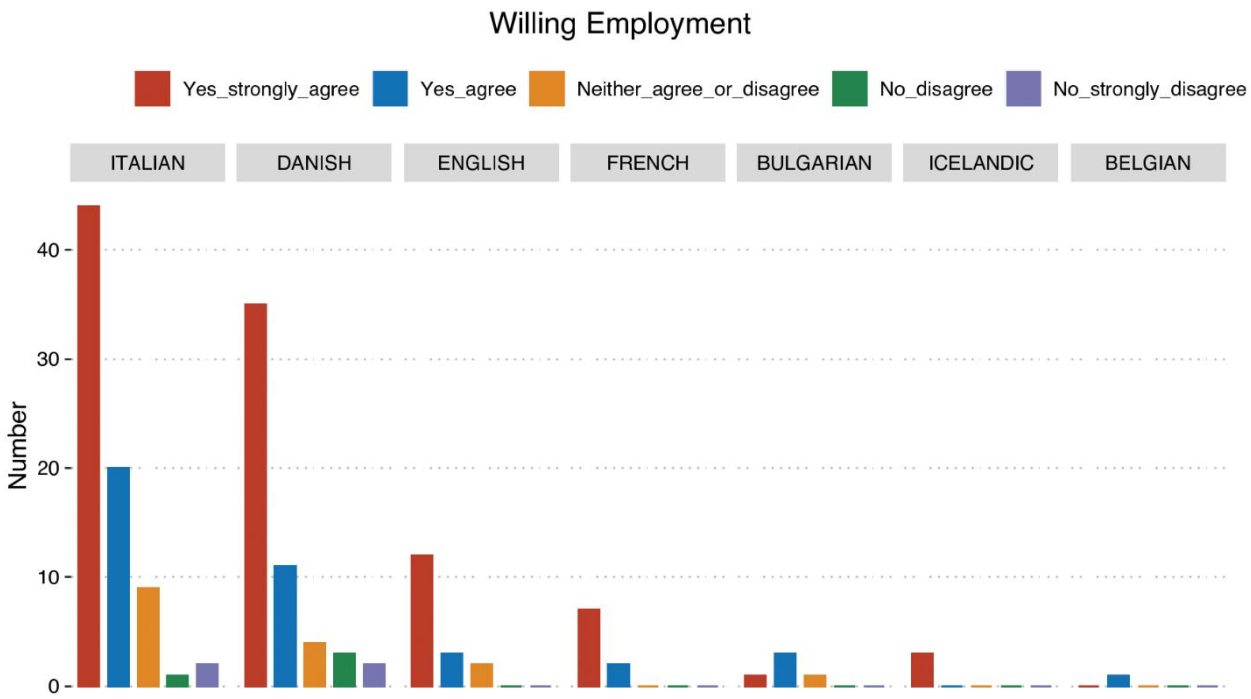

Figure 13. Répartition de l'emploi volontaire pour chaque pays.

En conclusion, les résultats de l'enquête montrent que, dans notre échantillon, le taux d'emploi était d'environ 60%, la plupart ayant un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel. La principale raison du chômage était " autre " pour environ 50 % des participants, mais malheureusement, nous n'avons pas pu en connaître la raison car il n'y avait pas d'autres spécificités pour la réponse elle-même. Nos résultats ont confirmé que la plupart des personnes handicapées sont confrontées à des problèmes importants dans la recherche et l'obtention d'un emploi, avec une aide limitée de la part de l'employeur et des collègues pour les surmonter. Ces problèmes conduisent les personnes handicapées à ne pas révéler leur handicap, ce qui réduit leurs chances d'intégration dans l'environnement de travail.

4.3.3 Enquêtes auprès des soignants

Nous avons reçu un total de 97 réponses aux enquêtes sur les aidants, la plupart provenant d'Italie (43), suivie du Danemark (18) et de la Bulgarie (20).
L'âge moyen de la distribution était de 49 ans, 66% de femmes et 15,5% d'hommes. La plupart des participants venaient du pays pour lequel l'enquête spécifique a été réalisée. L'âge moyen de l'enfant assisté était de 22,4 ans.
Les 73,2% des participants étaient les principaux responsables de l'enfant contre 8,2% qui ne l'étaient pas. 19,6% des participants avaient d'autres enfants handicapés, contre 70,1% qui n'en avaient pas.
En ce qui concerne le statut relationnel, 57,7% des participants ont déclaré être mariés, 8,2% divorcés, 5,2% célibataires et 5,2% en cohabitation, 4,1% séparés et 1% veufs.
En ce qui concerne la situation professionnelle actuelle, 40,2 % des personnes interrogées travaillaient à temps plein, 9,3 % travaillaient à temps partiel et 9,3 % étaient étudiants à temps partiel, 7,2 % étaient au foyer et 7,2 % étaient retraités, 5,2 % étaient sans emploi mais à la recherche d'un emploi et 2,1 % étaient

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

sans emploi mais ne cherchaient pas d'emploi, 1 % étaient étudiants à temps partiel et aucun participant n'était "handicapé". Voir la **figure 14**.

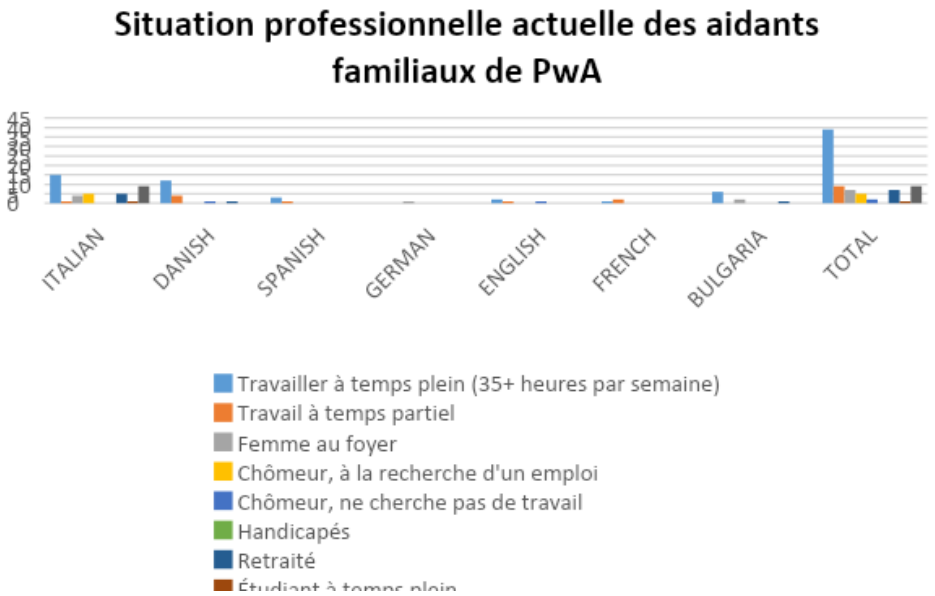

Figure 14. Situation professionnelle actuelle des aidants, répartie par pays.

En ce qui concerne le niveau d'éducation le plus élevé, 30,9 % des répondants avaient un diplôme d'études supérieures ou professionnelles, 20,6 % avaient un diplôme d'études secondaires, 19,6 % avaient un diplôme d'études collégiales, 5,2 % avaient fait des études secondaires partielles, 2,1 % avaient fait une école technique ou commerciale, et personne n'a répondu "huitième année ou moins".
Les 61,9% des participants ont déclaré que leur revenu familial ne provenait pas de l'aide publique contre 19,6% qui en bénéficiaient. La plupart des participants (35,1%) avaient un revenu familial annuel compris entre 20 001 et 40 000 euros.
Les 55,7% des aidants ont déclaré que la planification/mise en œuvre de la transition de leur fils/fille des services scolaires aux services pour adultes (y compris la recherche d'un emploi) nécessitait beaucoup d'efforts, les 68% se sont dits inquiets de cette situation, les 43,3% ont trouvé que cette transition interférait beaucoup avec leurs activités sociales normales et pour 33% également avec leurs activités professionnelles normales.
Les 58,8% ont déclaré ne pas avoir reçu d'aide pour mettre en œuvre la réussite professionnelle de leur fils/fille et les 67% ont souhaité davantage de soutien. Voir la **figure 15**.
Les 80,4% des participants ont déclaré qu'il était difficile de trouver des opportunités d'emploi pour leur fils/fille. Voir la **figure 16**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

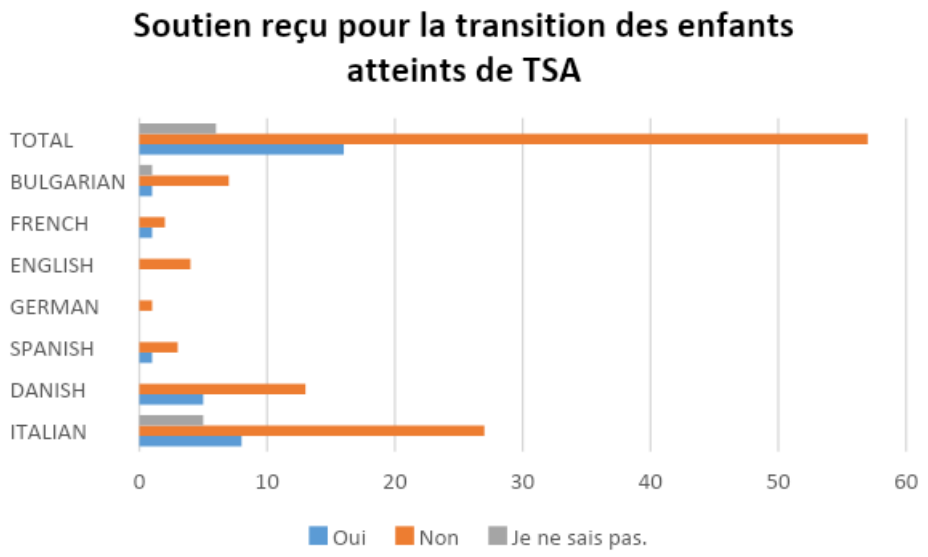

Figure 15. Soutien reçu pour la transition des enfants atteints de TSA.

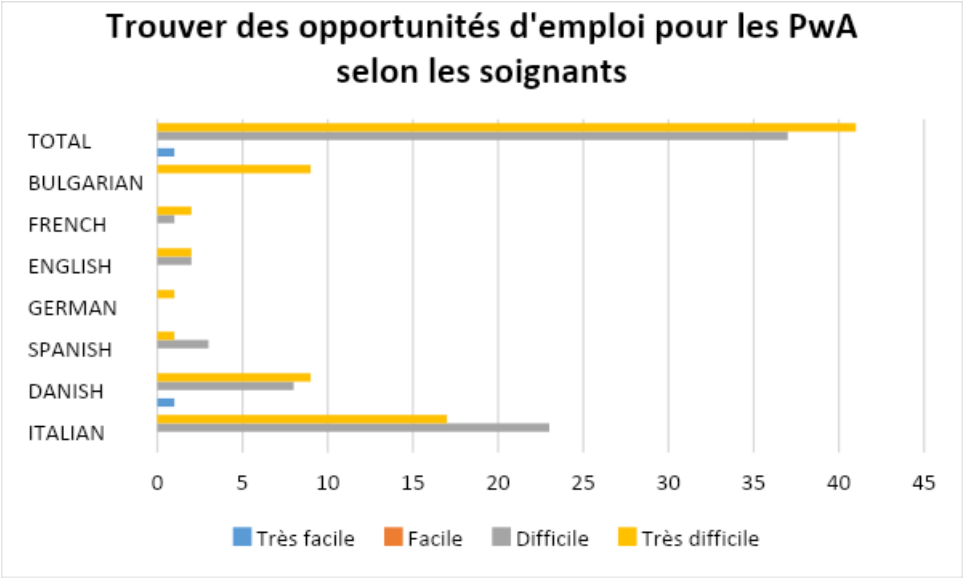

Figure 16. Trouver des opportunités d'emploi pour les PVVIH selon les soignants.

Les 73,2% des participants ont déclaré que leur fils/fille n'avait pas d'emploi actuellement, contrairement aux 8,2% qui en avaient un (voir **figure 17)**.

Pour ceux qui ont répondu que leur fils/fille avait un emploi, 27,8% ont dit que ses compétences n'étaient pas bien utilisées tandis que 30,9% ne savaient pas ; 19,6% ont considéré que son salaire n'était pas juste tandis que 39,2% ne savaient pas ; 21,6% ont pensé qu'il ne bénéficiait pas d'aménagements pour l'autisme et 33% ne savaient pas.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

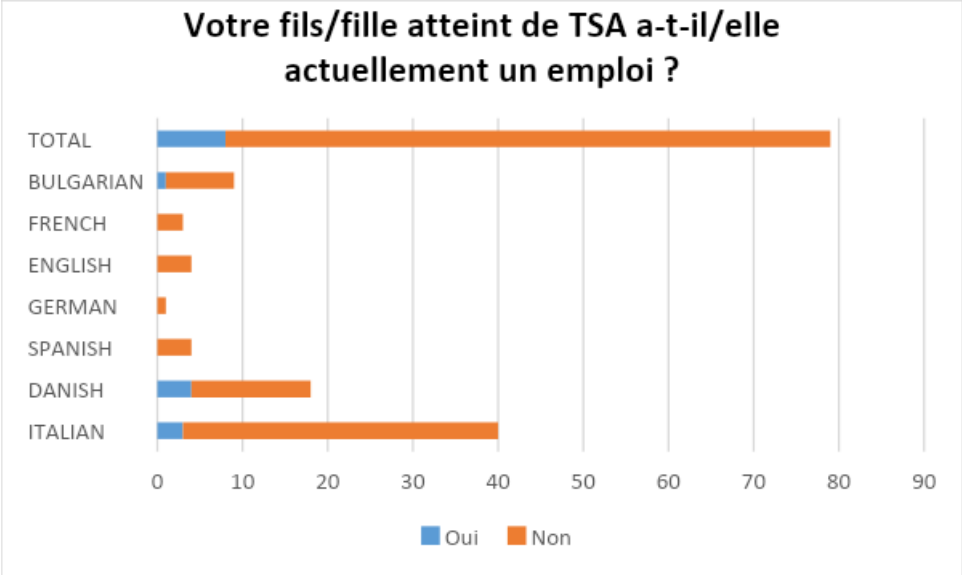

Figure 17. Expérience professionnelle des enfants atteints de TSA selon les personnes qui s'en occupent.

4.3.4 Enquêtes auprès des employeurs

Nous avons reçu un total de 32 réponses aux enquêtes auprès des employeurs, la plupart venant d'Italie (24), suivie du Danemark (3) et de la Bulgarie (4).

Le nombre moyen d'employés dans les entreprises des participants était de 764,3. 72 % des participants ont déclaré ne pas avoir d'employés atteints de TSA dans leur entreprise, tandis que 19 % avaient de 1 à 5 adultes atteints de TSA et 9 % en avaient plus de 10. Voir la **figure 18**.

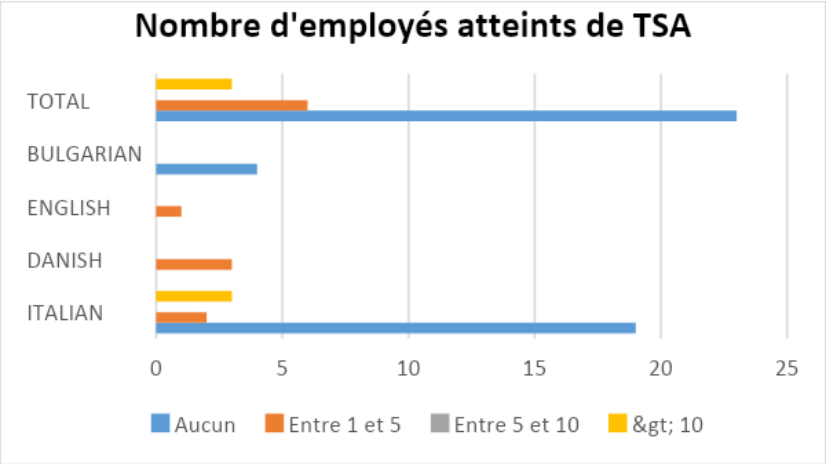

Figure 18. Nombre d'employés atteints de TSA dans les entreprises selon les employeurs, réparti pour chaque pays.

En ce qui concerne le domaine d'expertise de ces employés, ils étaient répartis de la manière suivante : 59,4% ont répondu "autre", 18,8% "information/technologie", 18,8% "secrétariat/bureaucratie" et 3,1% "services d'assistance". Voir la **figure 19**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

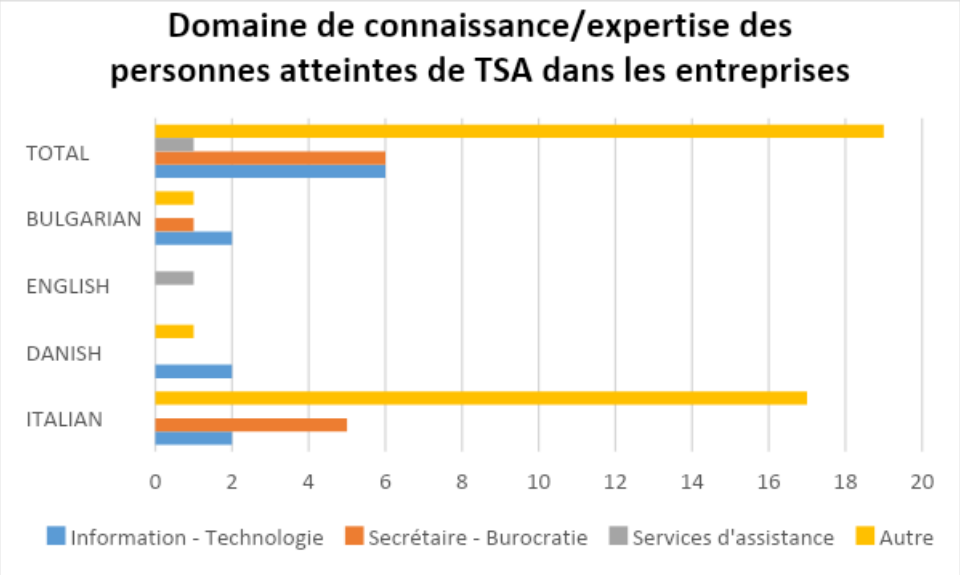

Figure 19. Domaine de connaissances/expertise des personnes atteintes de TSA selon les employeurs.

59,4 % des participants ont déclaré ne pas avoir été impliqués dans le processus de recrutement et 75 % ont déclaré que leur entreprise n'avait pas reçu de soutien pour l'emploi de personnes handicapées. Seuls 18,8 % des participants ont déclaré que leur entreprise avait mis en place un programme d'emploi spécifique pour les personnes atteintes de TSA afin qu'elles puissent réussir dans leur travail.
En ce qui concerne le soutien apporté par les entreprises pour permettre à ces personnes de réussir dans leur emploi, ils se répartissent ainsi : "aide personnelle" pour 15,6% ; "programme d'inclusion spécifique" pour 6,3% ; "formation individuelle dédiée" pour 15,6% ; "aide des co-employés à la formation" pour 6,3% et "aucune de ces réponses" pour 56,3%.
En ce qui concerne les défis rencontrés par ces personnes selon les employeurs, le plus important est "les problèmes d'inclusion sociale sur le lieu de travail" pour 68,8%, suivi par "l'intégration sur le lieu de travail" (59,4%), "le manque de flexibilité" (28,1%) et "la difficulté à comprendre les tâches" pour 12,5%. Voir la **figure 20**.

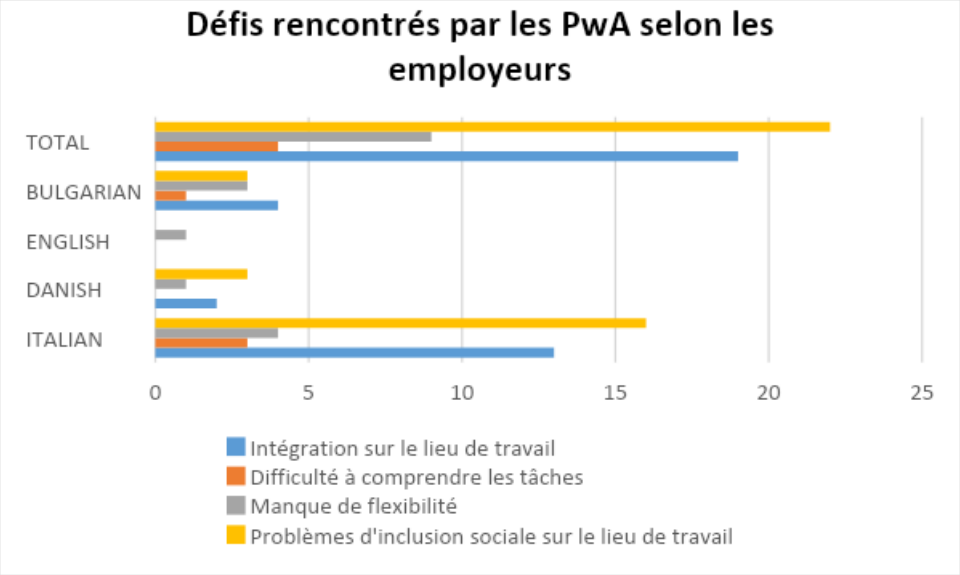

Figure 20. Défis rencontrés par les PwA selon les employeurs.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Inversement, en ce qui concerne les points forts de PwA selon les employeurs, le plus important est "l'attention aux détails" (68,8%), suivi par "le dévouement au travail" (59,4%), "les capacités cognitives" (43,8%), "la fiabilité" (37,5%), "une bonne éthique de travail" (31,3%) et "autre" (12,5%). Voir la **figure 21**.

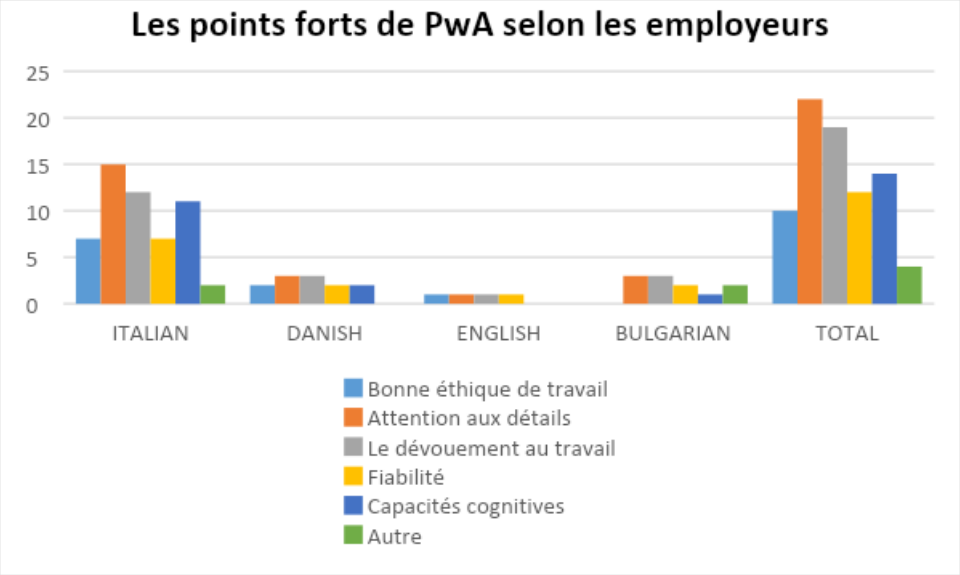

Figure 21. Les points forts de PwA selon les employeurs.

5. ÉTAT DE L'ART DES SYSTÈMES D'INCLUSION DANS LES ENTREPRISES DE CHAQUE PAYS PARTENAIRE

5.1 Belgique

. INTRODUCTION

Le **projet Workplace Inclusion and employmeNt opportunities for youth WITH aUtism (WIN-WITH-U)** (**Numéro de projet :** *2020-1-IT02-KA204-079826)* vise à améliorer l'inclusion des personnes autistes (PwA) sur le marché du travail, en proposant des formations aux employeurs et aux entreprises et en accompagnant les PwA dans leur parcours vers l'emploi. D'une durée de trois ans, de septembre 2020 à août 2023, ce projet est financé par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Les personnes autistes ont de nombreux traits de caractère et capacités qui font d'elles des candidats compétitifs pour les emplois sur le marché du travail. Malheureusement, les employeurs ne sont pas toujours conscients des atouts des personnes autistes ou de la manière de tirer parti de leurs compétences et de leur potentiel dans un contexte d'emploi. Dans ce contexte, le projet WIN-WITH-U développera une approche de formation innovante et ouverte, comprenant deux parcours d'apprentissage, l'un se concentrant principalement sur les PwA et l'autre sur les entrepreneurs/managers qui souhaitent améliorer leurs connaissances sur l'autisme.

Le projet s'efforcera de briser les barrières à l'entrée de l'emploi pour les personnes autistes, de sensibiliser à l'autisme et d'améliorer les options d'emploi des personnes autistes. Les partenaires du projet rechercheront et produiront un document de méthodologie d'apprentissage pour améliorer l'inclusion des jeunes autistes ainsi qu'un ensemble de modules d'apprentissage qui seront disponibles gratuitement sur une plateforme d'apprentissage en ligne. En outre, un kit de formation sera créé et diffusé dans cinq langues du consortium du projet, à savoir l'anglais, le bulgare, l'italien, le danois et le français.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Une équipe multisectorielle de cinq partenaires a été créée pour ce projet. L'Université LUISS Guido Carli (Italie) coordonnera le projet, auquel participeront également le Centre européen pour la qualité - ECQ (Bulgarie), le Campus Bio-Medico de l'Université de Rome (Italie) et deux organisations à but non lucratif, dont la Fondation Specialisterne (Danemark) et Autisme-Europe (Belgique).
Les projets ont prévu le développement de 3 produits intellectuels :
1. Méthodologie d'apprentissage WIN-WITH-U (chef de file : Université Campus Bio-Medico)
2. Espace intégré de ressources et d'apprentissage WIN-WITH-U (responsable : ECQ)
3. Contenu d'apprentissage WIN-WITH-U (chef de file : Université de Luiss - Ecole de commerce)
Le présent document représente le rapport final des activités développées au cours du projet intellectuel Output 1.**2. TRANSFERT DE CONNAISSANCES DES PARTENAIRES**

2.1 Trouble du spectre autistique (TSA)

2.1.1 Définition

Les troubles du spectre autistique (TSA) sont des troubles du développement neurologique qui affectent la communication sociale et l'interaction sociale et peuvent inclure des modèles restreints et répétitifs de comportements, d'activités ou d'intérêts (Hodges, 2020).
Le TSA est un handicap complexe qui dure toute la vie, défini par certains critères standardisés (**APA, 2013**). Il s'agit de :

0. Déficits persistants en matière de communication sociale et d'interaction sociale dans de multiples contextes, tels que manifestés par les éléments suivants, actuellement ou par le passé :
   (a) Déficits de la réciprocité socio-affective, allant, par exemple, d'une approche sociale atypique et d'un échec de la conversation en va-et-vient à un partage réduit des intérêts, des émotions ou des affects, en passant par l'incapacité à initier ou à répondre aux interactions sociales.
   (b) Déficits des comportements de communication non verbale utilisés pour l'interaction sociale, allant, par exemple, d'une communication verbale et non verbale mal intégrée à un contact visuel et un langage corporel atypiques ou à des déficits de compréhension et d'utilisation des gestes, jusqu'à une absence totale d'expressions faciales et de communication non verbale.
   (c) Des déficits dans le développement, le maintien et la compréhension des relations, allant, par exemple, de la difficulté à adapter son comportement à divers contextes sociaux à la difficulté à partager des jeux imaginatifs ou à se faire des amis, en passant par l'absence d'intérêt pour ses pairs.
0. Modèles restreints et répétitifs de comportement, d'intérêts ou d'activités, tels que manifestés par au moins deux des éléments suivants, actuellement ou par le passé :
   (a) Mouvements moteurs, utilisation d'objets ou discours stéréotypés ou répétitifs (par exemple, stéréotypes moteurs simples, aligner des jouets ou retourner des objets, écholalie, phrases idiosyncrasiques).
   (b) Insistance sur la similitude, adhésion inflexible à des routines ou à des modèles ritualisés de comportement verbal ou non verbal (par exemple, détresse extrême face à de petits changements, difficultés de transition, schémas de pensée rigides, rituels de salutation, besoin de prendre le même chemin ou de manger la même chose tous les jours).
   (c) Intérêts très restreints, fixés, anormaux dans leur intensité ou leur focalisation (par exemple, attachement fort ou préoccupation pour des objets inhabituels, intérêts excessivement circonscrits ou persévérants).
   (d) Hyper- ou hypoactivité aux entrées sensorielles ou intérêt inhabituel pour les aspects sensoriels de l'environnement (par exemple, indifférence apparente à la douleur/température, réaction négative à des sons ou textures spécifiques, odeur ou toucher excessif d'objets, fascination visuelle pour les lumières ou le mouvement).

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

0. Les symptômes doivent être présents au début de la période de développement (mais ils peuvent ne se manifester pleinement que lorsque les exigences sociales dépassent les capacités limitées ou être masqués par des stratégies apprises plus tard dans la vie).
0. Les symptômes entraînent une altération cliniquement significative du fonctionnement social, professionnel ou d'autres domaines importants du fonctionnement actuel.
0. Ces perturbations ne sont pas mieux expliquées par la déficience intellectuelle (trouble du développement intellectuel) ou le retard global de développement. La déficience intellectuelle et le trouble du spectre autistique coexistent fréquemment ; pour poser un diagnostic de comorbidité entre le trouble du spectre autistique et la déficience intellectuelle, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance de l'environnement social.

la communication devrait être inférieure à celle attendue pour le niveau de développement général.

2.1.2. Épidémiologie

Les TSA touchent une personne sur 100 naissances, partout dans le monde, sans différence entre les pays, les races ou les cultures. La prévalence estimée est de 1:54 enfants selon le dernier rapport des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) (2020), avec un ratio homme/femme d'environ 4:1. Certaines caractéristiques cliniques du trouble autistique sont la présence de crises fréquentes (jusqu'à 30%) [Woolfenden et al, 2012] et un retard mental (jusqu'à 80%) [Ghosh et al, 2009].

2.1.3. Étiologie

Les TSA présentent une hétérogénéité clinique (peut-être sur une base étiologique) qui se traduit, par exemple, par un large phénotype (le "spectre autistique") chez les parents au premier degré. Une composante "héréditaire" est importante dans les TSA, comme le montrent les taux de concordance entre jumeaux qui sont d'environ 60-90% pour les jumeaux monozygotes et de 0-10% pour les jumeaux dizygotes [Barrett et al, 2001]. Plus de 90 % de la variabilité clinique s'explique par l'hérédité. Le taux de maladie chez les frères/sœurs de patients autistes est d'environ 10% (75 fois plus élevé que dans la population générale) [Ozonoff et al, 2011]. Au contraire, les cas syndromiques représentent 10 % des cas [Zafeiriou et al, 2013] et les mutations de novo ou les variantes du nombre de copies (CNV) sont responsables de jusqu'à 10 % des cas idiopathiques [Engchuan et al, 2015].

Les anomalies neuroanatomiques du cerveau des autistes peuvent s'expliquer par : (1) une prolifération cellulaire excessive et/ou une réduction de la mort cellulaire programmée ; (2) une altération de la migration neuronale ; (3) une altération des connexions neuronales (germination excessive et/ou élagage réduit des neurites à courte portée ; croissance réduite des neurites à longue portée ; excès d'épines dendritiques dans les cas graves de RM) ; (4) d'éventuelles réponses neuroinflammatoires (Hashem et al, 2020). Ces altérations sont plus cohérentes avec le dérèglement des processus neurodéveloppementaux précoces (par exemple, elles se produisent au cours du premier et du deuxième trimestre de la grossesse).

2.1.4. Autisme idiopathique et définition du DSM-V

L'autisme idiopathique représente environ 90 % de tous les cas de TSA [Bespalova et al, 2003]. Le diagnostic est fondé sur les critères du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux DSM-V ou sur les critères APA 2013 (mentionnés ci-dessus). Le diagnostic des TSA est principalement clinique et repose sur certains instruments de diagnostic : Autism Diagnostic Interview-Revised (ADI-R) ; Autism Diagnostic Observation Schedule (ADOS) ; Childhood Autism Rating Scale (CARS) ; Vineland Adaptive Behaviour Scales (VABS) et des échelles de performance pour évaluer les déficiences intellectuelles (DI). Il est important d'exclure l'"autisme syndromique" qui doit être suspecté en présence de traits dysmorphiques ou de symptômes neurologiques, tels que l'hypotonie et des crises fréquentes. Les analyses génétiques et biochimiques ou l'imagerie cérébrale n'ont pas de valeur diagnostique pour l'autisme.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

2.2 TSA et emploi

2.2.1 Introduction

L'emploi des personnes atteintes du spectre est encore rare aujourd'hui, bien qu'il y ait eu de petits progrès dans la prise de conscience par le monde des affaires de leur valeur en tant que travailleurs productifs. Il existe encore de nombreux préjugés sociaux et culturels et de fausses croyances sur l'aptitude et les capacités des personnes du spectre à travailler. Les entreprises pensent généralement qu'elles sont moins qualifiées et moins productives que les autres travailleurs. L'embauche de PwA n'est pas une priorité pour la plupart des entreprises, et les possibilités de développement professionnel en fonction de leurs qualifications et de leurs intérêts sont extrêmement rares. Pour promouvoir l'accès au marché du travail ordinaire, en tant que garantie de la participation pleine et effective des personnes à la société dans des conditions d'égalité, l'une des mesures utilisées est l'emploi avec accompagnement.

L'*emploi assisté se* définit comme un ensemble de services et d'actions individualisés et centrés sur la personne. Ainsi, la personne handicapée peut accéder, se maintenir et être promue dans une entreprise avec le soutien dont elle a besoin (soutien professionnel ou autre). Ce type d'accompagnement s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et aux personnes en risque d'exclusion sociale qui sont plus exposées au risque d'être exclues du marché du travail ou qui ont des difficultés à y accéder. Il prévoit un soutien, tout au long de leur vie professionnelle, à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail et des conditions d'emploi (tâche, salaire, etc.) similaires à celles des autres travailleurs non handicapés occupant un poste comparable dans la même entreprise. L'un des éléments clés de l'emploi assisté est le soutien individualisé dont ils bénéficient pour accéder à leur carrière, la réaliser et la développer.

Les personnes du spectre ont besoin d'un soutien continu pendant leur vie professionnelle. Ce soutien peut varier en fréquence, en intensité et en typologie (Vidriales, Hernández y Plaza, 2017). L'emploi est un droit humain qui influence la qualité de vie et la pleine participation de toute personne à la société. De toute évidence, il s'agit également d'une dimension centrale pour la vie des personnes handicapées. C'est également un moyen essentiel d'améliorer l'inclusion sociale et de renforcer l'autonomie et l'indépendance à l'âge adulte.

L'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail est encore rare, bien qu'il y ait eu de légers progrès dans la sensibilisation du monde des affaires à l'importance de la diversité sociale au cours des dernières années. Selon Eurostat, même si les personnes handicapées sont protégées par la législation sur l'emploi et bénéficient d'un soutien social de la part de la société civile, elles connaissent des taux d'emploi décevants. En ce qui concerne l'autisme, des études ont montré qu'entre 76 % et 90 % des adultes atteints de cette maladie sont au chômage (Gerhardt et Lainer, 2011). De plus, les travailleurs atteints de TSA ont généralement tendance à occuper des postes non qualifiés et mal payés. Ce sous-emploi est le résultat de cultures de travail qui continuent de sous-estimer les capacités des personnes atteintes de TSA, et qui ne prennent en considération que leurs limitations et leurs handicaps, plutôt que leurs capacités et leurs compétences. Les employés atteints de TSA peuvent en fait s'avérer être un bon investissement pour les employeurs, à condition que ces travailleurs reçoivent une formation et un soutien appropriés.

Cette approche résonne bien avec le concept de responsabilité sociale des entreprises (RSE), car celui-ci reconnaît que le respect des obligations légales n'est pas en soi suffisant pour améliorer tous les aspects de la société. La RSE reconnaît qu'il est nécessaire d'aller plus loin, ce qui implique d'investir dans le capital humain, de protéger et de sécuriser l'environnement, et de développer des relations avec toutes les parties prenantes. Compte tenu des difficultés que les employeurs peuvent rencontrer dans l'application des réglementations nationales régissant l'emploi assisté, le recours à la RSE peut constituer une solution. La RSE exige, en particulier, de repenser humainement et intellectuellement les postes et les tâches, et de se concentrer sur l'idée que le travail habilite : il nourrit l'aspect "humain" du travail qui est composé de désirs, d'attentes, de besoins et de capacités, et ce sont ces éléments, ensemble, qui peuvent réellement aider le travailleur à atteindre un sentiment d'épanouissement.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Il existe des exemples intéressants, dans le monde entier, de projets visant à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes atteintes de TSA :
- Prospect Employment Service (Londres) : Il propose des programmes visant à aider les PwA à s'inscrire, à se former et à recruter sur le marché du travail.
- Le projet multilatéral Grundtvig AUTO : Il s'agit d'un projet financé par l'UE auquel ont participé 22 États membres de l'Union européenne, les États-Unis, la Turquie et la Russie. La recherche visait à étudier des modèles de formation professionnelle et des projets liés au travail pour les adultes atteints de TSA. Après un examen détaillé des possibilités de formation, de travail et de réhabilitation pour les PwA, une enquête a été réalisée et partagée avec les différentes institutions dans le but de recueillir des informations détaillées sur l'organisation et les méthodes impliquées dans la réussite professionnelle de cette catégorie.
- Auticon Group : il est né en Allemagne en tant qu'entreprise sociale visant à embaucher des PwA comme consultants pour les entreprises et dans le secteur des services. A ce jour, elle compte plus de 200 employés. Elle est implantée en Allemagne, au Royaume-Uni, en France, en Suisse, aux États-Unis, au Canada et en Italie (Milan). L'objectif du projet est de valoriser, au lieu d'entraver, les caractéristiques des personnes autistes en appréciant leur diversité. Le processus de sélection comprend une évaluation cognitive et une période initiale d'introduction à l'environnement de travail, particulièrement axée sur les relations avec le personnel et les collègues. Le projet prévoit le soutien d'accompagnateurs professionnels et de psychologues spécialisés dans les TSA.
- L'expérience de "L'Oréal" : L'entreprise travaille avec la "Fondazione TEDA" (une association de TSA) pour offrir une formation et un emploi à des adultes autistes âgés de 30 à 35 ans. Les activités proposées aux PwA comprennent des tâches administratives telles que le travail avec des bases de données, la mise à jour de fichiers, la saisie de données et l'archivage, ainsi que le conditionnement de produits cosmétiques, le contrôle de la qualité et la sécurité. L'entreprise s'assure que les activités correspondent aux intérêts des PwA et qu'ils sont en mesure d'accomplir les tâches selon les normes de l'entreprise. Dans le cadre du projet, l'entreprise promeut des programmes de formation spécifiques pour les personnes atteintes d'autisme et crée des membres du personnel spécialisés qui jouent le rôle de "coachs". Les questions sensorielles dans l'environnement de travail sont également prises en compte. Les autres employés reçoivent également une formation et du matériel d'information sur l'autisme et le projet lui-même.

3. REVUE DE LA LITTÉRATURE

3.1 Contexte

Les troubles du spectre autistique (TSA) comprennent une grande variabilité de phénotypes qui - avec des facteurs personnels tels que les troubles cognitifs (Farley et al, 2009) ou les capacités linguistiques précoces (Magiati et al, 2014) et des facteurs environnementaux tels que le contexte familial et les services reçus (Kirby et al, 2016) - pourraient contribuer à des résultats hétérogènes dans le développement de la vie à l'âge adulte, y compris les attentes professionnelles.

3.2 Taux d'emploi des personnes atteintes de TSA : épidémiologie

Le taux d'emploi des adultes australiens atteints de TSA est d'environ 42 % (Australian Bureau of Statistics, 2009, 2010). La situation est similaire au Royaume-Uni où, selon des données récentes, seulement 15% des adultes atteints de TSA ont un emploi rémunéré à temps plein (Mavranezouli et al., 2013) et seulement 34% des adultes ont déjà eu un emploi (Howlin et al., 2004). Aux États-Unis, environ 58 % des personnes atteintes de TSA âgées de 18 à 25 ans ont une forme d'emploi rémunéré et seulement 21 % un emploi à temps plein (Bureau of Labor Statistics, 2013 ; Roux et al., 2015).

3,3 TSA - capacités connexes contribuant à l'emploi

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Il devient évident que se concentrer sur les forces et les capacités des personnes atteintes de TSA plutôt que sur leurs déficiences est le point clé pour améliorer leurs résultats au travail et dans leur environnement social et leur assurer une bonne qualité de vie globale (de Schipper et al., 2015 ; Mawhood et Howlin, 1999).
Les personnes atteintes de TSA sont connues pour exceller dans les emplois nécessitant des tâches répétitives et de précision (Baldwin et al., 2014 ; de Schipper et al., 2016 ;) et elles possèdent des compétences qui sont potentiellement des points de force dans l'environnement de travail : attention aux détails, sens aigu de la moralité, fonctions intellectuelles, capacités techniques, fiabilité, compétences artistiques, perception visuelle, bonne mémoire, expertise dans un domaine spécifique, talents créatifs, loyauté, capacités mathématiques, gentillesse (Scott et al, 2018). Cependant, la plupart des études sur les résultats chez les adultes montrent qu'à ce jour, trouver et conserver un emploi pour ces personnes est un grand défi (Hurlbutt et Chalmers, 2004 ; Hendricks, 2010) et, lorsqu'elles trouvent un emploi, leurs capacités ne sont pas pleinement exploitées ou elles sont sous-payées par rapport à leurs collègues occupant les mêmes postes (Shattuck et al., 2012 ; Howlin et al., 2004).

3.4 Défis des personnes handicapées dans la recherche d'un emploi et dans l'emploi
Ce phénomène est principalement une conséquence des défis auxquels les personnes handicapées doivent faire face dans la recherche d'un emploi et dans l'emploi, qui peuvent être divisés en trois catégories :

- Tâches professionnelles : difficulté à comprendre et à suivre des instructions ou à effectuer des tâches multiples, manque de flexibilité face à des situations inattendues (Baldwin et al, 2014) ;
- Facteurs sociaux et environnementaux : difficulté à communiquer avec les collègues et à faire face aux problèmes sensoriels sur le lieu de travail (Krieger et al., 2012) ;
- Barrières des employeurs : nécessité de tuteurs/superviseurs spécifiques et coûts supplémentaires (Ju et al., 2013).

Les processus d'emploi courants - qui, par exemple, nécessitent la publication d'offres d'emploi et la tenue d'entretiens ou impliquent le travail en équipe - représentent des obstacles à la sécurité de l'emploi pour les personnes atteintes de TSA (Strickland et al., 2013 ; Richards, 2012). Les instruments actuels de soutien à l'emploi sont souvent moins qu'optimaux pour cette catégorie (Alverson et Yamamoto, 2016 ; Nicholas et al., 2014) et ne répondent pas de manière exhaustive aux besoins hétérogènes des TSA (Chen et al., 2015).
Ce phénomène a des conséquences importantes sur la qualité de vie globale des PwA (Fleming et al., 2013) avec des coûts accrus pour la société (Järbrink et al., 2007 ; Roux et al., 2013).

3.5 Programmes et interventions en faveur de l'emploi pour les personnes handicapées
Il en ressort à quel point il est urgent de mettre en œuvre une réussite en matière d'emploi pour les PwA. Scott et ses collègues dans leur revue (2018) ont bien résumé les résultats globaux des interventions et des programmes de soutien qui ont été proposés dans différentes études randomisées et contrôlées (RCT) pour atteindre cet objectif. Trois grands résultats ont été évalués : le statut d'emploi, les compétences professionnelles et les compétences de fonctionnement exécutif.
Au total, *k=12* des 36 études examinées ont évalué le ***statut d'emploi***, défini principalement en fonction de mesures de performance telles que le niveau d'emploi et le maintien dans l'emploi. Le moyen d'intervention le plus efficace pour obtenir une amélioration de la situation de l'emploi s'est avéré être le processus d'emploi assisté (SE). Il s'agit de services qui aident les personnes handicapées à obtenir et à conserver un emploi intégré dans la communauté, avec le soutien d'un tuteur ou d'un coach (Schall et al. 2012).
Trois ECR de Wehman et al. (2014, 2016b) ont révélé un taux d'emploi plus élevé après un programme d'emploi assisté (p=0,0001) appelé intervention " Project SEARCH plus Autisme ", avec les 87 % de participants du groupe de traitement qui ont acquis et conservé un emploi lors du suivi à 12 mois, contre 12 % pour le groupe témoin. Des résultats similaires ont été observés par Mawhood et Howlin (1999) avec un programme de soutien à l'emploi spécifique à l'autisme.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Les compétences professionnelles ont été évaluées dans un total de 23 études dans la revue. La formation en groupe (Bonete et al., 2015), l'assistant numérique personnel (Gentry et al., 2015), la modélisation vidéo (Hayes et al., 2015), la formation aux techniques d'entretien (Smith et al., 2014) et l'enseignement des techniques d'entretien (Strickland et al., 2013) sont apparus comme des moyens utiles pour améliorer l'organisation sur le lieu de travail, accroître les compétences verbales et l'interaction avec les collègues.
Pour ce qui concerne les ***compétences fonctionnelles exécutives*** (examinées dans *k=11* des 36 études incluses), un ECR mené par Hayes et al. (2015) a démontré des améliorations significatives dans le groupe traité dans la réalisation d'un bon entretien. De plus, l'utilisation de coachs professionnels et de la technologie a augmenté la productivité des participants.
La consultation des intervenants est également apparue comme fondamentale pour partager avec les soignants leur perception des facteurs influençant le processus de recherche et d'obtention d'un emploi pour les adultes atteints de TSA.

3.6 Discussion

L'efficacité des interventions en matière d'emploi chez les adultes atteints de TSA pour améliorer les résultats en matière de statut professionnel est soutenue par de nombreux ECR. Néanmoins, le taux de chômage à la suite de ces interventions continue d'être élevé en témoignant de la façon dont les interventions axées sur la déficience ne suffisent pas à elles seules à obtenir et à maintenir un emploi pour les personnes atteintes de TSA (Ellenkamp et al., 2016).
Les trois principales explications de ce phénomène peuvent être résumées comme suit :

- Un aperçu des personnes atteintes de TSA s'est concentré principalement sur leurs déficiences plutôt que sur leurs forces et leurs capacités (Armstrong, 2010). Dans cette revue, aucune étude n'a utilisé une approche basée sur les forces pour améliorer les résultats en matière d'emploi ;
- L'absence de facteurs environnementaux comme cible principale des études d'intervention (sur les 36 études basées sur l'intervention, aucune n'a abordé cet aspect) ;
- Le manque de considération des employeurs et des collègues de travail en tant que principale ressource pour promouvoir l'intégration sur le lieu de travail.

4. ENQUÊTES AUPRÈS DE GROUPES CIBLES SPÉCIFIQUES

4.1 Introduction

En relation avec les résultats de la recherche et le manque d'informations suffisantes de la part des sources officielles sur les aspects cruciaux concernant l'emploi des personnes atteintes de TSA, nous avons réalisé trois types d'enquêtes (une pour les PwA, une pour leurs soignants et une pour les employeurs) qui pourraient représenter un outil utile pour explorer le point de vue des personnes atteintes de TSA, les conséquences de la transition des services scolaires aux services pour adultes selon les soignants et les considérations des employeurs sur les forces et les difficultés des adultes atteints de TSA dans l'environnement de travail.

4.2 Méthodes

Nous avons utilisé Google Form pour réaliser trois types d'enquêtes : une pour les personnes autistes, une pour les aidants et une pour les employeurs. Pour la réalisation des enquêtes pour les PwA, nous avons utilisé des pictogrammes (gentiment offerts par le partenaire Autism-Europe) pour simplifier la compilation du questionnaire avec une sorte de " guide graphique " pour les PwA. Pour l'enquête de PwA, il y avait également la possibilité de compiler les questions avec la supervision d'un soignant (si le participant n'était pas capable de répondre aux questions par lui-même). Chaque enquête a été réalisée en langue anglaise et ensuite traduite dans huit langues européennes : Italien, espagnol, bulgare, islandais, français, danois, allemand et

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

belge. Chaque partenaire a partagé les enquêtes avec des associations de personnes atteintes de TSA actives dans chaque pays européen pour promouvoir l'inclusion des personnes atteintes de TSA dans le milieu professionnel. Pour chaque questionnaire, un consentement éclairé devait être obtenu et l'âge minimum requis pour remplir le questionnaire était de 16 ans.

4.3 Résultats

4.3.1 Questions générales

Nous avons recueilli un total de 179 réponses pour les enquêtes de PwA, 97 réponses pour celles des aidants et 32 réponses pour celles des employeurs, pour un nombre complexe de 308 réponses recueillies pour toutes les enquêtes de tous les pays européens.
La **figure 1** illustre le nombre total de réponses aux questionnaires et leur répartition pour chaque pays partenaire.

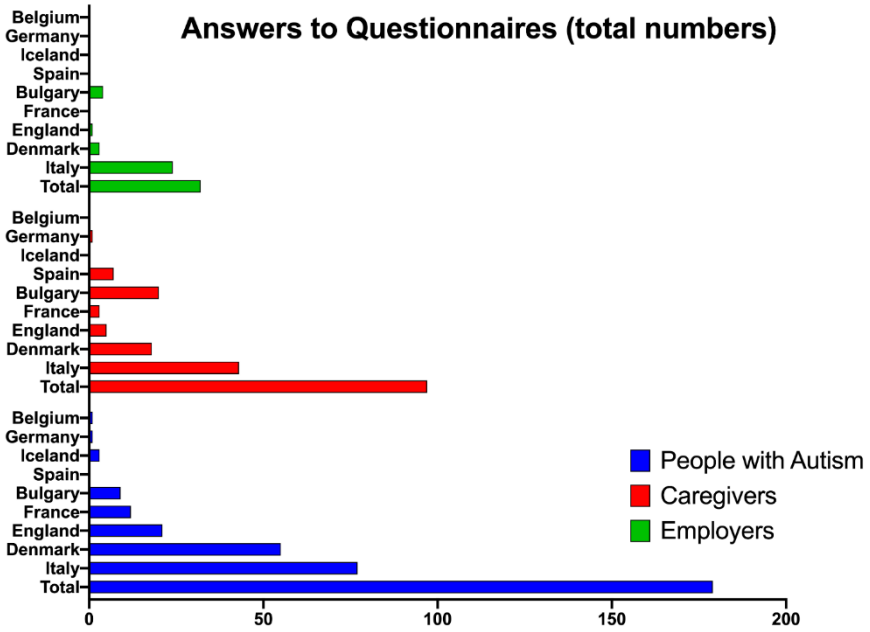

Figure 1. Total des réponses recueillies dans les enquêtes auprès des personnes autistes (*bleu)*, des soignants (*rouge)* et des employeurs (*vert)* et leur distribution pour chaque pays (*axe vertical*).

4.3.2 Enquêtes de PwA

Nous avons reçu un total de 179 réponses aux enquêtes de PwA, le plus grand nombre venant d'Italie (77), suivi du Danemark (55) et de l'Angleterre (21).
L'âge moyen de la distribution se situait entre 18 et 45 ans (**figure 2**). La plupart des participants provenaient du pays pour lequel l'enquête spécifique avait été réalisée (par exemple, les enquêtes italiennes ont été compilées presque exclusivement à partir de participants italiens).

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

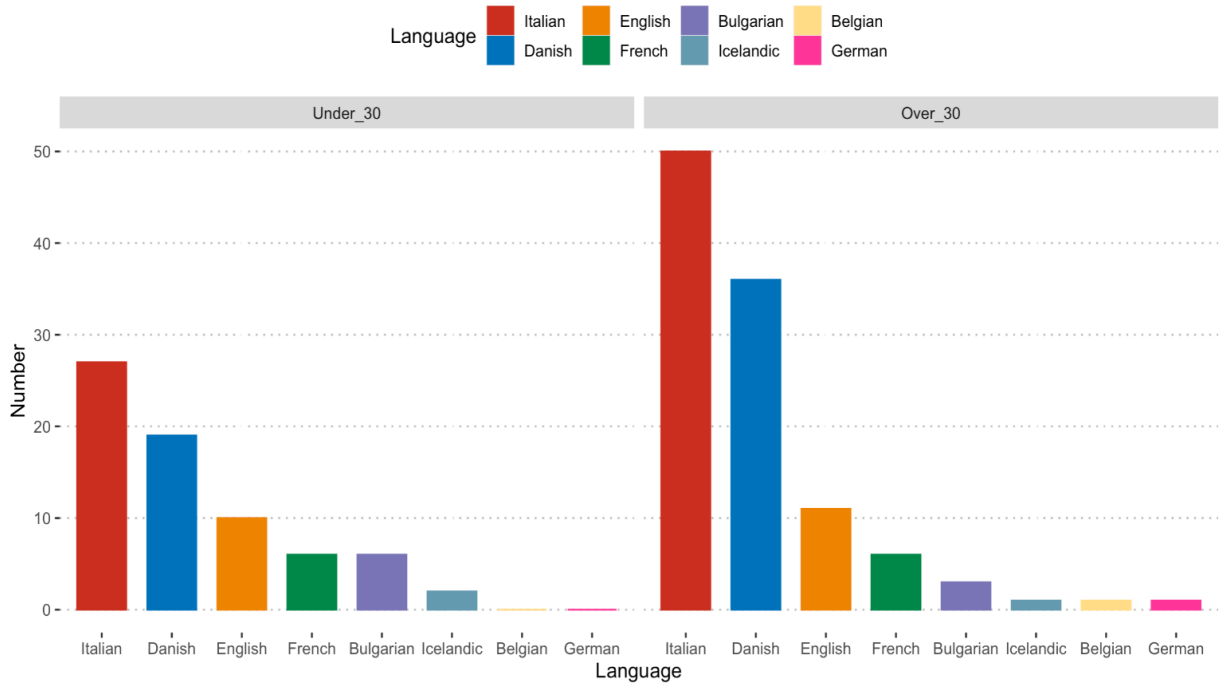

Figure 2. Enquêtes de PwA : distribution de l'âge pour chaque pays (" moins de 30 ans " à gauche et " plus de 30 ans " à droite).

Les données de notre échantillon montrent que 85,5% du total des participants (153/179) ont eu une expérience professionnelle dans le passé, alors que 14,5% (26/179) n'ont jamais eu d'emploi. Les 100% des participants d'Islande, d'Allemagne et de Belgique, les 95,2% d'Angleterre, les 92,7% du Danemark, les 91,7% de France, les 80,5% d'Italie et les 44,4% de Bulgarie ont ou ont eu une expérience professionnelle dans le passé. Au contraire, 55,6% des participants de Bulgare, 19,5% d'Italie, 8,3% de France, 7,3% du Danemark et 4,8% d'Angleterre n'ont jamais eu d'emploi (pas de réponse de l'Islande, de l'Allemagne et de la Belgique). Voir la **figure 3**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

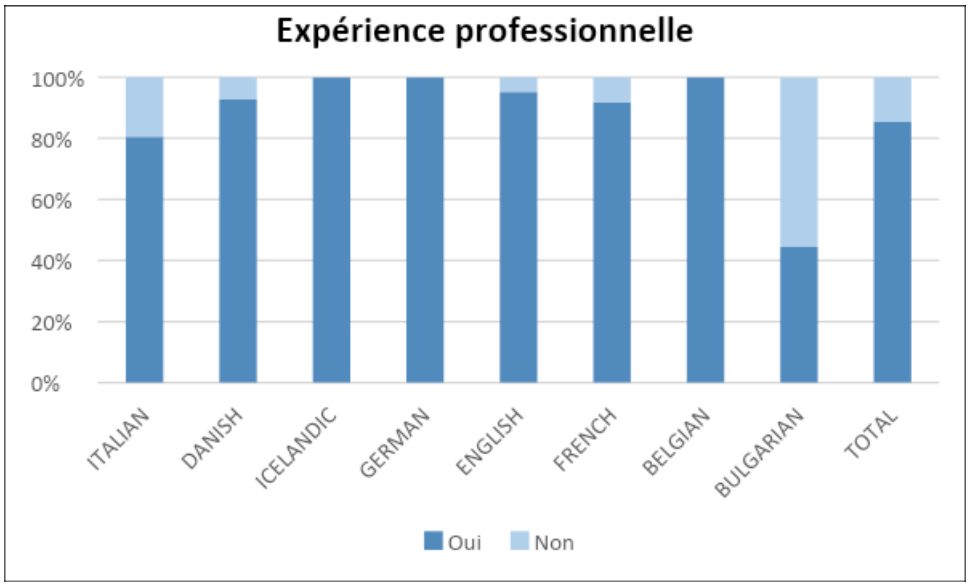

Figure 3. Expérience professionnelle selon les participants de chaque pays. La barre *bleu foncé* indique le pourcentage de participants qui ont/ont eu un emploi, tandis que la barre *bleu clair* indique le pourcentage de participants qui n'ont jamais eu d'emploi.

Le moyen le plus utilisé pour trouver un emploi est la "recherche sur Internet" avec 68,7% des réponses, suivi par "parent, proche ou amis" avec 45,2% des réponses et "bouche à oreille" avec 39,6% des réponses. Les autres options étaient réparties de la même manière : 25,7% "autre" ; 17,3% "salon de l'emploi" et 7,8% "conseiller scolaire", comme le montre la **figure 4**.

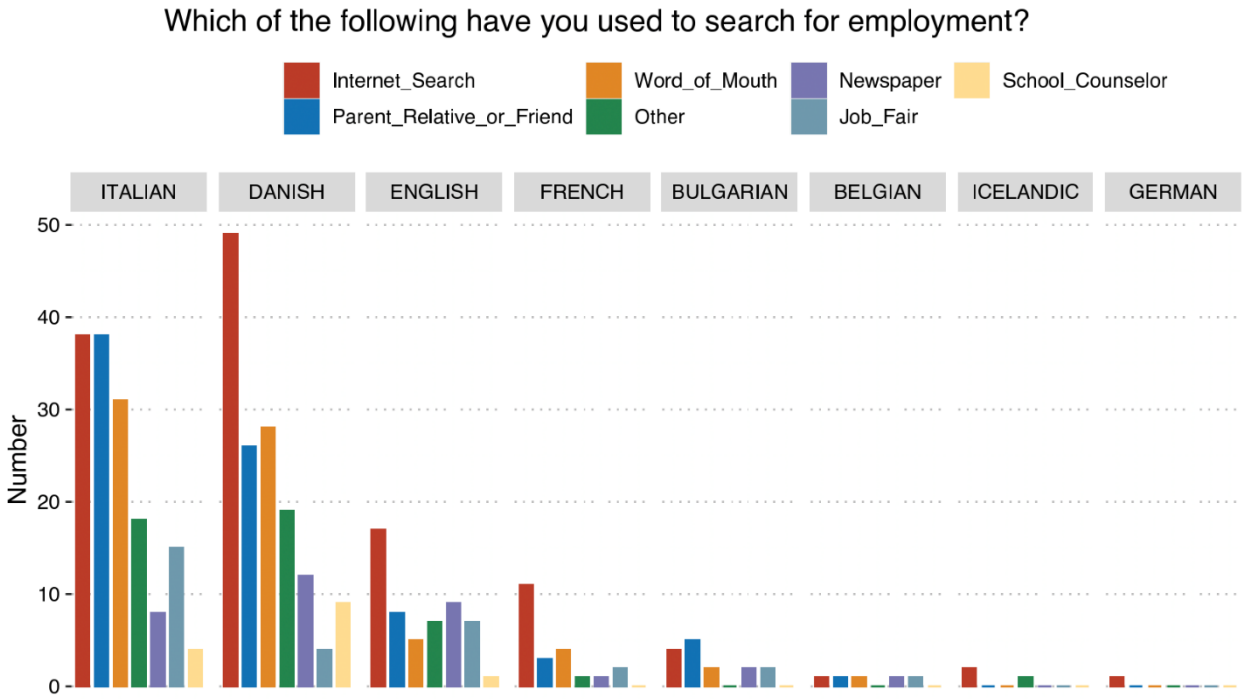

Figure 4. Moyens utilisés pour trouver un emploi, répartis pour chaque pays.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

L'expérience professionnelle a été considérée comme "très bonne" et "bonne" par 43,6% des participants, tandis qu'elle a été considérée comme "mauvaise" ou "très mauvaise" par 26,2% des participants et "ni bonne ni mauvaise" par 24% du total, comme le montre la **figure 5**.

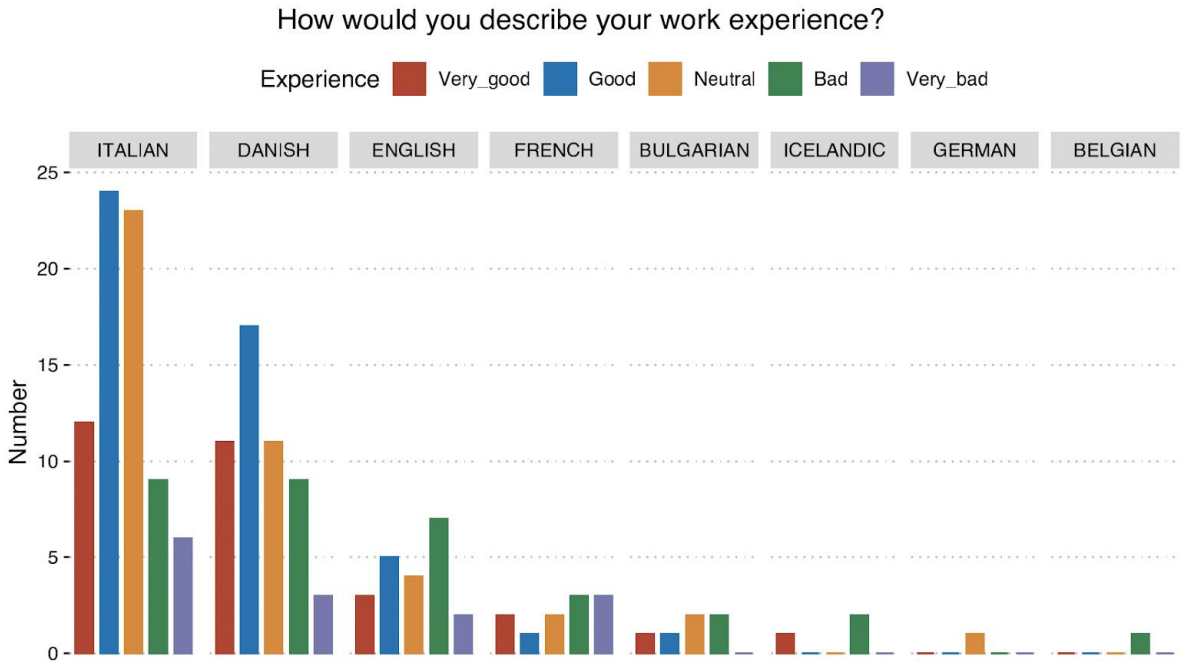

Figure 5. Évaluation de l'expérience professionnelle selon les participants, répartie pour chaque pays.

Nous avons demandé aux participants d'exprimer la meilleure partie de leur expérience professionnelle. La plupart d'entre eux (47,5 %) ont répondu qu'ils avaient le sentiment que leurs compétences et leurs capacités étaient pleinement utilisées, suivi par la considération que leurs collègues les aidaient à accomplir leurs tâches et à comprendre les instructions (18,4 % des réponses). Les autres raisons d'une expérience professionnelle positive sont réparties comme suit : "mon employeur et mes collègues ont compris mes besoins" avec 11,7% des réponses et "mon employeur m'a aidé à m'intégrer dans l'environnement de travail" avec 12,3% des réponses. Voir la **figure 6**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Figure 6. Raisons d'une expérience professionnelle positive selon les participants, réparties pour chaque pays.

Les principaux défis expérimentés au travail par les participants sont, respectivement, les "difficultés à communiquer avec les collègues" avec 62% des réponses, suivies des "difficultés à comprendre les règles sociales du lieu de travail" avec 53,1% des réponses, des "problèmes sensoriels qui n'ont pas été pris en compte par les employeurs" avec 42,5% des réponses et de "l'organisation de sa charge de travail" avec 40,8% des réponses. Les autres problèmes expérimentés au travail se répartissent ainsi : "difficultés à comprendre les instructions" avec 32,4% ; "malentendus ayant entraîné des mesures disciplinaires formelles ou informelles" avec 25,7% ; "intimidation" avec 20,1%. Seuls les 8,9% des participants ont déclaré ne pas avoir connu de problèmes au travail. Voir la **figure 7.**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

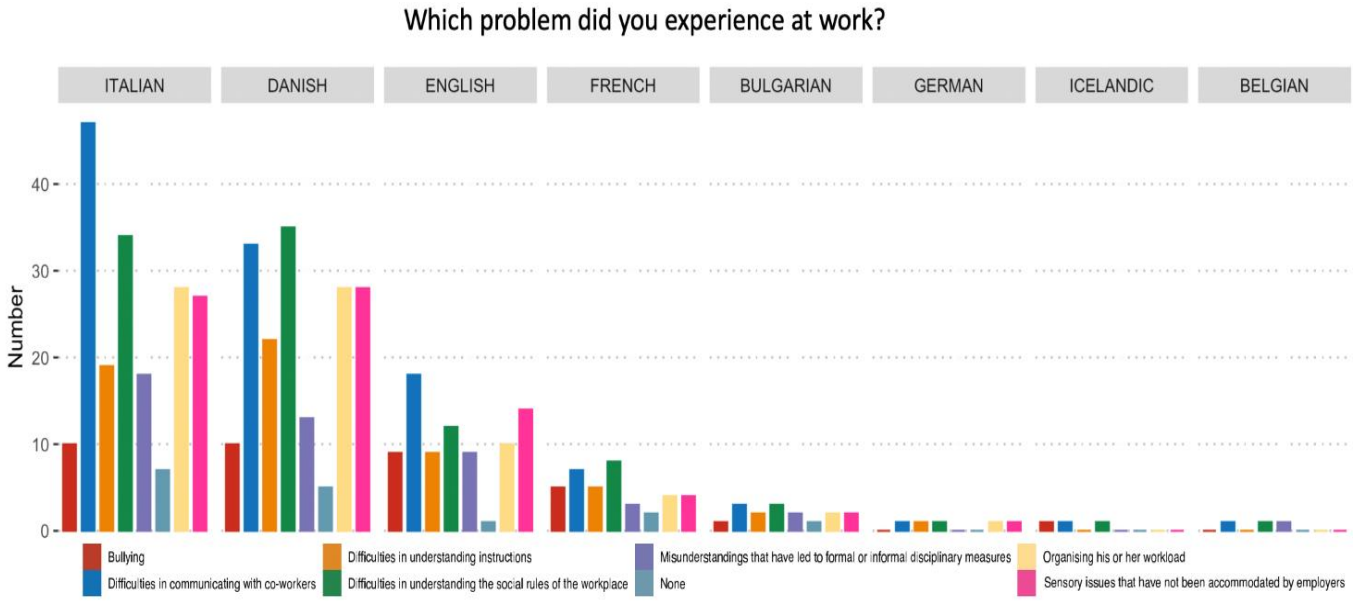

Figure 7. Problèmes rencontrés au travail selon les participants, répartis pour chaque pays.

Les 60,3% des participants ont répondu qu'ils n'ont pas reçu d'aide pour faire face à ces problèmes au travail (contre 25,1% qui ont reçu de l'aide et 7,3% qui n'ont pas expérimenté de problèmes). Les 78,2% ont répondu qu'ils souhaiteraient plus d'aide pour faire face à ces problèmes au travail (vs les 8,9% qui n'ont pas souhaité d'aide). Voir la **figure 8**.

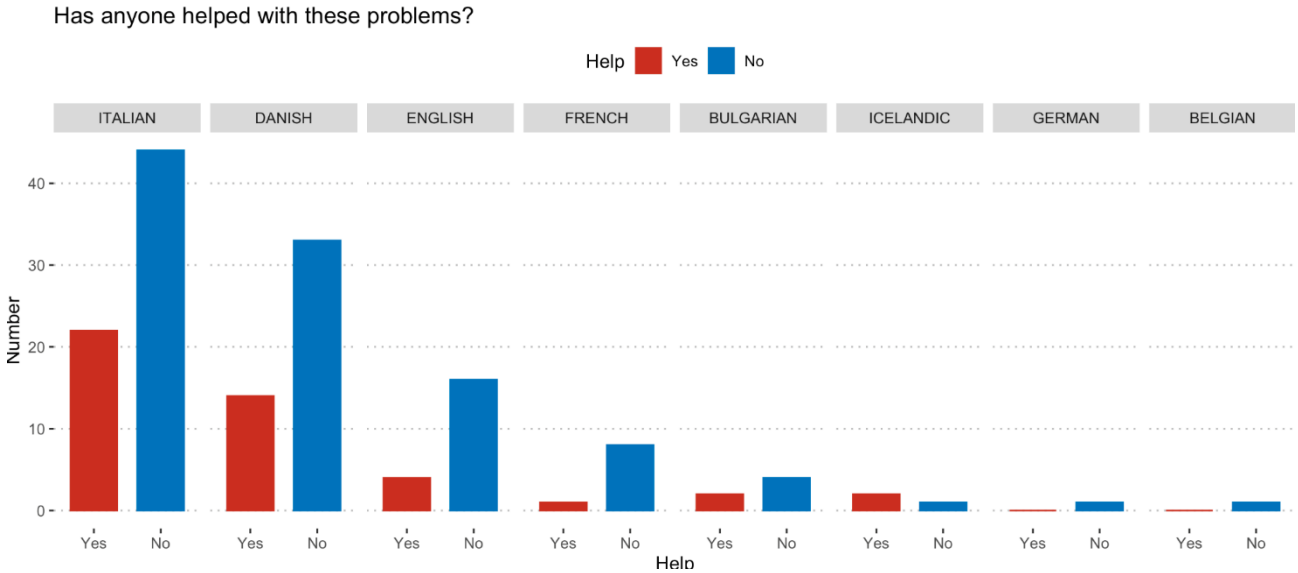

Figure 8. Expérience des participants en matière d'aide au travail, répartie pour chaque pays.

Il convient de noter que la plupart des participants (55,3 %) ont répondu que sur leur lieu de travail, les gens ne savaient pas qu'ils souffraient de TSA. Les autres réponses étaient réparties comme suit : "oui, tout le

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

monde le sait" (19%), "oui, mais seul mon supérieur hiérarchique le sait" (13,4%) et "oui, mais seuls mes pairs/collègues le savent" (4,5%).
La principale raison de ne pas révéler être atteint d'un TSA est attribuée principalement à la peur d'être jugé (35,8%), suivie de la peur de la discrimination (27,4%), de l'indifférence (25,7%) et de la difficulté à en parler aux collègues (16,8%). Les 14,5% des participants ont préféré ne pas répondre à cette question. Voir les **figures 9 et 10**, respectivement.

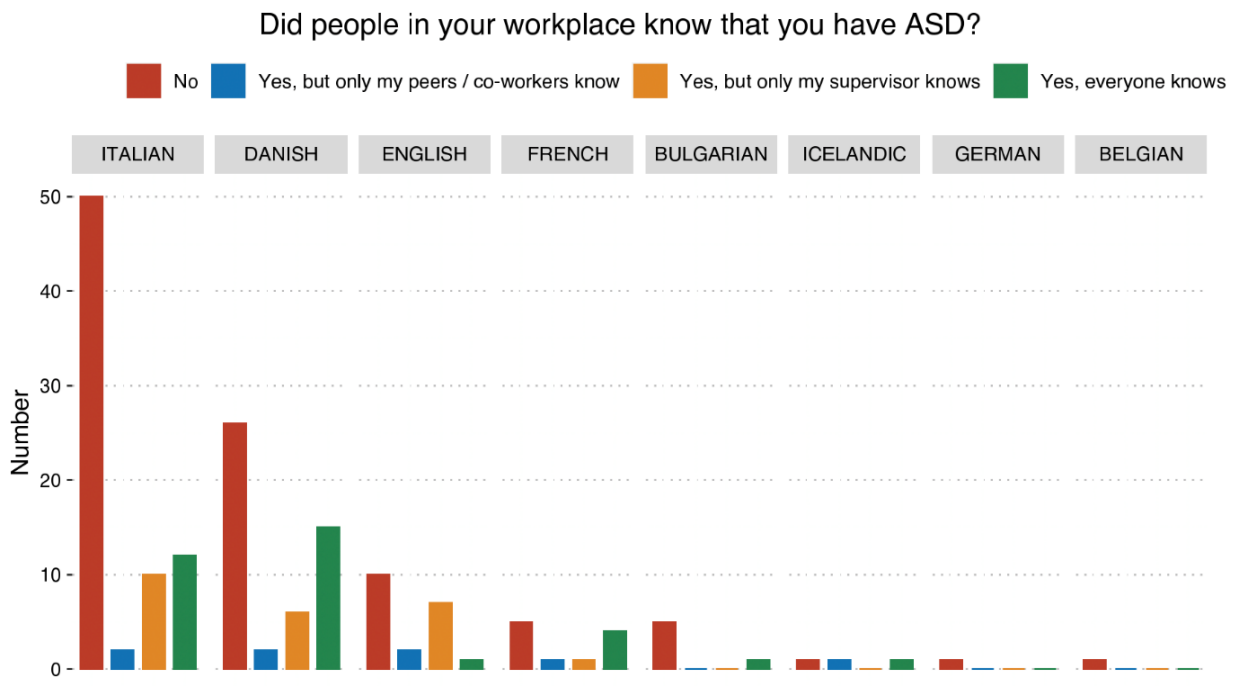

Figure 9. Répartition des participants qui ont dit à leurs collègues et à leur employeur qu'ils étaient autistes.

Figure 10. Raisons pour lesquelles on ne révèle pas être touché par les TSA sur le lieu de travail.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

57,5% des participants ont déclaré travailler actuellement, contre 42,5% qui n'ont pas d'emploi. Les 29,6 % ont un emploi rémunéré à temps plein, les 21,8 % ont un emploi rémunéré à temps partiel, les 8,9 % font du bénévolat/stage (non rémunéré) et les autres 8,9 % suivent une formation pour acquérir des compétences professionnelles, les 4,5 % font des études à temps plein, les 3,9 % font des études à temps partiel et les 3,4 % font un stage/apprentissage (rémunéré), comme le montre la **figure 11**.

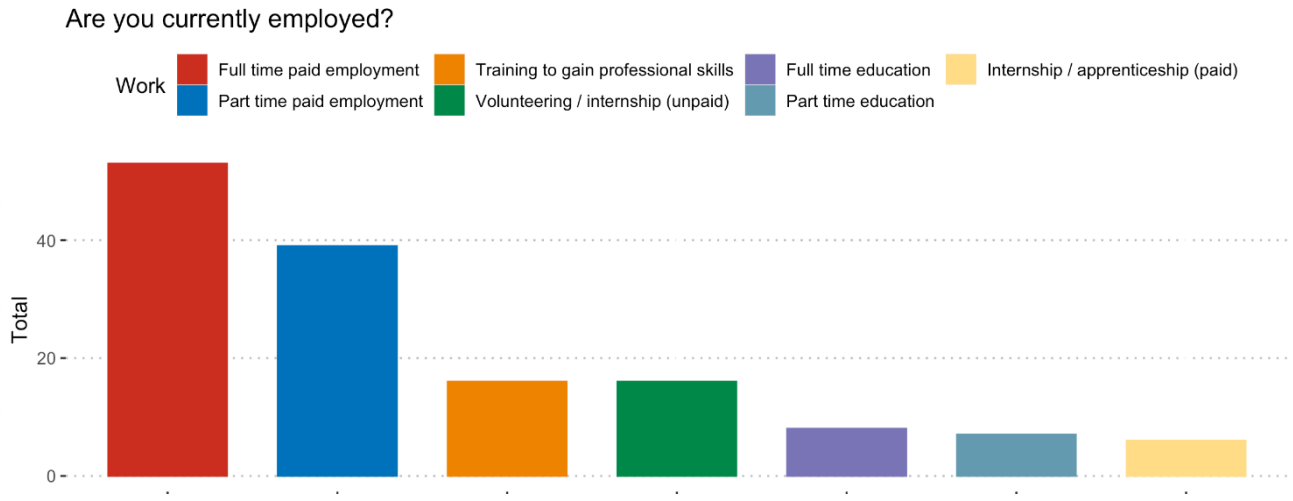

Figure 11. Types d'activités professionnelles chez les PVVIH ayant actuellement un emploi.

Parmi les 42,5% de participants qui ne travaillent pas actuellement, la principale raison est "autre" avec 46,9% des réponses, suivie par "difficulté à chercher un emploi" et "difficulté à trouver un emploi satisfaisant" avec 19% des réponses chacune, suivie par "peur de ne pas pouvoir accomplir les tâches" avec 18,4%, "peur de l'intimidation" avec 7,8% et "aucun intérêt à chercher un emploi" avec 3,9%. Voir la **figure 12**.

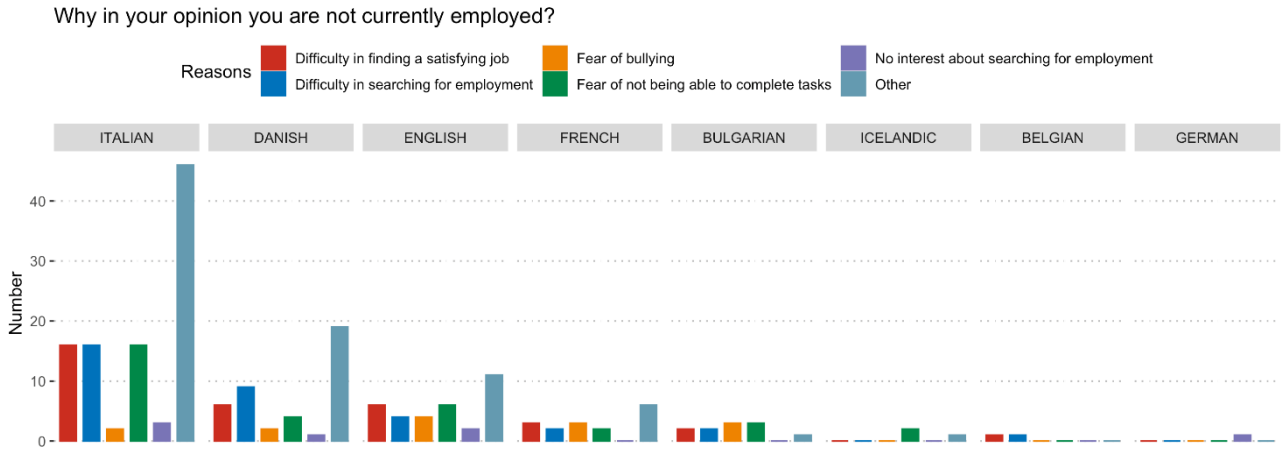

Figure 12. Raisons du non-emploi, réparties pour chaque pays.

En conclusion, 79,3 % des assistants sociaux sans emploi souhaitent avoir un emploi, une formation ou une éducation, contre 4,4 % qui ne sont pas d'accord et 8,9 % qui ne sont pas intéressés par cette question. Voir la **figure 13**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

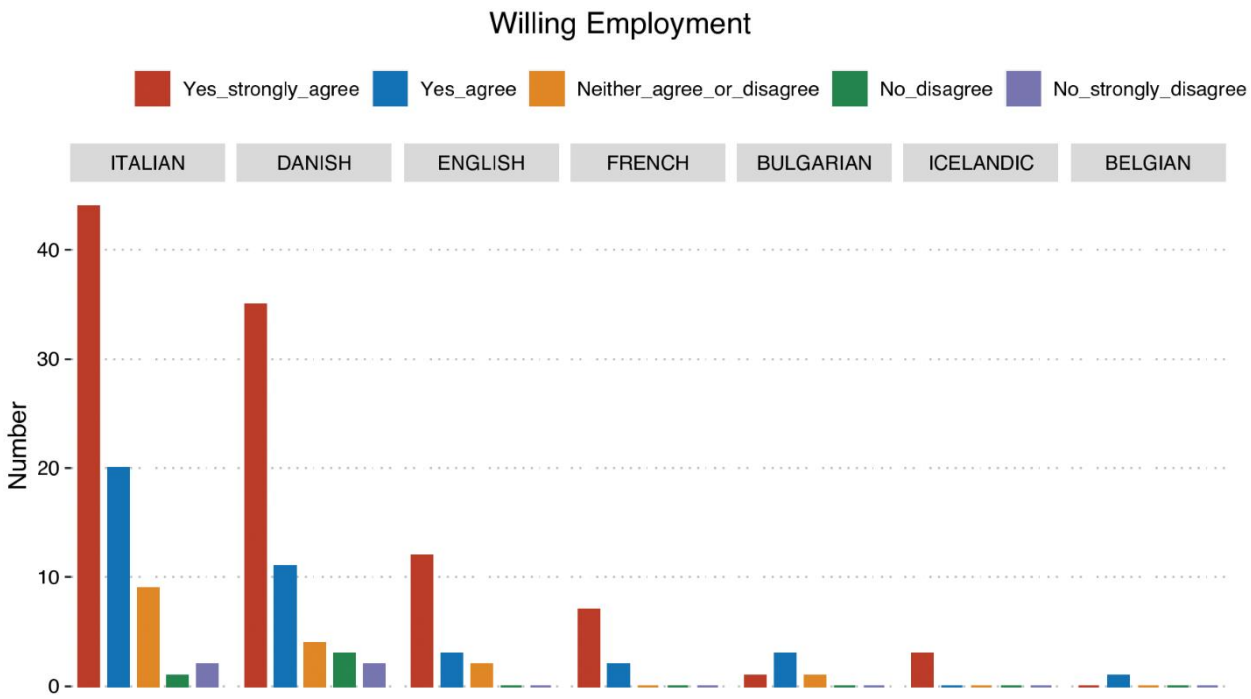

Figure 13. Répartition de l'emploi volontaire pour chaque pays.

En conclusion, les résultats de l'enquête montrent que, dans notre échantillon, le taux d'emploi était d'environ 60%, la plupart ayant un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel. La principale raison du chômage était " autre " pour environ 50 % des participants, mais malheureusement, nous n'avons pas pu en connaître la raison car il n'y avait pas d'autres spécificités pour la réponse elle-même. Nos résultats ont confirmé que la plupart des personnes handicapées sont confrontées à des problèmes importants dans la recherche et l'obtention d'un emploi, avec une aide limitée de la part de l'employeur et des collègues pour les surmonter. Ces problèmes conduisent les personnes handicapées à ne pas révéler leur handicap, ce qui réduit leurs chances d'intégration dans l'environnement de travail.

4.3.3 Enquêtes auprès des soignants

Nous avons reçu un total de 97 réponses aux enquêtes sur les aidants, la plupart provenant d'Italie (43), suivie du Danemark (18) et de la Bulgarie (20).
L'âge moyen de la distribution était de 49 ans, 66% de femmes et 15,5% d'hommes. La plupart des participants venaient du pays pour lequel l'enquête spécifique a été réalisée. L'âge moyen de l'enfant assisté était de 22,4 ans.
Les 73,2% des participants étaient les principaux responsables de l'enfant contre 8,2% qui ne l'étaient pas. 19,6% des participants avaient d'autres enfants handicapés, contre 70,1% qui n'en avaient pas.
En ce qui concerne le statut relationnel, 57,7% des participants ont déclaré être mariés, 8,2% divorcés, 5,2% célibataires et 5,2% en cohabitation, 4,1% séparés et 1% veufs.
En ce qui concerne la situation professionnelle actuelle, 40,2 % des personnes interrogées travaillaient à temps plein, 9,3 % travaillaient à temps partiel et 9,3 % étaient étudiants à temps partiel, 7,2 % étaient au foyer et 7,2 % étaient retraités, 5,2 % étaient sans emploi mais à la recherche d'un emploi et 2,1 % étaient

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

sans emploi mais ne cherchaient pas d'emploi, 1 % étaient étudiants à temps partiel et aucun participant n'était "handicapé". Voir la **figure 14**.

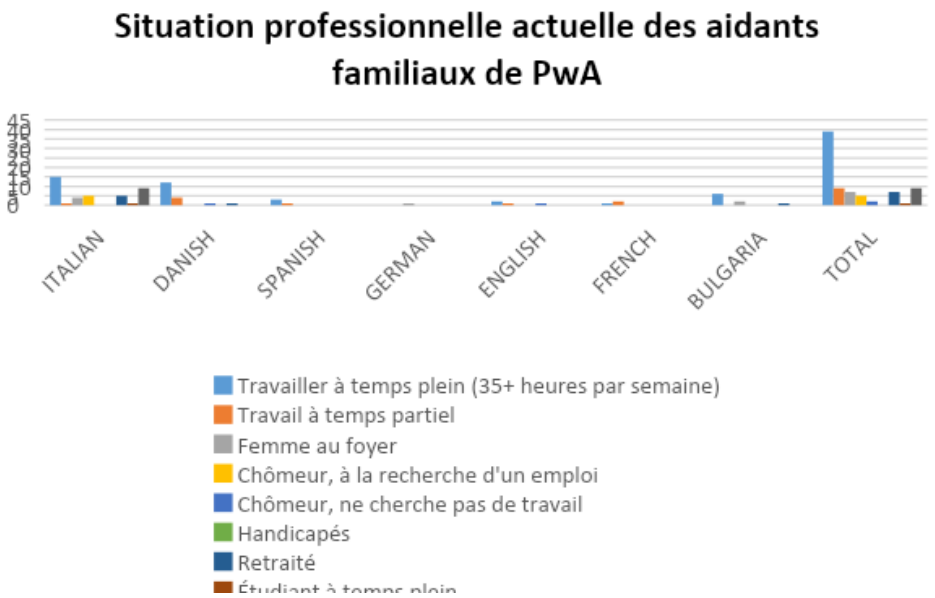

Figure 14. Situation professionnelle actuelle des aidants, répartie par pays.

En ce qui concerne le niveau d'éducation le plus élevé, 30,9 % des répondants avaient un diplôme d'études supérieures ou professionnelles, 20,6 % avaient un diplôme d'études secondaires, 19,6 % avaient un diplôme d'études collégiales, 5,2 % avaient fait des études secondaires partielles, 2,1 % avaient fait une école technique ou commerciale, et personne n'a répondu "huitième année ou moins".
Les 61,9% des participants ont déclaré que leur revenu familial ne provenait pas de l'aide publique contre 19,6% qui en bénéficiaient. La plupart des participants (35,1%) avaient un revenu familial annuel compris entre 20 001 et 40 000 euros.
Les 55,7% des aidants ont déclaré que la planification/mise en œuvre de la transition de leur fils/fille des services scolaires aux services pour adultes (y compris la recherche d'un emploi) demandait beaucoup d'efforts, les 68% se sont dits inquiets de cette situation, les 43,3% ont trouvé que cette transition interférait beaucoup avec leurs activités sociales normales et pour 33% également avec leurs activités professionnelles normales.
Les 58,8% ont déclaré ne pas avoir reçu d'aide pour mettre en œuvre la réussite professionnelle de leur fils/fille et les 67% ont souhaité davantage de soutien. Voir la **figure 15**.
Les 80,4% des participants ont déclaré qu'il était difficile de trouver des opportunités d'emploi pour leur fils/fille. Voir la **figure 16**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

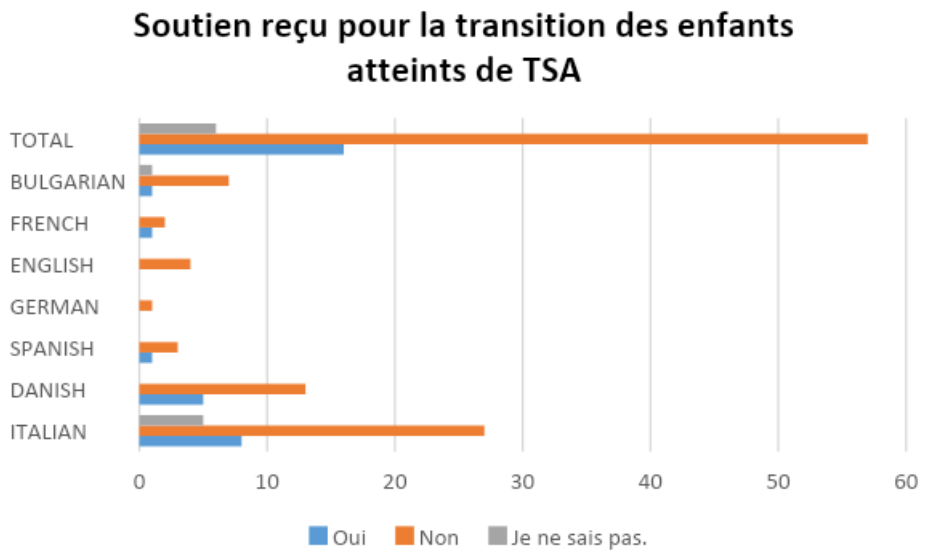

Figure 15. Soutien reçu pour la transition des enfants atteints de TSA.

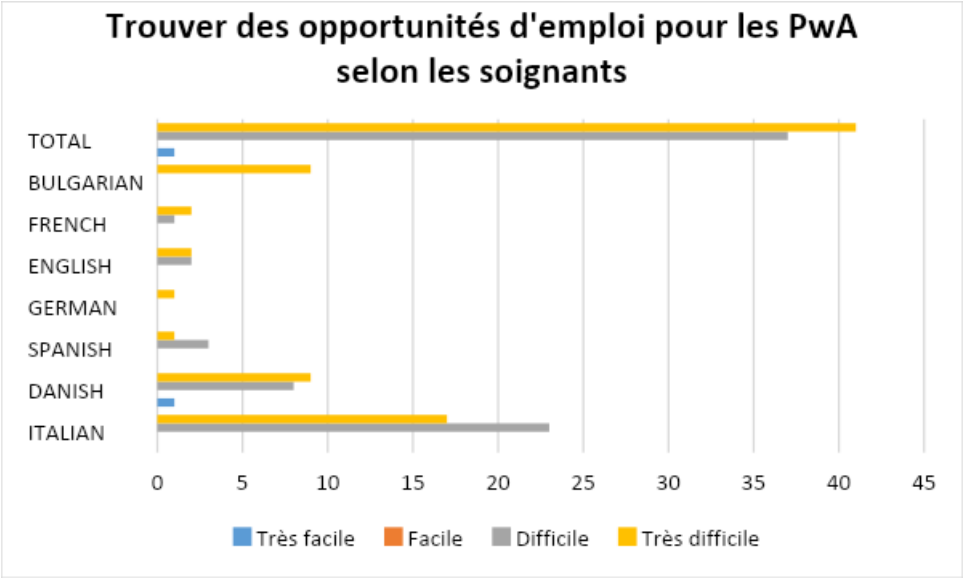

Figure 16. Trouver des opportunités d'emploi pour les PVVIH selon les soignants.

Les 73,2% des participants ont déclaré que leur fils/fille n'avait pas d'emploi actuellement, contrairement aux 8,2% qui en avaient un (voir **figure 17)**.

Pour ceux qui ont répondu que leur fils/fille avait un emploi, 27,8% ont dit que ses compétences n'étaient pas bien utilisées tandis que 30,9% ne savaient pas ; 19,6% ont considéré que son salaire n'était pas juste tandis que 39,2% ne savaient pas ; 21,6% ont pensé qu'il ne bénéficiait pas d'aménagements pour l'autisme et 33% ne savaient pas.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

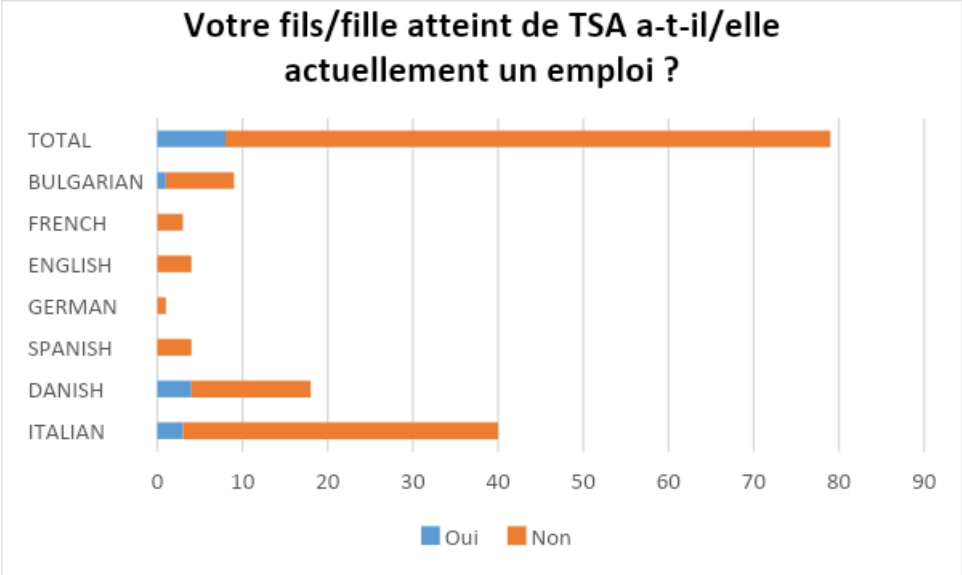

Figure 17. Expérience professionnelle des enfants atteints de TSA selon les personnes qui s'en occupent.

4.3.4 Enquêtes auprès des employeurs

Nous avons reçu un total de 32 réponses aux enquêtes auprès des employeurs, le plus grand nombre venant d'Italie (24), suivi du Danemark (3) et de la Bulgarie (4).

Le nombre moyen d'employés dans les entreprises des participants était de 764,3. 72 % des participants ont déclaré ne pas avoir d'employés atteints de TSA dans leur entreprise, tandis que 19 % avaient de 1 à 5 adultes atteints de TSA et 9 % en avaient plus de 10. Voir la **figure 18**.

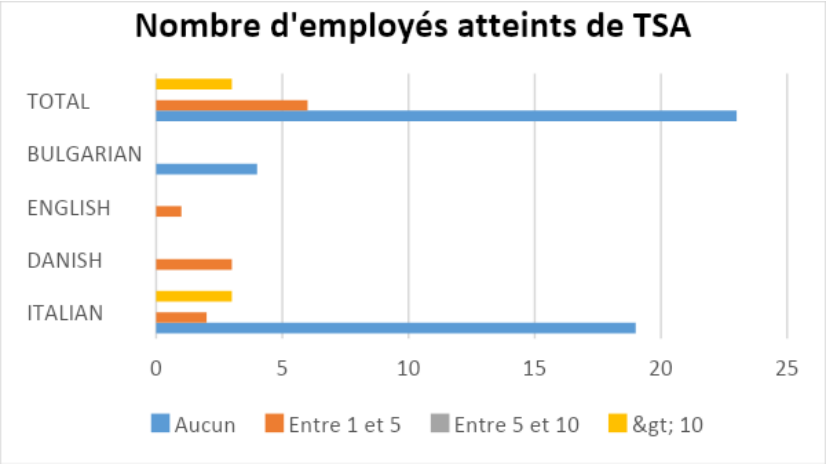

Figure 18. Nombre d'employés atteints de TSA dans les entreprises selon les employeurs, réparti pour chaque pays.

En ce qui concerne le domaine d'expertise de ces employés, ils étaient répartis de la manière suivante : 59,4% ont répondu "autre", 18,8% "information/technologie", 18,8% "secrétariat/bureaucratie" et 3,1% "services d'assistance". Voir la **figure 19**.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

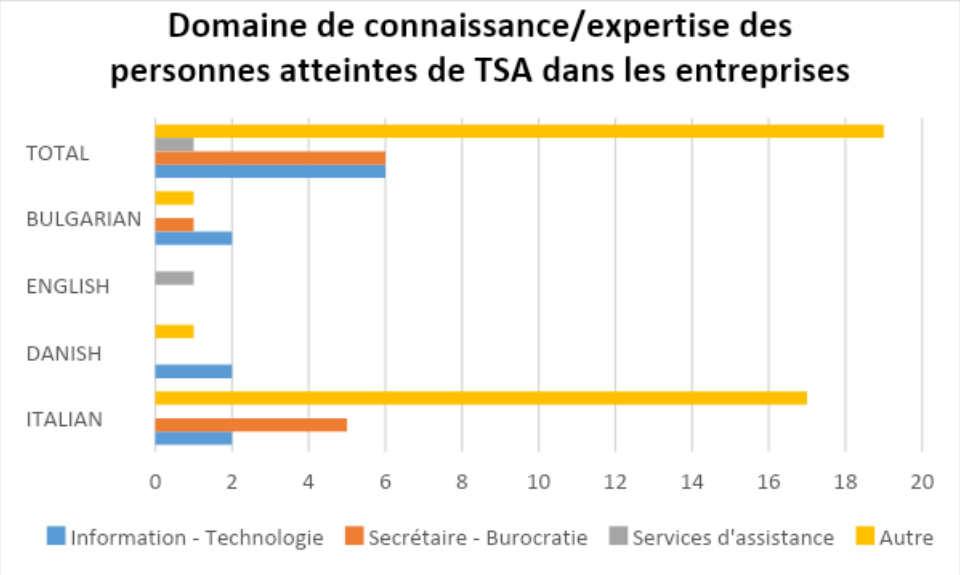

Figure 19. Domaine de connaissances/expertise des personnes atteintes de TSA selon les employeurs.

59,4 % des participants ont déclaré ne pas avoir été impliqués dans le processus de recrutement et 75 % ont déclaré que leur entreprise n'avait pas reçu de soutien pour l'emploi de personnes handicapées. Seuls 18,8 % des participants ont déclaré que leur entreprise avait mis en place un programme d'emploi spécifique pour les personnes atteintes de TSA afin qu'elles puissent réussir dans leur travail.
En ce qui concerne le soutien apporté par les entreprises pour permettre à ces personnes de réussir dans leur emploi, ils se répartissent ainsi : "aide personnelle" pour 15,6% ; "programme d'inclusion spécifique" pour 6,3% ; "formation individuelle dédiée" pour 15,6% ; "aide des co-employés à la formation" pour 6,3% et "aucune de ces réponses" pour 56,3%.
En ce qui concerne les défis rencontrés par ces personnes selon les employeurs, le plus important est "les problèmes d'inclusion sociale sur le lieu de travail" pour 68,8%, suivi par "l'intégration sur le lieu de travail" (59,4%), "le manque de flexibilité" (28,1%) et "la difficulté à comprendre les tâches" pour 12,5%. Voir la **figure 20**.

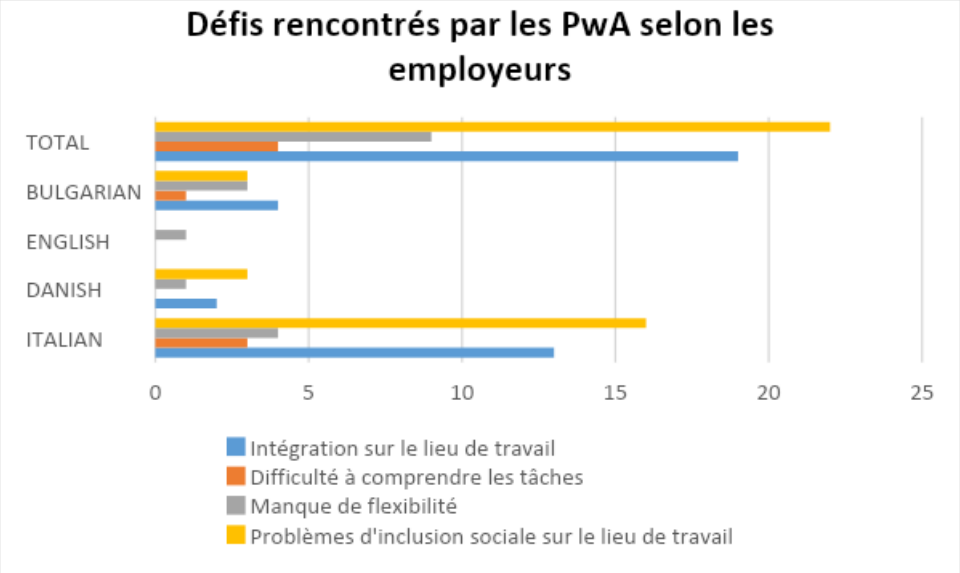

Figure 20. Défis rencontrés par les PwA selon les employeurs.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Inversement, en ce qui concerne les points forts de PwA selon les employeurs, le plus important est "l'attention aux détails" (68,8%), suivi par "le dévouement au travail" (59,4%), "les capacités cognitives" (43,8%), "la fiabilité" (37,5%), "une bonne éthique de travail" (31,3%) et "autre" (12,5%). Voir la **figure 21**.

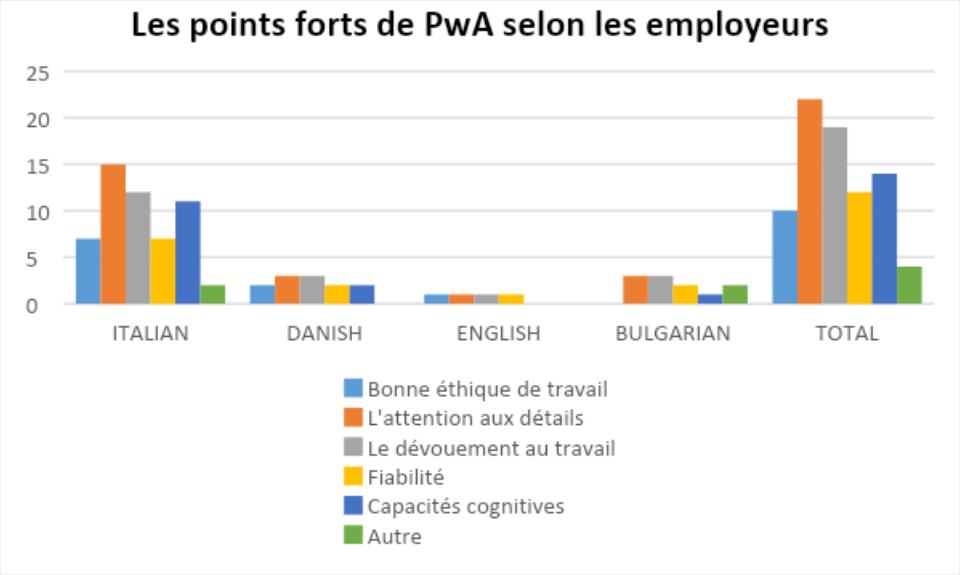

Figure 21. Les points forts de PwA selon les employeurs.

5. ÉTAT DE L'ART DES SYSTÈMES D'INCLUSION DANS LES ENTREPRISES DE CHAQUE PAYS PARTENAIRE

5.1 Belgique

5.1.1 Situation actuelle

Le taux de chômage des personnes handicapées est très élevé par rapport aux autres pays de l'UE, bien que la Belgique se soit plutôt bien sortie de la crise économique. Parmi les problèmes rencontrés au stade du recrutement figurent les stéréotypes persistants qui rendent la recherche d'emploi particulièrement difficile pour les personnes handicapées. Le "piège des allocations" (la différence relativement faible entre l'allocation d'intégration et le revenu ordinaire, ainsi que le fait que si les personnes handicapées perdent leur emploi par la suite, elles ne reçoivent plus de revenu de remplacement) est également une raison importante du chômage élevé des personnes handicapées.

Le nombre de personnes handicapées actives dans un emploi régulier est insuffisant. En Flandre (y compris pour les employés néerlandophones à Bruxelles), les employeurs peuvent demander une subvention salariale pour soutenir le recrutement ou l'emploi de personnes handicapées : elle couvre 40% du salaire (limité au double du salaire minimum) pendant la première année, 30% pendant la deuxième année et 20% jusqu'à la cinquième année ; il est possible de demander une augmentation jusqu'à 60% et une prolongation après la cinquième année. Le gouvernement flamand n'atteint pas ses propres objectifs en matière d'emploi des personnes handicapées dans son administration : il n'y a pas de quota pour l'emploi dans le secteur privé mais un système d'incitations (primes ou réductions de dépenses), cependant les systèmes de sanctions prévus ne sont pas appliqués et donc pas atteints.

5.1.2 Législation nationale

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

En 2009, la Belgique a ratifié la CNUDPH. Cela signifie que le pays s'est engagé à faire respecter et à protéger les droits des personnes handicapées, y compris celles du spectre autistique.
La Convention marque le passage d'un modèle médical du handicap à un modèle social, reconnaissant que le handicap est un concept évolutif résultant de "l'interaction entre les personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres". La pleine inclusion et participation des personnes handicapées dans la société, y compris les personnes autistes, est la pierre angulaire de l'approche fondée sur les droits de l'homme.

Plan autisme en Belgique francophone

En avril 2016, le Gouvernement wallon, la Fédération Wallonie-Bruxelles et le gouvernement bruxellois ont coordonné leurs actions avec tous les secteurs liés à l'autisme afin de développer une politique commune et proactive pour améliorer la prise en charge et les conditions de vie de toutes les personnes concernées (enfants, adultes, familles, etc.). Cette stratégie est connue sous le nom de Plan Transversal Autisme (*Transversal Autism Plan*). L'objectif principal est de permettre un accompagnement individualisé et tout au long de la vie et d'assurer l'inclusion dans la société.

Plan autisme en Flandre (Flandre & Région de Bruxelles-Capitale)

Le 27 janvier 2017, le gouvernement flamand a adopté un plan stratégique pour l'autisme axé sur 4 groupes d'activités qui sous-tendent l'évolution vers une société adaptée à l'autisme :

- La convivialité pour les autistes (accessibilité pour les personnes autistes, participation des personnes atteintes du spectre autistique et de leur entourage direct à la réalisation de soins et d'un soutien sur mesure).
- Développer davantage l'expertise et le professionnalisme (regroupement des connaissances et promotion d'un accès plus facile aux connaissances sur l'autisme ; investissement dans la recherche scientifique innovante).
- Détection précoce et diagnostic qualitatif.
- Prévention des problèmes liés à la participation (réseaux de soins au niveau structurel et sur mesure ; intervention précoce grâce à un soutien directement accessible ; conditions de travail et d'éducation adaptées).

Politiques visant à inclure les personnes handicapées dans l'emploi

Le Comité CDPH de l'ONU avait recommandé en 2014 à la Belgique "d'adopter et de mettre en œuvre un plan pour les personnes handicapées". Une décision du Conseil des ministres du 26 mars 2015 s'est engagée à prendre en compte les besoins des personnes handicapées en entérinant le principe du " handistreaming " (intégration de la dimension du handicap) et le Secrétaire d'État a été chargé d'élaborer un plan d'action fédéral comprenant des actions concrètes (plan fédéral handistreaming/Het Actieplan Handistreaming). Cette démarche visait à intégrer la dimension du handicap dans l'ensemble des actions et objectifs transversaux de tous les ministres et secrétaires d'État, ainsi que dans les mesures et objectifs spécifiques. Un plan fédéral a été approuvé en juillet 2016, obligeant tous les ministres à intégrer le handicap dans 70 lignes politiques différentes, avec un rapport annuel au Conseil des ministres par le secrétaire d'État aux personnes handicapées sur la mise en œuvre de ces engagements.
Le rapport annuel 2017 d'UNIA (le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, un institut public indépendant qui lutte contre la discrimination et favorise l'égalité des chances en Belgique) analyse les mesures fédérales prises pour améliorer les possibilités de travail des personnes ayant un handicap professionnel. Malgré la ratification de la CDPH de l'ONU en 2009, des progrès limités ont été réalisés à cet égard et une politique de l'emploi cohérente à tous les niveaux politiques fait toujours défaut.
Pour le plan d'action européen "Handicap 2016-2020", la Belgique a engagé cinq experts (membres du C-5) représentant différentes administrations régionales au sein du Comité d'experts sur les droits des personnes handicapées (DECS-RPD) : VAPH (Région flamande), AWIPH (Région wallonne), PHARE (Région bruxelloise),

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

DPB (Région germanophone) et le Service fédéral des affaires sociales (avec l'avis positif du Conseil national supérieur des personnes handicapées). Ce conseil C-5 pour la Belgique a établi plusieurs domaines d'action prioritaires (pour la période 2016-2020).
L'arrêté royal fédéral du 5 mars 2007 relatif à l'organisation du recrutement des personnes handicapées stipule que 3 % de l'ensemble des employés fédéraux doivent être des personnes handicapées dans tous les départements fédéraux. Depuis 2009, la Commission de recrutement des personnes handicapées dans une fonction publique (BCAPH) contrôle l'application de cet objectif de 3%. Celui-ci est évalué chaque année. En 2016, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 1,44% et seulement six de toutes les organisations fédérales ont atteint le quota de 3%. Un projet de loi a été voté qui stipule que les gouvernements fédéraux sont désormais autorisés à " déplacer " les affectations dans des ateliers/entreprises protégés (*Beschutte werkplaats/maatwerkbedrijven*) afin d'atteindre leur quota de 3% d'emploi de personnes handicapées, une mesure en conflit direct avec le principe de la CDPH de l'ONU qui consiste à promouvoir l'emploi ouvert sur la base de l'égalité avec les autres.
En Flandre, le VDAB organise un "accompagnement d'activation" (*Activeringsbegeleiding*) pour les personnes présentant un handicap médical, intellectuel, psychologique ou psychiatrique. Il s'agit d'un accompagnement pendant une période de 18 mois, avec un soutien individuel et une éducation en groupe, aboutissant à quatre recommandations possibles : marché du travail régulier, économie sociale, soins de la main-d'œuvre ou incapacité de travailler. En 2017, 1 268 trajectoires de ce type ont débuté (15 % de plus que l'objectif visé).

5.2 Bulgarie

5.2.1 Situation actuelle

Il n'existe pas d'informations fiables concernant le nombre de personnes atteintes de TSA en Bulgarie. Ce fait est dû à un certain nombre de raisons :
1. Les diagnostics ne sont pas faciles et il n'y a que quelques cliniques dans le pays qui ont le droit de diagnostiquer les TSA ; de plus, il n'y a pas de coordination des centres existants ;
2. Les parents craignent toujours que les enfants officiellement diagnostiqués comme souffrant de TSA soient stigmatisés au jardin d'enfants et à l'école ;
3. En Bulgarie, l'attention est principalement portée sur les enfants atteints de TSA, et non sur les jeunes ou les adultes. Il n'existe pas de statistiques sur ces derniers.
Les statistiques officielles de l'institut national de la statistique portent uniquement sur les " patients suivis par les établissements et structures psychiatriques ". Les dernières données disponibles sur le site de l'institut concernent 2018 (99 personnes atteintes de TSA dans de telles structures) et 2019 (131 personnes). Cependant, selon certaines données non officielles, il y a au moins environ 60 000 personnes en Bulgarie qui vivent avec des TSA.
Les dernières données statistiques de l'Institut national de statistique sur les personnes souffrant de problèmes de santé durables et actives sur le marché du travail sont fournies dans le cadre d'une étude spéciale menée en 2011. Selon ces données, en 2011, 878,3 milliers de personnes âgées de 15 à 64 ans souffrant de problèmes de santé durables étaient recensées, dont 368,6 milliers travaillaient, 58,9 milliers étaient à la recherche d'un emploi et 450,8 milliers n'étaient pas actives sur le marché du travail. 49,1 000 personnes souffraient de problèmes psychologiques, neurologiques et émotionnels. Parmi eux, 14 000 personnes étaient âgées de 15 à 24 ans et 27 900 personnes de 25 à 34 ans.
Il n'existe pas de données disponibles concernant le pourcentage de personnes autistes au chômage, le nombre d'entreprises employant des autistes, ni de données spécifiques concernant l'état des systèmes d'inclusion des travailleurs autistes dans les entreprises en Bulgarie. Les personnes handicapées sont principalement employées dans des entreprises spécialisées et dans un environnement de travail protégé.

5.2.2 Législation nationale

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

En Bulgarie, il n'existe pas de législation spéciale concernant les personnes atteintes de TSA. En général, les personnes atteintes de TSA doivent passer des examens médicaux pour recevoir un document attestant qu'elles souffrent d'un "handicap". Munies de ces documents, elles (ou leurs parents) peuvent demander une aide sociale. L'aide financière dépend du degré du "handicap". La nouvelle loi sur les personnes handicapées, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2019, et la loi sur l'intégration des personnes handicapées constituent un grand pas en avant. Toutes les personnes handicapées peuvent demander un soutien personnalisé auprès des départements respectifs de l'aide sociale. Elles remplissent un formulaire d'auto-évaluation individuelle du handicap. Dans ce formulaire, il y a une section spéciale pour les TSA. Il y a aussi des sections où l'on peut fournir des informations sur les relations sociales (y compris l'auto-évaluation de la capacité à développer et à maintenir des contacts sociaux et la capacité à participer à des activités avec d'autres personnes) et les fonctions psychosociales (y compris la concentration et la stabilité de l'attention et le respect des normes sociales de comportement). L'auto-évaluation vise à fournir aux directions de l'assistance sociale des informations sur le type de handicap afin qu'elles puissent apporter le soutien nécessaire aux personnes et à leurs familles. Cependant, le résultat ordinaire est de fournir à la personne un assistant personnel qui prend toute la responsabilité.
En ce qui concerne leur participation au marché du travail, les personnes atteintes de TSA peuvent bénéficier du soutien du programme national pour l'emploi et la formation des personnes handicapées de l'Agence pour l'emploi. Selon la loi sur les personnes handicapées, toutes les entreprises de plus de 49 employés doivent employer au moins une personne handicapée.

5.3 Danemark

5.3.1 Situation actuelle

En 2019, l'Association danoise de l'autisme a mené une étude examinant l'affiliation des autistes au marché du travail. Ils ont constaté que 2,8% de la population au Danemark - environ 160 000 personnes - ont un diagnostic d'autisme. Seuls 11% de l'échantillon occupaient un emploi à temps plein et 5% un emploi à temps partiel aux conditions ordinaires, tandis que 9% des personnes interrogées occupaient un emploi flexible (un emploi à temps réduit pour les personnes ayant des difficultés physiques ou mentales). Cela implique que la majorité des personnes atteintes de TSA ne sont pas sur le marché du travail.
Cependant, être au chômage au Danemark n'est pas synonyme d'absence de revenu. En fait, le Danemark offre une série d'allocations de chômage et de maladie qui constituent le filet de sécurité de la société. Les deux transferts publics à temps plein les plus courants et les plus importants sont les allocations de chômage - vous avez droit à des allocations de chômage (*dagpenge*) pendant un maximum de deux ans si vous êtes membre d'une caisse de chômage - et les prestations en espèces - vous pouvez recevoir des prestations en espèces (*kontanthjælp*) si vous êtes sans emploi et sans études et que vous n'êtes pas en mesure de subvenir à vos besoins financiers. Au deuxième trimestre de 2021, il y avait au total 90 115 personnes bénéficiant d'allocations de chômage, 13 941 personnes bénéficiant de prestations en espèces et 86 691 personnes bénéficiant d'allocations de maladie.
Selon les recherches susmentionnées, les allocations de chômage et de maladie représentent au total 7% des revenus des personnes interrogées. Les prestations temporaires au niveau des prestations en espèces représentent au total pas moins de 38 %. La proportion de personnes autistes bénéficiant d'allocations de chômage ou de prestations en espèces est donc beaucoup plus élevée que dans le reste de la population.
Une augmentation du niveau d'éducation entraînera des avantages socio-économiques en termes d'effet de productivité et d'effet d'emploi. Cela est dû au fait que le taux d'emploi est généralement plus élevé pour les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé en termes de durée d'études, notamment les personnes handicapées. Un niveau d'éducation plus élevé chez les personnes souffrant de handicaps mentaux et cognitifs entraînera, toutes choses égales par ailleurs, un taux d'emploi plus élevé. Si 1 % de plus de personnes

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

handicapées accèdent à un emploi ordinaire, cela représente un gain socio-économique de 13,9 milliards de couronnes danoises et un bénéfice économique budgétaire de 8,5 milliards de couronnes danoises sur 10 ans. Même si ces personnes obtiennent des emplois flexibles, le gain est de 3,9 milliards de couronnes danoises. Outre le fait que neuf personnes atteintes de TSA sur dix sont sans emploi ordinaire au Danemark, elles sont aussi souvent marginalisées sur le marché du travail. C'est la conclusion d'une étude qualitative (concernant l'emploi) réalisée par deux organisations danoises "Landsforeningen Autisme" et "Det Nationale Autismeinstitut" en 2016.

5.3.2 Législation nationale

Globalement, nous n'avons pas de règles politiques ou de lois pour l'emploi des personnes autistes au Danemark. Cependant, nous avons plusieurs règlements ainsi que la loi sur la discrimination qui bénéficient aux personnes autistes.

Tout d'abord, la loi sur la discrimination protège les personnes handicapées et interdit, par exemple, à un employeur de pratiquer une discrimination négative à l'encontre des candidats à des postes vacants en raison de leur handicap. Cela s'applique au recrutement, au licenciement, au transfert, à la promotion ou au salaire et aux conditions de travail. En outre, les employeurs publics sont tenus d'accorder un accès préférentiel à une personne qui, en raison de son handicap, a des difficultés à obtenir un emploi sur le marché du travail général. Cela favorise également le recrutement de personnes atteintes d'autisme.

En ce qui concerne les régimes, il existe plusieurs régimes compensatoires en faveur des personnes handicapées, y compris les personnes diagnostiquées autistes. Les régimes compensatoires permettent à l'agence pour l'emploi d'accorder des aides pour compenser le handicap. Il s'agit des régimes suivants :

- *Dispositifs d'aide :*

● Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides si le handicap entraîne des obstacles affiliés à un emploi, à une éducation ou lors de la participation à des activités relevant de la loi sur l'emploi actif.

- *Assistance personnelle :*

● L'assistance personnelle est une possibilité de soutien pour les personnes handicapées qui font face à des obstacles affiliés à l'emploi, à l'éducation ou à la participation à des activités d'emploi public.

- *Dispositifs sur le lieu de travail :*

● Matériel didactique, outils de travail et petits appareils de travail.

- *Schéma du brise-glace :*

● Pendant un an maximum, les jeunes diplômés handicapés peuvent se voir proposer un emploi assorti d'une subvention salariale. Le dispositif brise-glace vise à fournir aux jeunes diplômés handicapés une expérience professionnelle dans le domaine, pour lequel leur éducation les a qualifiés, ainsi que des réseaux pouvant renforcer la recherche d'emploi.

- *Accès préférentiel :*

● Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un accès préférentiel qui leur donne la possibilité de participer à des entretiens d'embauche pour des postes annoncés dans le secteur public, notamment pour la délivrance de licences de taxi, de box, etc.

- *Soutien au mentorat :*

● Afin d'obtenir ou de conserver un emploi ou un parcours orienté vers l'emploi, le Centre pour l'emploi peut offrir aux citoyens un soutien en matière de mentorat.

Les programmes susmentionnés devraient tous renforcer et stimuler les possibilités d'emploi des personnes handicapées afin de leur offrir les mêmes possibilités d'activité professionnelle que les personnes non handicapées.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

5.4 Italie

5.4.1. Situation actuelle

On pense généralement que la réussite professionnelle n'est possible que pour les personnes atteintes d'autisme de haut niveau. Cependant, l'intégration est également possible pour les personnes atteintes de formes d'autisme moyennement sévères, principalement grâce à des laboratoires dédiés dans les entreprises sociales, conceptualisés comme de véritables lieux de travail avec des programmes de formation spécifiques et non pas simplement destinés à servir de cliniques d'ergothérapie.

L'emploi des adultes atteints de TSA peut être conceptualisé de manière holistique en utilisant le cadre de la **Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)**. La CIF définit les domaines (items) dans lesquels sont regroupées les particularités psychophysiques et sociales d'un individu afin de planifier les interventions, d'améliorer les compétences, d'évaluer les éventuels progrès et régressions (suivi) et d'améliorer le processus d'intégration sociale et professionnelle grâce à un système de programmation rétroactif (feedback). La CIF est un instrument valable qui vise à éliminer toute forme de barrière qui limite l'activité et la participation à la vie sociale.

En Italie, il existe quelques projets qui favorisent les opportunités professionnelles pour les adultes atteints de TSA :

- L'insertion dans des laboratoires protégés : la manière la plus facile d'obtenir un emploi pour les PwA mais avec la limite que beaucoup d'entre eux sont en fait des "conteneurs" dans lesquels aucun véritable "travail" avec une production marchande effective n'est effectué, mais les individus réalisent des activités simples.
- Le placement ciblé : cette réalité est présente dans la plupart des pays européens et aux États-Unis. En Italie, elle est réglementée par la loi n° 68/99. Dans ce cas, les personnes reçoivent le soutien d'un opérateur et/ou des informations spécifiques - formation par le personnel de l'entreprise d'accueil.
- Placement professionnel avec formation initiale : Chez les personnes souffrant de troubles cognitifs, la réussite professionnelle pourrait être plus élevée si le placement est précédé de programmes de formation spécifiques dédiés aux PwA, aux parties prenantes, aux employeurs et aux collègues.
-

5.4.2 Législation nationale

Loi 68/99 *"Droit au travail des personnes handicapées".*

La législation italienne a introduit la méthodologie des programmes d'emploi dédiés aux personnes handicapées, en les soutenant par des incitations adéquates. L'article 1 de la loi 68/99 s'adresse aux personnes "souffrant de handicaps physiques, mentaux et sensoriels et qui ont plus de 45% de déficience intellectuelle" *(" .... Les personnes handicapées doivent s'adresser à un responsable du Bureau de l'emploi de la compétence territoriale qui notera, dans une liste spécifique, les aptitudes au travail, la nature et le degré du handicap et analysera les caractéristiques des entreprises où elles pourraient être affectées, en permettant le placement conséquent...*").

Dans le "programme de deux ans pour le handicap" présenté par le gouvernement italien en 2013, l'échec de la loi 68/99 a été mis en évidence par les données recueillies montrant que seulement 22.000 personnes handicapées ont trouvé un emploi en un an, alors que 750.000 personnes étaient inscrites sur la liste. Le taux de chômage des personnes handicapées est quatre fois plus élevé que le nombre de personnes handicapées. A ce jour, seul 1:10 des personnes handicapées trouve et conserve un emploi, en particulier dans les domaines de l'agriculture et du jardinage (*Rapport Censis. La dimension cachée du handicap*. Rome, février 2012).

Loi 134/15 *"Instructions pour le diagnostic, les soins et la qualification des personnes atteintes de TSA et le soutien aux familles".*

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cette loi prévoit des interventions ciblées pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées par l'emploi et l'intégration sociale. Le principal apport de cette loi est de prendre en compte, pour la première fois, les compétences des personnes atteintes de TSA et de valoriser le rôle fondamental des aidants dans la réussite professionnelle.

9th PARLIAMENT REPORT ABOUT THE IMPLEMENTATION STATE OF LAW N° 68 OF 12 MARCH 1999 - "RULES FOR THE RIGHT TO WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES". YEARS 2006 – 2018

(Source: "Ministry of Labour and Social Policies. INAPP 2020 processing")

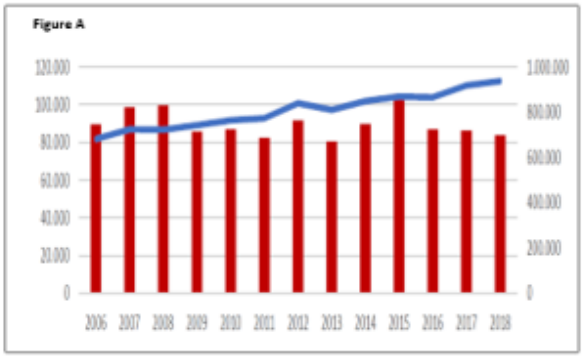

Figure A. People with disabilities registered at 31 December 2005 in the list of placement (on the right) and annual employment rate (on the left). Years 2006-2018

Figure B. Italian geographical distribution of people with disabilities registered in the list of placement. Years 2006-2018

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

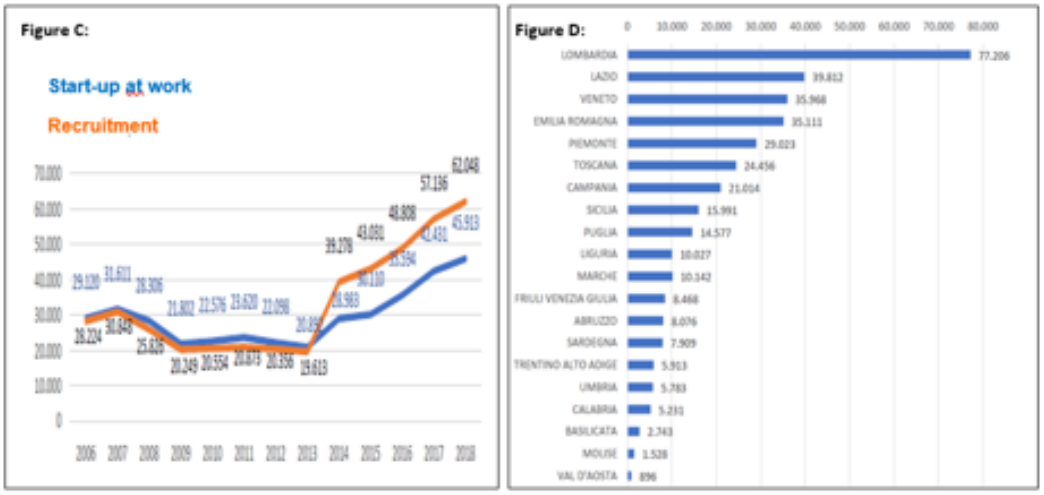

Figure C. Start-up and recruitment in public and private businesses of people with disabilities registered in the list of placement. Years 2006-2018

Figure D. Regional distribution of placement of people with disabilities. Years 2006-2018

Les données recueillies dans le rapport susmentionné montrent les progrès réalisés au fil des ans également en termes de demande de main-d'œuvre, tant dans les entreprises publiques que privées, ainsi qu'en termes de services de courtage et suggèrent que l'augmentation des créations d'entreprises et des recrutements a été possible grâce à l'adoption de services personnalisés pour l'inclusion des personnes handicapées et à des mesures réglementaires qui ont simplifié les procédures de recrutement.

6. "ÉTUDE SUR LES RECHERCHES ET AVANCÉES RÉCENTES CONCERNANT L'IMPACT DES TROUBLES DU SPECTRE AUTISTIQUE (TSA) SUR LE LIEU DE TRAVAIL" DANS CHAQUE PAYS PARTENAIRE

6.1 Belgique

6.1.1 Projets et initiatives

Autisme-Europe a identifié deux projets principaux agissant en Belgique dans le but de promouvoir l'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail.

PASSWERK

Passwerk est une entreprise coopérative à dimension sociale qui se concentre sur le test de logiciels et la réalisation de missions de qualité très diverses dans le cadre des processus de soutien. Depuis 2017, Passwerk a élargi ces expertises spécifiques en recrutant et en faisant travailler également des développeurs de logiciels atteints d'autisme. Par la suite, leurs services se sont encore élargis avec la Business Intelligence (BI) et les services de gestion des processus d'affaires (MBPS). Passwerk se concentre sur les qualités uniques et précieuses des personnes autistes. La personnalisation des besoins des personnes autistes et la gestion des compétences sont les valeurs fondamentales de l'entreprise. Depuis 2008, Passwerk a réussi à permettre à de plus en plus de personnes autistes de prendre la place qui leur revient sur le marché du travail ordinaire. En pratique, Passwerk soutient les employés autistes dans le recrutement et la sélection, le placement chez le client en fonction de leurs besoins et la supervision continue. Les critères de la section couvrent une liste

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

d'actions obligatoires avant de placer la personne dans une entreprise. Passwerk travaille avec des personnes ayant un diagnostic d'autisme et un intérêt pour les TIC. Par conséquent, la grande majorité des PwA qui collaborent avec Passwerk sont des ingénieurs de test de logiciels qui peuvent se déplacer de manière autonome avec les transports publics. En outre, il existe différents critères que les professionnels de Passwerk prennent en compte avant de placer une personne autiste dans une entreprise. Certains d'entre eux sont : l'enquête sur place, les missions pertinentes, le lieu de travail, la correspondance des profils, une éventuelle formation avancée pour l'entreprise.

DIVERSICOM

DiversiCom a pour mission de soutenir la diversité sur le marché de l'emploi en facilitant le processus de candidature des personnes handicapées, y compris les PwA, et en leur permettant d'être embauchées sur la base de leurs compétences. Leur mission s'articule autour de trois points essentiels :

1. Augmenter le taux d'employés handicapés en Belgique.
2. Soutenir une équipe de travail diversifiée par un processus de recrutement ouvert aux candidats handicapés.
3. Encourager les entreprises et les employés handicapés à faire connaître leur réussite à d'autres organisations.

DiversiCom propose les activités suivantes :

- le soutien aux demandeurs d'emploi handicapés ;
- la fourniture de conseils à l'entreprise concernée tout au long des différentes phases du processus de recrutement ;
- la création de liens entre les demandeurs d'emploi et les entreprises ;
- la communication et le partage des meilleures pratiques, les facteurs de changement de comportement.

De plus, DiversiCom coopère directement avec des lycées, comme l'École des 4 Vents, en proposant aux jeunes autistes, pendant leur scolarité, des stages en entreprise pour les préparer à leur future insertion professionnelle. L'entreprise assure la continuité du soutien apporté par le lycée aux jeunes adolescents autistes, en facilitant leur accès au marché du travail à l'issue de leur formation.

6.2 Bulgarie

6.2.1 Projets et initiatives

ECQ a identifié trois projets principaux agissant en Bulgarie dans le but de promouvoir l'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail :

"Développement et pilotage d'un modèle pour la formation professionnelle et l'emploi des personnes atteintes de TSA dans le secteur des TIC", projet PROGRESS

L'un des principaux objectifs du projet était l'inclusion de 20 personnes atteintes de TSA dans une formation pratique préliminaire pour travailler avec l'informatique. D'autre part, dans le cadre du projet, une série de séminaires et de formations ont été organisés pour les employeurs afin de leur fournir des directives pour travailler avec des personnes autistes. D'après les résultats, les employés atteints de troubles autistiques ont été employés pour tester les produits logiciels afin de détecter les erreurs, l'accessibilité pour les personnes handicapées, l'administration des données, le travail dans les bureaux des entreprises, etc.

Un groupe d'experts a apporté son soutien aux personnes autistes et aux employeurs dans le processus de formation et de travail tout au long du projet et après son achèvement. Les résultats du modèle pilote étaient basés sur la recherche constante des intersections entre les besoins des employeurs en employés qualifiés et le potentiel et les limites des personnes ayant des besoins spéciaux.

Partenaires :

oEuropean Software Institute - Center Eastern Europe Home | ESI CEE www.esicenter.bg

oAssociation bulgare des sociétés informatiques (BASSCOM) www.basscom.org

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- "Association pour l'autisme" http://www.autism-bg.net
- Centre de réhabilitation et d'intégration sociale https://autismbulgaria.com/

Projet de subventions de l'EEE "SWICH U" : "Technologies d'inclusion sociale et professionnelle pour les enfants et les jeunes atteints de TSA (SWITCH YOU)", https://switchu.esicenter.bg/.
L'objectif principal du projet était de créer un modèle opérationnel pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'éducation et sur le marché du travail avec le soutien de toutes les parties prenantes via la formation et la communication avec les employeurs et les familles. Le projet a impliqué comme bénéficiaires directs 24 enfants et jeunes autistes, 32 familles de personnes handicapées et 10 employeurs.
L'inclusion effective des jeunes atteints de troubles du spectre autistique sur le marché du travail a été soutenue en développant et en fournissant une formation pratique et en facilitant l'adaptation à l'environnement de travail réel dans un environnement simulé.

Partenaires :
- European Software Institute - Center Eastern Europe Home | ESI CEE (esicenter.bg) ;
- Association bulgare des sociétés informatiques (BASSCOM) www.basscom.org ;
- "Association pour l'autisme" http://www.autism-bg.net ;
- "Fundación Adapta" https://www.fundacionadapta.org/ ;
- "Université libre de Varna" Université libre de Varna "Chernorizets Hrabar" (vfu.bg).

"Pages" Projet Erasmus + : "Parcours d'orientation des compétences professionnelles pour les TSA", www.pagesproject.eu
Le projet PAGES s'articulait autour de trois axes : intervention, éducation et inclusion dans le marché du travail. Les objectifs du projet étaient les suivants :
- Former les personnes atteintes de TSA (troubles du spectre autistique) pour qu'elles puissent intégrer le marché du travail.
- Contribuer à une méthodologie d'inclusion des personnes atteintes de TSA sur le marché du travail.
- Faciliter un environnement de travail positif pour les personnes atteintes de TSA en formation mais aussi pour les employeurs, les managers.
- Guider les entreprises pour le recrutement de personnes atteintes de TSA et faciliter leur adaptation aux postes de travail.

Les résultats du projet sont très intéressants et sont disponibles sur la page web du projet et en particulier ici : https://pagesproject.eu/en/node/75.
Les résultats de l'étude auprès des employeurs au niveau européen sont les suivants :
- 66% des entreprises qui ont été incluses dans l'enquête dans le cadre du projet emploient au moins une personne handicapée,
- 75% des personnes interrogées avaient "l'intention d'employer des personnes handicapées", ce qui donne l'impression que les restrictions concernant ce type d'emploi ont diminué, mais pas aussi rapidement que souhaité.
- 40% ont employé une personne atteinte de TSA pour un "engagement social" ou parce que "les compétences des employés sont bénéfiques pour l'entreprise" et non pour des avantages liés aux politiques sociales.

Les chercheurs indiquent que, selon l'enquête, dans la plupart des cas, les personnes atteintes de TSA commencent à travailler dans une entreprise par le biais de recommandations personnelles et de pratiques antérieures au lieu d'être contactées par un service spécialisé. Ceci est cohérent avec le fait que 63,6% des personnes atteintes de TSA employées dans ces organisations ne bénéficient pas d'un soutien particulier de la part d'un service spécialisé.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Un autre résultat important de l'enquête est l'élaboration de lignes directrices pour les employeurs, disponibles ici : https://pagesproject.eu/en/node/99. Elles comprennent des recommandations pour l'embauche de personnes atteintes de TSA et des bonnes pratiques pour les entreprises afin de créer un environnement adapté aux personnes autistes.

6.2.2 Parties prenantes

L'ECQ a identifié les parties prenantes suivantes. Il ne s'agit toutefois que d'une liste préliminaire qui devrait être développée davantage :

1. ONG travaillant avec des personnes atteintes de TSA et leurs familles :

- Association pour l'autisme : http://www.autism-bg.net/about_us.html

Son objectif principal est de protéger les droits sociaux et civils des enfants et des jeunes ayant des besoins spéciaux (retard mental généralisé et troubles du spectre autistique) et de leurs familles, afin de les aider à surmonter l'isolement social. L'organisation soutient l'intégration sociale effective de ces enfants et jeunes et rend leurs problèmes publics. Elle fait également office de groupe de soutien pour les parents de personnes autistes et de point de contact pour les parents d'enfants, d'adolescents et de jeunes autistes récemment diagnostiqués. Cette organisation fait également office de groupe de coordination national.

- Centre de réhabilitation et d'intégration sociale : https://autismbulgaria.com/

Le centre est une structure municipale qui vise à offrir des services et des soins spécialisés aux personnes - enfants, jeunes et adultes - souffrant de troubles du spectre autistique. Le centre a été mis en œuvre en tant que projet de la municipalité de Sofia et de l'Association pour l'autisme et a été ouvert en mars 2007. Il s'agit d'un service social qui offre un travail thérapeutique et de conseil aux enfants, aux adolescents et aux adultes atteints de troubles du spectre autistique. Le centre apporte aide et soutien aux proches des personnes autistes, construit et soutient leur réseau social de parents et de connaissances. Il existe également des services spécialisés visant à améliorer l'état et les compétences de ses utilisateurs, principalement dans les domaines suivants :

ocreer et améliorer les possibilités de communication ;

établir des relations par le biais d'activités et d'intérêts communs ;

oaméliorer le comportement, participer à des situations sociales dans différents contextes et différents environnements.

- L'autisme aujourd'hui : https://www.autismtoday-bg.eu/

L'association Autism Today a été fondée par des spécialistes de l'analyse comportementale appliquée, des membres du public et des parents d'enfants autistes. La mission de l'organisation est la formation de spécialistes et la création d'une société professionnelle en Bulgarie pour travailler avec les enfants autistes, qui utilise des méthodes scientifiquement prouvées et adhère aux normes professionnelles et éthiques mondiales et européennes de la pratique. Compte tenu des besoins importants dans notre pays et en se référant aux statistiques mondiales, en raison de l'absence de tels centres en Bulgarie, l'association a accepté le défi de construire des centres de formation d'analystes comportementaux appliqués en Bulgarie.

- BAPID (Association bulgare pour les personnes souffrant de handicaps intellectuels) : https://bapid.com/bapid

L'Association bulgare pour les personnes handicapées intellectuelles est un réseau national d'organisations de parents qui œuvre pour une vie digne et indépendante des personnes handicapées intellectuelles et de leurs familles. BAPID plaide pour une politique nationale et locale qui respecte les droits des personnes handicapées intellectuelles et soutient le développement de l'environnement de soutien nécessaire et la pleine intégration des personnes handicapées intellectuelles dans la société.

BAPID croit et insiste sur la participation des personnes handicapées mentales et de leurs familles dans la formation, le suivi et le contrôle des politiques qui sont pertinentes pour leur vie à tous les niveaux du gouvernement central et local. L'organisation soutient ses membres dans la mise en œuvre d'activités pour les personnes handicapées mentales en leur fournissant des informations, des conseils d'experts et

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

méthodologiques, un financement et un soutien pour la mise en œuvre de projets. Le BAPID est membre de conseils nationaux et d'autres organisations nationales, européennes et internationales. Si nécessaire et dans la mesure du possible, BAPID collabore avec d'autres organisations et parties prenantes pour protéger les intérêts des personnes handicapées mentales.

- Réseau national pour les enfants : https://nmd.bg/en/

Le Réseau national pour les enfants est une association d'organisations de la société civile et de personnes partageant les mêmes idées qui travaillent avec et pour les enfants et les familles dans tout le pays. Selon le réseau, toutes les politiques et pratiques qui affectent directement ou indirectement les enfants doivent être conçues, mises en œuvre et contrôlées en tenant compte du principe de l'intérêt supérieur de l'enfant et avec la participation active des enfants et des jeunes eux-mêmes. Une autre priorité majeure dans leur travail est de construire un réseau civique ouvert et fonctionnel pour les enfants et les familles. Le Réseau national pour les enfants défend les droits et le bien-être des enfants en unissant et en développant un vaste réseau d'organisations et de sympathisants ayant une importance sociale.
Le réseau pourrait être utile en fournissant un accès facile aux psychologues et aux autres parties prenantes du projet. Puisqu'il s'agit d'une organisation parapluie, la contacter pourrait être utile pour la diffusion du projet.

- Entreprises et organisations du secteur informatique ayant un intérêt avéré pour le domaine du projet.

2. BASSCOM (Association bulgare des sociétés de logiciels) : https://basscom.org/

BASSCOM est l'association industrielle des principales entreprises bulgares de développement de logiciels. Elle promeut les avantages concurrentiels et les traditions à long terme en matière de développement de logiciels, et encourage l'acquisition des meilleures pratiques afin d'accroître l'excellence des entreprises. En prenant part à plusieurs projets destinés aux personnes atteintes de TSA, ils ont montré un intérêt avéré pour le domaine du projet WIN-with-U.

3. ESI (European Software Institute) : https://esicenter.bg/

La fondation European Software Institute Center Eastern Europe (ESI CEE) est une organisation a but non lucratif axée sur la recherche appliquée et les services au profit de l'industrie des TIC. Sa mission est de travailler à l'amélioration de la compétitivité de l'industrie des TIC en Europe de l'Est afin de soutenir le développement de la société de l'information et de l'économie de la connaissance. Ils ont démontré leur intérêt à travailler avec des personnes atteintes de TSA en participant à plusieurs projets dans ce domaine.

4. Groupes Facebook (parents, psychologues, etc.) ; https://www.facebook.com/groups/autismbulgaria

Autisme Bulgarie est un groupe qui vise à fournir des informations et des nouvelles liées à l'autisme en bulgare. Les membres du groupe peuvent partager leurs histoires personnelles et trouver des personnes concernées par le problème.

5. Défense des droits des personnes autistes en Bulgarie ; https://www.facebook.com/groups/Autism.Advocate.Bulgaria/

Ce groupe a été créé pour protéger les droits des personnes atteintes d'autisme en Bulgarie. Le groupe discute de sujets liés à ce que nous devons faire pour déclencher un changement dans la société et surtout du cadre légal pour garantir le droit à une vie digne pour les personnes autistes. Des activités sont également organisées en cas de signalement de violations des droits des personnes atteintes d'autisme, au nom de l'ensemble du groupe.

6.2.3 Recommandations nationales

La réalisation professionnelle des personnes atteintes de TSA est de plus en plus au centre des préoccupations de l'État et de la société. L'obtention de résultats réels et durables nécessiterait des efforts constants et ciblés à tous les niveaux, ainsi qu'une coordination précise de toutes les politiques relatives à cette question. Il faut donc se féliciter de l'existence de stratégies à long terme visant à créer les conditions

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

d'une intégration adéquate des personnes atteintes de TSA dans la vie économique et sociale du pays par l'accès à des formes appropriées de formation professionnelle et d'emploi. Plusieurs mesures peuvent être prises afin de rendre la mise en œuvre des documents stratégiques plus efficace. Par exemple, des efforts ciblés devraient être déployés afin de rendre la communication et les relations entre les personnes atteintes de TSA et leurs employeurs potentiels moins lourdes sur le plan administratif pour les deux parties. Il devrait y avoir un système spécialisé de suivi et d'évaluation du statut socio-économique des personnes atteintes de TSA qui ont bénéficié des politiques existantes, afin de garantir l'efficacité des mesures appliquées et d'apporter rapidement des modifications. Le manque de données adéquates sur les bénéficiaires de ces programmes est l'un des principaux obstacles au développement et à la coordination des programmes visant à stimuler l'emploi des personnes issues de groupes défavorisés. La Bulgarie est l'un des pionniers de l'UE à développer un système d'information unifié pour les personnes handicapées, auquel participent des personnes atteintes de TSA, mais son existence ne sera d'aucune utilité s'il n'est pas utilisé de manière adéquate. Les programmes visant à améliorer les possibilités d'emploi des personnes atteintes de TSA devraient être plus diversifiés, ce qui les rendrait plus efficaces. Cela peut se faire par le biais de groupes cibles mieux définis, en fonction de l'âge, de l'éducation, de l'expérience et d'autres facteurs pertinents. Les programmes de stimulation peuvent être utilisés pour encourager le secteur des entreprises à développer leurs propres programmes d'intégration des personnes atteintes de TSA. Les personnes atteintes de TSA et / ou leurs organisations pourraient faire une demande conjointe pour recevoir un tel financement. Il faudrait mettre davantage l'accent sur les environnements de travail intégrés, car les lieux de travail spécialisés et protégés sont rarement durables et ne contribuent pas à l'inclusion sociale des personnes handicapées. Le financement devrait être plus accessible aux petites entreprises. Actuellement, seules les entreprises employant trois personnes ou plus peuvent demander un financement. Cela empêche un grand nombre de petites entreprises de participer, ce qui, ironiquement, contribue au manque d'opportunités d'emploi dans les communautés plus petites et rurales.

6.3 Danemark

6.3.1. Projets et initiatives

La Fondation Specialisterne a identifié sept projets intéressants d'inclusion des personnes atteintes de TSA dans le marché du travail, rapportés ici.

NETCOMPANY (société informatique, +3.500 employés)

Un consultant de Specialisterne résout les tâches quotidiennes ad hoc dans les services informatiques du groupe Netcompany.

Le défi du client : Services informatiques du groupe au sein de la société Netcompany, qui fournit des services informatiques critiques pour l'entreprise.

a eu besoin de mains supplémentaires pour des tâches telles que le déploiement des machines, l'enregistrement des équipements et l'automatisation des équipements et du nettoyage dans les scripts.

La solution : Netcompany a entamé une coopération avec Specialisterne, dans le cadre de laquelle le consultant devra,

entre autres, résoudre ce qui suit :

- Déploiement et automatisation des machines à mettre en place pour les nouveaux utilisateurs.
- Enregistrement de l'équipement.
- Lecture, nettoyage et documentation des scripts PowerShell et de leurs fonctionnalités.
- Assurer le service aux utilisateurs qui s'adressent à l'équipe du service informatique du groupe pour obtenir de l'aide.

NORDEA BANK (Société bancaire, +29.500 employés)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

Specialisterne a facilité un processus de recrutement qui a aidé Nordea à trouver sept nouveaux travailleurs informatiques atteints de troubles du spectre autistique pour l'équipe d'automatisation de la banque.
Le défi du client : Nordea souhaitait développer son équipe d'automatisation, qui fournit de nouveaux services automatisés aux employés de la banque. Nordea recherchait des travailleurs informatiques aux compétences diverses. Certains construiraient des bots virtuels pour l'automatisation, tandis que d'autres transféreraient les données de l'ancien système à la nouvelle version sur laquelle l'équipe d'automatisation travaillait. Nordea souhaitait utiliser ce recrutement pour aider les informaticiens talentueux souffrant de troubles du spectre autistique à trouver un emploi intéressant.
La solution : Nordea a conclu un partenariat de recrutement avec Specialisterne. Le processus de recrutement a été conçu en s'inspirant du modèle habituel de Specialisterne pour le coaching et la sélection de plusieurs candidats en même temps, mais en répondant également aux besoins spécifiques de Nordea.

- Specialisterne a choisi une trentaine de candidats parmi ceux qui avaient répondu à l'offre d'emploi. Ils ont été invités à participer à un atelier où des robots LEGO, par exemple, ont été utilisés pour montrer les performances des candidats en matière de travail en équipe.
- Ensuite, 15 candidats ont été sélectionnés pour une phase de projet d'une durée de quatre semaines, afin de tester davantage leurs compétences informatiques et leurs aptitudes à la coopération. Au cours des premières semaines, le programme quotidien était organisé par Specialisterne. Au cours des dernières semaines, les tâches ont été confiées par Nordea, afin de tester la manière dont les candidats ont relevé les défis informatiques correspondant au travail quotidien chez Nordea.
- Les ateliers et la phase de projet ont tous deux eu lieu chez Nordea. De manière générale, il est très important que le processus de recrutement se déroule principalement sur le lieu de travail réel. Cela facilite la période d'adaptation des candidats atteints de troubles du spectre autistique. En outre, cela permet à l'entreprise de mieux comprendre les besoins des personnes souffrant de troubles du spectre autistique et la manière dont ces personnes donnent le meilleur d'elles-mêmes.
- Au final, le résultat des entretiens d'embauche a été que sept candidats se sont vu offrir un emploi chez Nordea. Certains des nouveaux employés atteints de troubles du spectre autistique avaient reçu une formation formelle en informatique, tandis que d'autres étaient autodidactes, mais très compétents.

SEMLER GROUP (Importateur de voitures, +2.000 employés)
Un consultant de Specialisterne aide l'entreprise d'importation de voitures Semler Gruppen à réaliser des tests automatisés qui font partie de la maintenance des systèmes de communication avec les concessionnaires et les ateliers. Ces systèmes sont cruciaux pour les activités de l'entreprise.
Le défi du client : Semler Gruppen est une entreprise qui importe des voitures, des motos et des produits agricoles.
des machines de marques telles que Porsche, Audi, Lamborghini, John Deere, Seat, Skoda, VW, Ducati et Bentley.
La communication avec les concessionnaires et leurs ateliers s'effectue sur la plate-forme électronique AutoCore de Semler, qui intègre tout, des devis aux répertoires de clients, en passant par la gestion des factures de vente et la planification des tâches de l'atelier. Les erreurs dans une fonctionnalité peuvent affecter d'autres parties du système. C'est pourquoi Semler a toujours eu besoin de faire des tests automatisés, dans lesquels les fonctionnalités existantes et nouvelles des développeurs
sont contrôlés, tout en identifiant les erreurs qui doivent être corrigées.
La solution : Un consultant de Specialisterne a été envoyé en détachement chez Semler Gruppen.
Le consultant résout diverses tâches liées aux tests de la plateforme AutoCore de Semler, ainsi que du système CRM Salesforce. Les tâches comprennent :

- Développement de tests automatisés en Java en utilisant l'outil Selenium Webdriver.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Test des logiciels existants et nouveaux dans l'environnement de test.
- Rendre compte aux développeurs.
- Clarification de la qualité des corrections qui sont apportées en permanence dans les systèmes.

NOVO NORDISK

En planifiant et en facilitant un processus de recrutement, Specialisterne a aidé Novo Nordisk à recruter quatre nouveaux employés autistes à des postes où les compétences particulières des candidats peuvent créer de la valeur.

Le défi du client : Novo Nordisk a fait de la diversité et de l'inclusion une priorité dans son travail avec les organisations sociales.

responsabilité. Avec le projet Opportunity, qui a débuté en 2013, Novo Nordisk vise à inclure les personnes autistes dans la population active. L'objectif principal du projet est de donner aux personnes autistes une chance sur le marché du travail, et une opportunité d'utiliser leurs compétences professionnellement. 9 des 13 personnes autistes qui ont participé au projet Opportunity ont été embauchées après la période d'un an et demi du projet.

Novo Nordisk a des fonctions de travail qui correspondent à bon nombre des compétences particulières que peuvent avoir les personnes neurodivergentes, par exemple l'informatique en général, la programmation et l'assurance qualité des données. Dans le cadre du dernier cycle du projet Opportunity, Novo Nordisk souhaitait obtenir de l'aide pour recruter quatre nouveaux employés qui travailleraient dans différents départements : assurance qualité, finances et comptabilité, analyse de données et programmation.

La solution : Novo Nordisk a conclu une collaboration de recrutement avec Specialisterne. Le processus de recrutement a été adapté à Novo Nordisk, sur la base du modèle de Specialisterne pour le recrutement simultané de plusieurs employés autistes. Après que Novo Nordisk ait trouvé les quatre départements qui souhaitaient embaucher un employé autiste, le projet de recrutement a suivi ce processus :

- Specialisterne a fait des présentations sur l'autisme et l'autisme sur le lieu de travail chez Novo Nordisk, et a rencontré les quatre chefs de service pour identifier les tâches et les attentes concernant les compétences des candidats. Par la suite, Specialisterne a publié quatre offres d'emploi distinctes. Parmi 40 candidats, Specialisterne en a sélectionné 20, et chacun d'entre eux a participé à un atelier de clarification des compétences pendant une journée chez Specialisterne.
- Huit candidats ont été sélectionnés pour un cours de deux semaines avec différentes tâches et projets de groupe. La première semaine a eu lieu à Specialisterne. Ici, le programme a été organisé par Specialisterne à des fins de clarification. La deuxième semaine s'est déroulée chez Novo Nordisk et consistait en des tâches liées au travail et en la présentation d'un travail de groupe devant les responsables de département.
- Après le processus de projet, des entretiens de recrutement ont été organisés dans les différents départements. Certains des candidats ont eu plusieurs entretiens. Les quatre nouveaux employés de Novo ont été embauchés pour une durée d'un an et demi, au cours de laquelle les mentors de Specialisterne ont fait office de sparring pour les employés et les chefs de département de Novo Nordisk.

LA CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DANOIS (Organisation principale, 170 employés)

Un consultant de Specialisterne a aidé la Confédération des employeurs danois à créer des outils de contrôle supplémentaires en Excel et SAS, pour le contrôle de la qualité des statistiques salariales à partir de l'environnement SQL de l'organisation.

Le défi du client : La production de statistiques est une partie très importante du travail de la Confédération des employés danois (DA). En coopération avec Statistics Denmark, DA est responsable, entre autres, des statistiques avancées sur les salaires, qui servent de base aux négociations des conventions collectives et à

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

la réglementation des prestations sociales au Danemark. Les formules qui sous-tendent ces statistiques sont en partie rédigées dans Word et en partie codées dans l'environnement SQL de DA. En complément du contrôle de qualité existant de la production des statistiques, l'AD souhaitait créer un outil de contrôle supplémentaire dans Excel, afin qu'il soit plus simple de calculer et de vérifier si les développeurs ont interprété correctement l'impression des formules.
La solution : Le consultant était présent tous les jours à DA et a résolu trois tâches principales en utilisant Visual Basics dans Excel et
SAS Enterprise :

- Le consultant a comparé les calculs du code SQL avec les formules mathématiques de l'AD, et les a convertis en une feuille de calcul Excel permettant de tester la relation entre les chiffres. L'AN disposait déjà d'une feuille de calcul pour les statistiques annuelles, mais elle souhaitait également en avoir une pour les statistiques relatives aux tendances économiques.
- Ensuite, le consultant a créé une feuille de calcul Excel avec validation des données, que les entreprises devaient télécharger, remplir et renvoyer. Le consultant a créé des macros dans la feuille de calcul, afin de vérifier si les données saisies par l'utilisateur étaient correctes.
- En outre, le consultant a réalisé les feuilles de calcul Excel en SAS Enterprise, qui pouvait calculer les chiffres clés et donc trouver les éventuelles divergences. Cela a été fait pour les statistiques annuelles et les statistiques sur les tendances économiques.

YOUSEE (Société de télécommunications, +1.200 employés)

- Le défi du client : Le test répétitif des smartphones, selon les mêmes spécifications à chaque fois, est une tâche qui demande du temps et de la concentration et qui comporte un risque d'erreurs croissant au fil des heures de travail. C'est pourquoi YouSee Mobile, dès 2008, s'est allié à Specialisterne.
- La solution : Trois consultants de Specialisterne ont été employés de manière permanente chez YouSee Mobile. Ils y testent tous les nouveaux smartphones, applications et services avant qu'ils ne soient proposés aux clients. Le travail de Specialisterne permet d'assurer une haute qualité des produits, une meilleure satisfaction des clients et moins de dépenses pour les services clients, en référence aux plaintes.

SUND & BÆLT HOLDING A/S (Développe des infrastructures, 100 employés)

- Dans le cadre de la modernisation du système de gestion de Sund & Bælt, Specialisterne a nettoyé plus d'une centaine de flux de travail dans Microsoft Visio.
- Le défi du client : Dans le cadre de la modernisation de leur système de gestion, Sund & Bælt Holding
- A/S a dû transférer toute sa documentation d'un ancien système sur un serveur local vers un nouveau système basé sur le cloud. Cela signifiait, entre autres, que plus d'une centaine de flux de travail devaient être nettoyés. Les flux de travail de l'entreprise décrivent toutes les procédures de travail et sont, par exemple, importants pour l'introduction de nouveaux employés travaillant à la surveillance de l'autoroute sur le pont du Grand Belt. Il était difficile pour Sund & Bælt de trouver des ressources internes pour cette tâche, et conformément à leur politique de RSE, cela a conduit Sund & Bælt à entrer dans une collaboration avec Specialisterne.
- La solution : Depuis l'automne 2018, un groupe de consultants de Specialisterne travaille au nettoyage des flux de travail de Sund & Bælt. Les consultants ont reçu en permanence les flux de travail existants sur papier, et ils les ont transférés et nettoyés dans Microsoft Visio, selon les instructions et les souhaits de Sund & Bælt.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

6,4 Italie

6.4.1 Projets et initiatives

En Italie, sept projets dédiés à l'emploi de personnes atteintes de TSA, financés économiquement par des fonds publics ou privés, ont été identifiés par notre groupe :

- Projets basés sur le travail dans des fermes sociales et agricoles (ex. Cascina Rossago ; ALI) ;
- Projets d'intégration dans des entreprises privées (ex. IDHP)
- Activités indépendantes (par exemple, le Laboratoire d'exploration multimédia).

START AUTISMO (ABRUZZES)

Le projet "START AUTISMO" (*Sistema Territoriale per l'Autonomia e la Realizzazione dei Talenti di persone con autismo - Système territorial pour l'autonomie et la réalisation des talents des PwA)* est né dans les Abruzzes dans le but d'améliorer la qualité de vie des adolescents et des adultes autistes. Les objectifs du projet sont les suivants : formation professionnelle d'un personnage appelé "technicien de la qualification professionnelle des personnes atteintes d'autisme" ; soutien aux personnes atteintes d'autisme dans leur transition vers le monde des adultes en créant un réseau avec les autorités locales ; création de postes de travail spécialisés (laboratoires protégés), services de courtage et placements professionnels ; cours de soutien aux familles (formation des parents) ; promotion des "bonnes pratiques" en matière d'emploi dans un contexte interrégional et européen.

Cascina Rossago (LOMBARDIE)

Cascina Rossago est une résidence sanitaire pour personnes handicapées située à Pavie. Elle a été fondée en 2002 et est une structure accréditée par la Région Lombardie avec la résolution VII/16780 du 19 mars 2004. Il s'agit d'une structure pilote spécifiquement destinée aux adultes autistes, sur le modèle des communautés agricoles. L'insertion dans un environnement adapté et le soutien d'un personnel spécialisé offrent au résident la possibilité de développer ses compétences et d'atteindre des niveaux d'indépendance plus élevés. Un programme d'insertion soigneusement planifié est inclus qui est réalisé après une période d'observation et d'évaluation par une équipe multidisciplinaire.

SWANS (UMBRIA)

Il s'agit d'un projet pilote mis en œuvre par la Commission européenne en 2011 en Ombrie. Les participants sont 40 personnes atteintes de TSA (âgées de 16 à 40 ans). L'objectif du projet est d'introduire les personnes atteintes de TSA sur le lieu de travail grâce à l'aide d'un tuteur. L'expérience professionnelle peut durer de 2 à 12 mois. Tous les employés ont été soutenus par un tuteur/animateur formé qui a progressivement réduit sa présence physique au fur et à mesure que l'employé atteignait une indépendance croissante et un niveau majeur de conscience et de compétences dans l'environnement de travail. Les résultats ont été évalués par trois psychologues qui se sont concentrés à la fois sur les indicateurs de performance des PwA employés et globalement sur l'environnement de travail.

ALI (Autonomie, Travail, Intégration), CENTRE DE SERVICE ASCOT (TOSCANE)

Ascot Service Centre SRL à Florence est une structure qui s'adresse aux adultes ayant des difficultés psyco-cognitives et de relations sociales. Le projet principal est d'importer un modèle de formation et d'emploi exprimé dans un continuum entre les activités de restauration et les activités d'accueil : tourisme, élevage et jardinage. L'équipe opère dans une buvette et un petit hôtel ouvert au public où les enfants autistes sont inclus à la fois pour la formation professionnelle et pour le recrutement comme employés. Le projet vise plus globalement à une intégration effective des personnes handicapées sur le marché du travail avec l'enregistrement de contrats réguliers, en renforçant les réseaux existants avec les écoles secondaires et l'administration publique locale.

Coopérative sociale de Rignano sull'Arno, Centre thérapeutique européen (CTE) (TUSCANY)

Il s'agit d'une association située à Florence qui, avec ses 40 hectares de terrain et de forêt, offre des possibilités de secours et de résidence aux personnes atteintes de TSA et à leurs familles. Le CTE comprend

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

différentes formes d'entreprises sociales (coopératives A et B). Les activités, guidées par un personnel opérateur, sont axées sur l'inclusion des PwA dans le secteur de l'agriculture sociale. La Région soutient fundind grâce aux produits réalisés par PwA qui sont vendus en dehors de la structure protégée.

PRO.PIL.E.I. ANFASS (SARDAIGNE)

Dédié aux personnes atteintes de troubles cognitifs et de TSA, il comprend l'activation de stages d'orientation, de formation et d'insertion/réinsertion visant l'inclusion sociale, l'indépendance financière et la réadaptation et fournit un soutien au maintien dans l'emploi. Le projet propose un système d'activités de formation comprenant des séminaires sur les questions liées au monde du travail, des laboratoires d'orientation pour la construction du bilan de compétences et du projet professionnel, des carrefours de formation, c'est-à-dire des mini-expériences de stages, des compétences techniques, relationnelles et transversales utilisables sur le marché du travail et qui facilitent les choix professionnels.

IDHP (EMILIA ROMAGNA)

Le Programme de santé intégrée et de handicap (IDHP), en collaboration avec Alstom Ferroviaria SPA à Bologne, a réalisé un projet très innovant pour l'emploi de jeunes et d'adultes atteints de troubles du spectre autistique (TSA) de haut et de bas niveau. Le projet consistait en un stage de six mois, pour un total de 560 heures, et un renouvellement pour six mois supplémentaires. Il concernait un groupe de 5 jeunes adultes atteints de TSA de haut niveau, âgés de 18 à 42 ans, originaires de Bologne ou des provinces voisines. Le but du projet était l'acquisition de compétences spécifiques définies dans le projet individuel, par le biais d'un stage de type C (loi régionale n° 7/2013) et l'emploi ultérieur de personnes atteintes de TSA, conformément à la loi 68/99. Les objectifs spécifiques du projet peuvent être énumérés comme suit : expérience dans un environnement de travail ; croissance personnelle et relationnelle ; acquisition de connaissances et de compétences certifiées par des programmes de formation continue ; vérification et orientation des choix professionnels individuels ; finalisation de l'expérience éducative dans l'emploi. Pendant le stage, un job coach spécialisé dans les troubles du spectre autistique a été mis à disposition par l'IDHP. L'intervention était basée sur l'entraînement des compétences comportementales (BST).

Laboratoire d'Exploration Multimédia : un exemple d'activité d'autogestion (LOMBARDY)

Il s'agit d'une coopérative créée par des personnes atteintes de TSA et située à Milan. Elle a été fondée en 2007 par des personnes atteintes de TSA qui partageaient la même difficulté à trouver un emploi satisfaisant malgré leurs compétences techniques et professionnelles. Le laboratoire d'exploration multimédia offre des services complets en matière de conception de sites Web, de graphisme, de publication assistée par ordinateur et de traduction.

Godega4Autism (VENETO)

Il s'agit d'un projet visant à fournir un foyer et un emploi à des adultes atteints d'autisme. Il est le fruit d'une organisation sans but lucratif appelée "Fondazione Oltre il Labirinto Onlus". Il est soutenu financièrement par les produits réalisés dans la structure et par des activités de collecte de fonds. Il s'agit d'un petit village qui comprend un bâtiment et un terrain agricole avec une serre. Les employés travaillent avec le soutien d'un superviseur et chaque tâche est expliquée par des instructions visuelles. Les activités professionnelles comprennent l'assemblage de "hug bikes" (vélos en tandem conçus pour permettre à une personne autiste de faire du vélo en toute sécurité avec le soutien d'un autre cycliste), le recyclage du liège et la réalisation de projets pour des organisations externes locales, comme l'emballage du vin.

6.4.2 Recommandations nationales

Le cadre réglementaire italien montre l'évolution de l'approche du handicap, qui est passée des soins de santé à la reconnaissance de la garantie de la "qualité de vie". L'inclusion professionnelle a extrêmement contribué à l'obtention d'une bonne qualité de vie car elle peut garantir l'acquisition de compétences d'intégration, c'est-à-dire une série de compétences qui permettent à la personne handicapée d'acquérir une autonomie nécessaire et d'avoir les moyens de profiter des services offerts par la communauté et d'activer

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

des relations enrichissantes avec les éléments les plus divers de la vie (Cottini, 2009). En ce qui concerne spécifiquement l'autisme, le processus de "normalisation" qui a donné la priorité à l'importance de fournir un soutien aux travailleurs autistes afin d'améliorer leurs performances fonctionnelles "normales" (par exemple, les capacités sociales, intellectuelles et manuelles) s'est avéré infructueux car il était motivé par la question "quels sont les symptômes qu'il/elle présente" et "comment peut-on le/la réhabiliter", ce qui a eu tendance à exacerber le handicap et à faire perdre l'autonomie et les compétences. La voie alternative dont s'inspirent les initiatives nationales vise à donner à chaque personne autiste la possibilité d'exprimer sa propre personnalité et son potentiel par le travail, dans une démarche d'inclusion sociale et professionnelle.
À cet égard, nous énumérons ci-dessous la recommandation nationale visant à améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs atteints de troubles du spectre autistique :
1. Encourager l'apprentissage par le travail et les stages dans les PME. Afin de préparer les personnes atteintes de TSA à travailler, il est nécessaire de leur proposer un programme spécifique de stage et d'apprentissage en milieu professionnel avant même leur entrée sur le marché du travail. Par la suite, les prestataires d'EFP qui peuvent bénéficier par exemple du programme d'apprentissage en alternance (*alternanza scuola-lavoro*) devraient concevoir un service de placement ad hoc en accord avec l'entreprise partenaire afin de développer des compétences professionnelles spécifiques.
2. Inciter les PME à embaucher des travailleurs atteints de TSA. S'il est vrai que la législation actuelle encourage l'emploi des personnes handicapées en général par le biais d'avantages fiscaux, il est également vrai que les principales incitations et obligations concernent les grandes entreprises et qu'aucune référence n'est faite en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises qui représentent effectivement les principales composantes de l'environnement de travail italien. Par conséquent, il serait nécessaire de promouvoir la culture de l'insertion professionnelle également au sein de ce système d'entreprises.
3. Promouvoir la culture des entreprises d'inclusion sociale. Apprendre aux PME (aux dirigeants et aux autres employés également) à reconnaître le talent des travailleurs TSA, c'est leur apprendre à investir dans les personnes plutôt que de se contenter de respecter des engagements. Par conséquent, il est conseillé de promouvoir auprès des entreprises une culture de l'insertion professionnelle qui ne s'oppose pas nécessairement à la recherche du profit et à la concurrence, mais qui peut parfaitement donner une image plus attrayante et conforme aux exigences d'un marché responsable.
4. Concevoir des services de placement personnalisés pour les personnes atteintes de TSA. Comme le démontrent les études de cas mentionnées ci-dessus, la conception d'un placement personnalisé spécifique à chaque personne, avec le soutien d'experts et des autorités locales, représente la meilleure solution pour placer et intégrer efficacement les personnes atteintes de TSA. En ce qui concerne les travailleurs atteints de TSA, il est impossible d'appliquer le même mécanisme de placement que celui adopté pour les autres travailleurs, alors qu'il est nécessaire d'avoir un plan personnalisé fondé sur les attentes, les désirs, les capacités, le potentiel et les besoins spécifiques de chaque personne. En outre, ceci est également renforcé par le fait que les approches standardisées ne conviennent pas à l'autisme, étant donné les différents aspects que ce trouble - qui est un trouble du "spectre" - peut présenter.
5. Formation à la sécurité de l'emploi personnalisée pour les entreprises ayant du personnel ASD. En Italie, toutes les entreprises sont tenues de dispenser une formation à la sécurité de l'emploi à leur personnel afin d'éviter et de gérer les risques de sécurité qui peuvent survenir dans l'exercice de leurs fonctions. En cas d'urgence, il est important de fournir une réponse structurée et rapide afin de limiter les conséquences. Si l'on considère que même dans des conditions "normales", les travailleurs TSA peuvent manifester des difficultés à interagir et à gérer des situations, il pourrait leur être très difficile de gérer des situations dangereuses telles qu'un tremblement de terre, un incendie, etc. car ils pourraient ne pas reconnaître le danger ou montrer une hyper réaction. Par conséquent, d'une part, les travailleurs autistes doivent recevoir une formation spécifique sur la sécurité de l'emploi en fonction de leurs besoins afin d'être en mesure d'identifier une situation dangereuse et de se comporter de manière correcte. D'autre part, leurs collègues

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

doivent également recevoir une formation spécifique afin de pouvoir se comporter et s'occuper correctement de leurs collègues autistes lorsque de telles situations se produisent.
6. Fourniture d'une formation professionnelle accessible aux TSA. Dans un monde du travail hyper-technologique où les solutions informatiques ont changé notre façon de travailler et d'accéder à la formation, il est nécessaire de garder un œil sur les limites que ces outils représentent pour les travailleurs atteints de TSA. Dans ce sens, l'employeur doit évaluer les avantages et éventuellement identifier des solutions alternatives qui correspondent mieux au profil et aux besoins des travailleurs TSA afin de les rendre confortables.
7. L'autorité sanitaire nationale (ISS) renforce la coopération avec le ministère du Travail, le secteur des entreprises et les services sociaux.
partenaires pour l'élaboration de lignes directrices spécifiques. Les autorités nationales devraient coopérer ensemble afin de fournir des lignes directrices officielles aux entreprises et aux gestionnaires afin de soutenir le placement des travailleurs atteints de TSA. La coopération intersectorielle entre l'autorité nationale de la santé et le ministère du travail assurera en fait la couverture des besoins des deux parties, facilitant ainsi l'élimination des préjugés et la compréhension.
8. Élaborer des critères/indicateurs d'évaluation supplémentaires pour les travailleurs atteints de TSA : Qualité de vie. Comme le Plan personnalisé efficace et personnalisé, tel que mentionné ci-dessus, est axé sur l'identification des expériences et des objectifs de vie souhaités et du soutien nécessaire du travailleur isolé, il est ensuite nécessaire de suivre et d'évaluer les progrès en fonction de l'amélioration effective des résultats personnels exprimés en termes de : - satisfaction et bonheur personnels ; - amélioration de la Qualité de Vie ; - progression comportementale, fonctionnelle, sanitaire, clinique et environnementale en donnant la priorité à l'accomplissement de la satisfaction et du bonheur personnels plutôt qu'à l'amélioration des capacités sociales, pratiques et intellectuelles.

7. ANALYSE DES CARACTÉRISTIQUES ET DES BESOINS D'APPRENTISSAGE DES GROUPES CIBLES DU PROJET

Les TSA sont de nature hétérogène, ce qui a des conséquences sur les défis et le soutien dont ont besoin les personnes handicapées. Il n'existe pas de plan de transition hautement individualisé pour les jeunes du spectre autistique. Les critères d'éligibilité aux services publics dépendent généralement de la présence d'une déficience intellectuelle (DI), mais seulement un tiers des personnes atteintes d'autisme ont une DI.
Besoins de transition non satisfaits. Les PwA ne reçoivent pas un soutien adéquat pour l'introduction dans l'environnement professionnel pendant la dernière année de lycée, 30% d'entre eux ayant trois besoins non satisfaits ou plus. Les besoins spécifiques comprennent l'orientation professionnelle/la formation aux compétences professionnelles et la formation aux compétences de vie, mais les jeunes autistes sans déficience intellectuelle (DI) étaient beaucoup moins susceptibles de recevoir ces services. Les obstacles sont le coût, l'accès aux services et le manque de prestataires acceptant leur assurance.
Manque de soutien continu à l'emploi. Pour de nombreuses personnes atteintes de TSA, le maintien d'un emploi ou d'une formation postsecondaire constitue un défi de taille. Les quelques études qui ont examiné l'emploi au-delà du jeune âge adulte n'ont pas montré de tendances à l'amélioration au fil du temps. La plupart des adultes qui sont sans emploi ou sous-employés au début de l'âge adulte ont l'habitude de maintenir cette condition avec un déclin progressif de l'indépendance dans les postes professionnels au fil du temps.
Bonne nouvelle. Les mauvais résultats en matière d'emploi ne sont pas universels. Certains adultes atteints de TSA réussissent à obtenir et à conserver un emploi. Les facteurs de réussite de la recherche et du maintien d'un emploi ne sont pas entièrement expliqués. Un facteur important est l'aptitude à prendre soin de soi, qui permet de prédire l'emploi de façon constante et qui se prête à une intervention. Un autre facteur prédictif

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

bien connu des résultats à l'âge adulte est le niveau de fonctionnement cognitif, car on a observé que les adultes atteints de TSA qui ont une DI sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un emploi ou de vivre dans la communauté. Cependant, il existe peu de données sur la façon d'aider les adultes atteints de TSA et de déficience intellectuelle concomitante à atteindre leur potentiel maximal.

Récemment, certains facteurs qui influencent l'issue de l'emploi chez les personnes atteintes de TSA ont été mis en évidence : un âge plus avancé, un niveau d'éducation plus élevé, l'absence de comorbidité. Par conséquent, il semble particulièrement important de prêter attention à la fin du cursus d'études (éducation assistée) et de traiter dès que possible l'apparition d'un problème psychiatrique.

Certaines mesures d'intervention visant à améliorer la réussite professionnelle des PwA devraient être envisagées :

. Préparer les personnes atteintes de TSA à la transition vers le monde adulte.

a. Renforcer le rôle de l'éducation et de la formation.

b. Soutenir les familles (psychologiquement et économiquement).

c. Créer de nouveaux services qui aident les personnes handicapées à atteindre l'indépendance financière.

d. Créer des contextes d'emploi ciblés.

e. Développer des programmes de " sensibilisation à l'autisme "

f. Réaliser des lignes directrices spécifiques pour l'emploi.

Nous fournissons ici l'exemple de PAGES, une liste réussie de recommandations pour l'intégration professionnelle des personnes atteintes de TSA.

L'objectif de **PAGES ("Pathways for guiding employment skills for ASD")** est d'aider les entreprises à comprendre la valeur ajoutée sociale et commerciale que peuvent apporter les travailleurs autistes. Ce faisant, il fournit des recommandations et des lignes directrices pratiques qui peuvent contribuer à assurer le placement approprié des personnes autistes dans l'emploi. En particulier, ces recommandations guideront les employeurs pour faciliter l'intégration des personnes autistes, mais elles visent surtout à les aider à identifier l'adéquation d'un rôle pour la personne autiste.

Les recommandations sont structurées en neuf sections, reflétant un exercice de recrutement typique et les étapes de la carrière qui peuvent être rencontrées : (1) Formation sur le tas ; (2) Annonce ; (3) Candidature ; (4) Présélection ; (5) Entretien ; (6) Offre ; (7) Suivi.

Apprentissage par le travail

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail, tels que le stage ou l'apprentissage, constituent la première occasion qu'ont les deux parties de se rencontrer.

Le stagiaire/apprenti et l'entreprise doivent apprendre à se connaître et à planifier la transition vers le travail. Si une entreprise propose des activités de formation sur le lieu de travail à des jeunes, elle rencontrera des personnes qui peuvent être autistes mais qui n'ont pas de diagnostic. Les stagiaires présentant un profil d'évitement de la demande - les personnes présentant un profil d'évitement de la demande partagent avec d'autres personnes du spectre autistique des difficultés en matière de communication sociale, d'interaction sociale et de schémas restreints et répétitifs de comportements, d'activités ou d'intérêts - auront besoin d'une approche différente.

interventions et approches. Les jeunes du spectre autistique ont souvent besoin de routine pour les aider à comprendre le monde qui les entoure. Cela signifie qu'ils peuvent trouver particulièrement difficiles les moments non structurés tels que le déjeuner et les pauses. Ils peuvent avoir besoin de plus de temps pour traiter les informations et peuvent également trouver la socialisation et la communication difficiles. Beaucoup d'entre eux veulent se faire des amis, mais trouvent cela difficile car ils n'ont pas les compétences sociales appropriées. Ils sont souvent victimes d'intimidation car leurs camarades peuvent ne pas être sensibilisés à l'autisme et ne pas accepter la diversité. Certains peuvent avoir des intérêts intenses ou manquer de compétences en matière d'organisation et de planification, ce qui peut affecter leur capacité à

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

prendre part à des activités pendant la journée. En outre, beaucoup auront des difficultés à traiter les informations sensorielles. Cela peut se produire dans un ou plusieurs des sept sens. Leurs sens peuvent être intensifiés (hypersensibles) ou sous-sensibles (hyposensibles). Le degré de difficulté varie d'une personne à l'autre et en fonction d'autres facteurs tels que l'humeur et les niveaux de stress et de stimuli. Essayer de faire face à ce qui précède pendant la journée de travail peut entraîner de l'anxiété, des comportements difficiles et des effondrements. Souvent, les stagiaires autistes ne montrent pas le stress qu'ils ressentent en raison de la transition école-travail. Le comportement de certains jeunes autistes peut être difficile pendant cette période transitoire. Ce comportement est souvent dû à une anxiété, une frustration ou une sensibilité sensorielle sous-jacente. On ne sait pas toujours ce qui l'a déclenché, ce qui rend difficile le contrôle de la situation et l'identification de stratégies utiles. Il est utile de surveiller ce comportement pour commencer à reconnaître le moment où l'anxiété ou la frustration commence à monter. L'employeur peut alors discuter avec l'employé de ce qui pourrait l'aider et mettre en place un soutien approprié.

Voici quelques conseils simples que l'employeur peut mettre en pratique pour aider les stagiaires autistes qui suivent une formation sur le tas dans son entreprise :

1. Établissez le profil du stagiaire. Découvrez des informations supplémentaires sur le stagiaire, notamment son profil sensoriel et ses préférences en matière de communication.
2. Faire correspondre les compétences des stagiaires. Faites correspondre les compétences et les intérêts du stagiaire aux exigences du poste désigné afin de vous assurer que les tâches assignées sont appropriées.
3. Définir le programme de formation. Préparez le programme d'initiation et assurez-vous que le stagiaire est préparé et sait ce qui va se passer, où cela va se passer, qui sera présent, comment l'initiation va se dérouler et pendant combien de temps, et quand la journée de travail va se terminer.
4. Définissez les résultats de l'apprentissage. Axez le programme d'initiation sur l'acquisition de compétences professionnelles essentielles, telles que les compétences en matière d'organisation et de planification, ainsi que sur l'acquisition de la conscience de soi et de l'autodétermination.
5. Mettez l'accent sur les aspects sociaux. Simplifiez la communication et laissez-leur le temps de traiter l'information. L'utilisation d'histoires sociales pour développer une meilleure compréhension de la société ainsi que l'introduction de programmes d'aptitudes sociales tels que "Time to talk" et "Socially speaking" peuvent être utiles.
6. Programme. Utilisez une routine qu'ils ont créée ou qui a été convenue d'un commun accord et veillez à les préparer à toute modification de leur routine.
7. Fournissez des supports. Utilisez des supports visuels pour les aider à mieux comprendre leur routine et leur journée de travail ; il peut s'agir de ressources telles qu'un chronomètre.
8. Adaptez l'environnement de travail. Considérez l'environnement de travail et réfléchissez à la manière dont vous pouvez le rendre plus confortable. Par exemple, un stagiaire qui a du mal à bloquer le bruit de fond peut avoir intérêt à porter des protections auditives.
9. Gérez le stress. Utilisez une échelle de stress pour transformer les émotions en concepts plus concrets. Par exemple, l'échelle Incredible 5 Point Scale (**Figure E**) est une ressource très utilisée permettant aux apprentis autistes d'avoir une carte de temps mort ou un laissez-passer de sortie pour indiquer au personnel qu'ils se sentent anxieux et qu'ils doivent quitter la pièce. Une bonne idée peut être d'avoir un endroit sûr et calme où les apprentis autistes peuvent se rendre lorsqu'ils sentent l'anxiété monter ou qu'ils sont surchargés par des stimuli sensoriels.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

5	**Over the edge** - I'm ready to go off. I could lose my job at this point so I need to use my "help" card and ask my supervisor for assistance.
4	**Close to breaking point** - I can feel myself starting to lose control. I can leave and take a walk.
3	**Rumbling** - I'm feeling overwhelmed and having difficulty concentrating. I can ask my boss for a break.
2	**Uneasy** - I know something is not right. I can Self Talk (Stay Calm!) and do deep breathing.
1	**Awesome** - I feel good and feel confident with doing my assigned tasks.

Figure 1. the Incredible 5 Point Scale (Adapted from Buron & Curtis, 2003)

Figure E. L'échelle Incredible 5 Point Scale (adaptée de Buron & Curtis, 2003)

0. Communiquer avec les parents. Établissez une bonne communication avec les parents/soignants/enseignants. Ils connaissent le mieux le jeune et peuvent suggérer des interventions à utiliser. Veuillez noter que les parents peuvent également être autistes. Essayer ces techniques informelles peut aider les jeunes autistes à se sentir mieux soutenus dans un programme de formation en cours d'emploi. Cependant, il est important de se rappeler que chaque personne autiste est un individu et que ce qui fonctionne pour un apprenti autiste peut ne pas fonctionner pour un autre.

Offres d'emploi et candidatures

L'annonce d'emploi est la première étape pour une entreprise dans le recrutement de son personnel. Pour les candidats potentiels, les annonces d'emploi peuvent être leur première interface avec une organisation. Si une entreprise veut s'assurer que l'annonce est inclusive, il y a certaines exigences qui doivent être incluses pour que l'entreprise soit efficace et réussie :

1. Établissez des réseaux avec des organisations liées aux TSA. Contactez les organisations ou les réseaux sociaux qui favorisent l'emploi afin d'avoir une idée et une vision plus claires des atouts des candidats autistes et d'être soutenu dans la planification et la publication des offres d'emploi.
2. Un langage clair. Les offres d'emploi sont toujours concises et rédigées dans un langage clair.
3. Informations essentielles. Elles doivent énumérer les compétences essentielles, éviter le jargon ou les informations inutiles, et se concentrer sur les fonctions et les tâches à accomplir dans le cadre du poste.
4. Une mise en page simple. L'annonce doit être présentée clairement, en évitant les conceptions complexes. Veillez à ce que le logo de l'entreprise soit visible.
5. Dressez la liste des compétences nécessaires. Essayez d'être vraiment objectif quant aux capacités et aux expériences qui sont réellement essentielles pour que le travail soit bien fait et laissez de côté celles qui ne le sont pas. Les descriptions et les offres d'emploi peuvent parfois inclure par inadvertance des éléments susceptibles de dissuader les candidats autistes potentiels. Parmi les exemples courants, citons "doit être un bon communicateur", "bonnes compétences en communication requises",

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ou "excellentes aptitudes à la communication écrite et orale". Si ces compétences sont cruciales pour le poste, elles doivent être clairement identifiées et spécifiées en termes de tâches (par exemple, capacité à parler au téléphone, à assister à des événements de réseautage, à parler et à travailler de manière appropriée avec des personnes de différents niveaux dans l'entreprise).

0. Soyez favorable à l'autisme. Rassurez les candidats en leur disant que l'organisation acceptera des candidats d'origines diverses et encourage les candidatures de la communauté des autistes. Menez des actions de sensibilisation ciblées pour attirer des candidats qualifiés sur le spectre de l'autisme.

0. Fournir un contact de référence. Ajoutez les coordonnées d'un contact pour que les candidats puissent obtenir des précisions sur l'annonce. Ce contact doit être une adresse électronique ou un portail en ligne, ainsi qu'un contact téléphonique. Il est conseillé de désigner une personne qui pourra préparer et aider les candidats à postuler au poste. Il est crucial de préciser comment les candidats peuvent postuler à l'emploi annoncé : différentes méthodes peuvent être proposées, comme la réponse par courrier électronique, le téléchargement d'une demande sur les portails d'emploi. Toutefois, dans la plupart des cas, il y aura un entretien en face à face. Une autre option peut être d'utiliser la communication écrite (e-mail), mais il faut éviter les appels téléphoniques : si la procédure de sélection implique un entretien téléphonique, de nombreux candidats autistes échoueront à ce stade.

Présélection

La présélection est une étape précoce du processus de recrutement. L'objectif de cette tâche est de filtrer les candidats qui ne correspondent pas au profil du poste. Elle permet d'identifier et de désélectionner les personnes qui ne seront pas performantes dans le poste (sélection négative), et de rechercher les meilleurs candidats qui répondent aux exigences du poste (sélection positive). La présélection est une activité au cours de laquelle l'organisation ou l'entreprise sélectionne un nombre fixe de candidats parmi un grand nombre de postulants. La sélection consiste à placer la bonne personne au bon poste. Le processus de sélection prend beaucoup de temps, car les responsables RH doivent identifier l'éligibilité de chaque candidat au poste.

Vous trouverez ci-dessous quelques conseils ou recommandations concernant la phase de présélection :

1. Établir des politiques de recrutement internes. Afin d'accorder la priorité à l'embauche de personnes handicapées, et en particulier de personnes atteintes de TSA, il convient d'élaborer un plan de recrutement global pour l'entreprise. Le processus de recrutement devrait être mené par plus d'une personne afin de réduire le risque de préjugés ou de partialité. Il est nécessaire de dispenser une formation sur les TSA aux professionnels de l'entreprise, en particulier aux professionnels des RH, afin de s'assurer qu'ils tiennent compte des besoins de chaque candidat, tant dans le processus de sélection que sur le lieu de travail. Gardez à l'esprit que tout ne convient pas à tous et que, pour éviter un "lit de Procuste" (c'est-à-dire un plan ou un projet visant à produire l'uniformité ou la conformité par des méthodes arbitraires ou violentes), il faut concevoir des actions spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.
2. Définir une politique d'ajustement raisonnable. Dans de nombreuses entreprises, il existe des idées fausses sur le coût des ajustements raisonnables à apporter aux employés autistes, qui pourraient avoir un impact positif sur l'organisation et l'environnement de travail. Déterminez la politique de l'entreprise, telle que l'inclusion d'un coach professionnel dans le processus de recrutement et d'emploi. Un accompagnateur professionnel peut créer des outils universels de communication. Il peut aider à établir des horaires, à gérer des stratégies de temps, etc. Il est essentiel de fournir des informations complètes, de communiquer de manière directe et de formuler des attentes claires.
3. Communiquez efficacement. Soyez direct. Dites exactement ce que vous voulez dire et identifiez exactement ce que l'entreprise veut. Plus vous donnez de détails, mieux l'employé comprendra. Mettez les instructions par écrit, puis faites suivre les instructions verbales d'un courriel. Évitez toute forme de discours indirect, y compris les clichés, les sous-entendus et les expressions idiomatiques.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Donnez des attentes claires. Fournissez des détails tels que les échéances (délais, calendriers) et les résultats (apparence, mise en forme).

4. Communiquez clairement. Pour communiquer avec le candidat atteint de TSA, il est préférable d'utiliser la communication écrite (courriel) plutôt que le téléphone. Il est utile d'être systématique avec des instructions claires, concrètes et concises. Cela évitera les messages ambigus et abstraits qui peuvent créer des malentendus et des difficultés pour le candidat.
5. Mettre en œuvre des ajustements raisonnables. Dans de nombreux cas, il y a un manque de flexibilité pendant le processus de recrutement. Il est important d'examiner si des ajustements raisonnables peuvent être faits pour permettre aux candidats autistes de répondre aux exigences de l'entreprise. Cela devrait guider le processus de recrutement. Un aménagement raisonnable est une modification ou un ajustement d'un rôle, de l'environnement de travail ou de la façon dont les choses sont habituellement faites, qui permet à une personne qualifiée handicapée de bénéficier d'une égalité des chances en matière d'emploi : 1) pour assurer l'égalité des chances dans le processus de candidature, 2) pour permettre à une personne qualifiée handicapée d'accomplir les fonctions essentielles d'un emploi, et 3) pour permettre à un employé handicapé de bénéficier des mêmes avantages et privilèges en matière d'emploi.
6. Extraire les informations non écrites. Une personne autiste ne connaîtra pas nécessairement et ne sera pas en mesure d'identifier et de décrire les "compétences non techniques", en particulier les compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles et, par conséquent, elle ne sera peut-être pas en mesure de les améliorer ou de les démontrer sur son CV ou lors de l'entretien, même si elle est très compétente pour le poste. Il est nécessaire d'examiner en profondeur l'expérience antérieure des candidats et d'en être conscient au stade de la présélection. Il est important de se rappeler qu'à ce stade, l'entreprise recherche le meilleur employé pour le poste, et non pour la procédure de recherche d'emploi elle-même. Gardez toujours à l'esprit que le travail a tendance à être encore plus important pour les PwA que pour le reste de la population active, car il est susceptible d'être leur principale voie d'inclusion sociale ; il leur offre également l'occasion de mettre à profit leurs compétences et leurs intérêts dans un environnement structuré, avec des règles et des objectifs clairs.

Interview

Lorsque les employeurs savent qu'ils ont affaire à un candidat autiste, des ajustements raisonnables peuvent être apportés au processus d'entretien. Les ajustements raisonnables sont des adaptations qui sont faites pour les personnes handicapées sur le lieu de travail. Il est parfois possible que certaines suggestions et exigences proviennent directement du candidat.

Vous trouverez ci-dessous quelques ajustements clés que les entreprises doivent prendre en considération avant, pendant et après l'entretien avec une personne autiste.

Ajustements **avant l'**entretien :

1. Soyez informatif. Fournissez des informations claires sur ce que vous attendez de l'entretien, sa durée, ce qu'il faut apporter et comment s'y rendre. Décrivez les tâches que la personne devra accomplir et les types de questions qui pourront lui être posées. Offrez la possibilité d'un entretien accompagné où la personne autiste est soutenue par un expert/coach de l'autisme (Fostering a barrier-free society for people on the autism spectrum, Autism Europe).
2. Demander un soutien. Les entreprises peuvent demander qu'un travailleur de soutien assiste à l'entretien en tant que facilitateur ou "traducteur". Il peut aider à : - reformuler des questions peu claires ; donner un contexte à une question ; - inciter à donner plus d'informations.

Ajustements **pendant l'**entretien :

1. Demandez des exemples concrets. Posez des questions claires et précises telles que "Décrivez votre parcours professionnel au cours des trois dernières années", plutôt que "Parlez-moi de vous". Posez

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

des questions basées sur l'expérience passée, en rapport avec les compétences requises pour l'emploi postulé, par exemple : "Dans votre dernier emploi, avez-vous fait du classement ou de la saisie de données ? Quels sont les processus ou procédures que vous avez utilisés pour y parvenir ? Évitez les questions hypothétiques ("Et si ?") telles que "Comment pensez-vous que vous supporterez de travailler s'il y a beaucoup d'interruptions ? Une meilleure question serait : "Repensez à votre dernier emploi. Pouvez-vous nous dire comment vous faisiez face à votre travail lorsque les gens vous interrompaient ?".

2. Guidez la personne interrogée. Posez des questions supplémentaires afin d'obtenir toutes les informations nécessaires. Dites clairement à la personne interrogée si une réponse est trop longue. Une façon polie mais directe de le faire serait de dire : "Merci, vous nous en avez assez dit maintenant et j'aimerais vous poser une autre question".
3. Interpréter correctement le langage corporel. Être conscient que le langage corporel et le contact visuel peuvent être différents de ceux des autres candidats et que cela ne doit pas être interprété comme un manque d'intérêt pour le poste. Une alternative à l'entretien peut consister à suggérer à un employeur qu'un essai ou une évaluation de stage serait une méthode plus appropriée qu'un entretien pour évaluer si le candidat possède les compétences adéquates pour exercer le rôle désigné. Certains employeurs ont constaté qu'une évaluation de stage - une période d'expérience professionnelle - est un meilleur moyen d'évaluer les talents des individus qu'un entretien formel.

Offre

L'approche adoptée pour informer le candidat qu'il est sélectionné pour un emploi dépendra de son style de communication préféré. Il est possible de communiquer avec le candidat sélectionné par téléphone, par courrier électronique ou en l'invitant à une deuxième réunion en face-à-face afin d'avoir une conversation détaillée avec lui pour lui expliquer les conditions d'entrée en fonction, le processus d'intégration et pour discuter de tout ajustement éventuel.

Pour faire une offre d'emploi, il est crucial de suivre ces instructions afin d'assurer la conclusion positive du processus de recrutement :

1. Donnez du temps. Après avoir fait l'offre officielle au candidat, l'employeur doit lui laisser suffisamment de temps pour réfléchir et prendre sa décision finale. Le délai pour ce faire doit être clairement stipulé au candidat.
2. Tenez compte des attentes du poste. Sachez que l'offre d'emploi a pris en considération les besoins spécifiques de la personne autiste désignée. Cette exigence est très importante pour fournir un environnement de travail qui lui permette de réussir sur le lieu de travail.
3. Établir un plan individuel de placement. Élaborez un plan individuel visant à responsabiliser et à soutenir l'employé. Ce plan doit être élaboré avec l'employé et accepté par lui. Pour être soutenus dans cette phase, les services sociaux peuvent être impliqués afin d'apporter un soutien tutoral à l'entreprise et au travailleur TSA dans les choix visant à l'autodétermination et à la conscience de soi et dans la formation des employés qui sont préalablement initiés aux qualités du nouveau candidat.

Suivi

L'emploi des personnes atteintes d'autisme est encore rare aujourd'hui, bien qu'il y ait eu de petits progrès dans la prise de conscience par le monde des affaires de leur contribution au marché du travail.

Il existe encore de nombreux préjugés sociaux et culturels et de fausses croyances sur leur capacité à travailler. On pense qu'ils sont moins qualifiés et moins productifs. Embaucher des PwA n'est pas une priorité pour la plupart des entreprises et encore moins leur donner l'opportunité de développer une carrière professionnelle. Comme nous l'avons vu précédemment, pour promouvoir l'accès des personnes autistes au marché du travail ordinaire, en tant que garantie de leur participation pleine et effective à la société dans des conditions d'égalité, il est nécessaire de mettre en place des systèmes de soutien spécifiques et

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

spécialisés. L'un des systèmes de soutien les plus pertinents liés au travail est l'emploi assisté. Cette méthodologie est définie comme un ensemble individualisé de services et d'actions axés sur les besoins et les intérêts de la personne, qui facilitent sa performance sur le lieu de travail. Ce système de soutien contribue à l'accès à l'emploi, au maintien de l'emploi et au développement professionnel sur le marché du travail. Il fournit un soutien professionnel aux personnes ayant des besoins supplémentaires sur le lieu de travail afin qu'elles soient intégrées dans l'environnement professionnel. Ce soutien spécialisé comprend l'apprentissage de tâches techniques, mais aussi l'acquisition de compétences sociales et de communication qui sont importantes sur le lieu de travail. L'un des éléments clés de l'emploi assisté est le soutien individualisé, adapté aux besoins de l'individu. Les PwAASD ont besoin d'un soutien continu pendant leur vie professionnelle. Ce soutien peut varier en fréquence, en intensité et en typologie (Vidriales, Hernández y Plaza, 2017).

Afin d'assurer le **suivi et le développement professionnel**, nous devons prendre en compte les points suivants :

1. Fournir un calendrier détaillé des activités et des horaires. L'une des caractéristiques des TSA est la difficulté à s'adapter aux changements de l'environnement et de la vie quotidienne. Par conséquent, les personnes atteintes de TSA peuvent avoir besoin d'une structure et d'une routine dans lesquelles elles se sentent à l'aise. Il est important pour elles d'avoir un horaire clair, avec des pauses établies et un plan de travail hebdomadaire. Les détails concernant l'ordre et la priorité de chaque tâche doivent être établis et clarifiés, ainsi que d'autres détails importants, comme la période d'exécution ou le calendrier de livraison.
2. Communiquez simplement et clairement. Les TSA affectent la communication et l'interaction sociales ainsi que les aptitudes sociales, de sorte que l'interaction sociale pourrait constituer un grand défi dans le milieu de travail. Par exemple, les personnes atteintes de TSA peuvent avoir une bonne compréhension des aspects formels du langage, mais elles peuvent avoir des difficultés à interpréter les significations non littérales, comme les ironies, les blagues, les métaphores. Il est donc important d'éviter le langage ambigu et abstrait. En outre, ils peuvent avoir besoin de plus de temps pour traiter simultanément des messages verbaux et des instructions. Ces instructions doivent être claires, directes et concises, en évitant toute ambiguïté. En outre, il est recommandé de structurer les informations et de les donner aussi clairement que possible. Il peut être utile d'utiliser des supports visuels, comme des listes de tâches écrites ou des pictogrammes, et de décomposer chaque tâche en différentes phases pour la développer de manière ordonnée.
3. Équiper l'employé de règles sociales. Les personnes atteintes de TSA peuvent également avoir des difficultés à extraire les informations clés et la signification du contexte social lorsque celui-ci n'est pas très explicite, de sorte qu'adapter leur comportement aux règles sociales non écrites pourrait être une tâche très difficile pour elles. En outre, ils peuvent avoir des difficultés à comprendre les divers types de relations et ne pas adapter leur langage et leur comportement à la familiarité de la relation dans chaque cas. Pour ces raisons, une ressource facilitante sur les lieux de travail peut être de disposer d'une liste de toutes ces règles non écrites et de les passer en revue une par une avec quelqu'un qui peut les clarifier dans le contexte du travail. Expliquer ces codes non écrits permet d'éviter et de prévenir les situations conflictuelles et les malentendus. Voici quelques exemples de règles non écrites : connaître la hiérarchie de l'entreprise, respecter le code vestimentaire, hiérarchiser les tâches, etc.
4. Créez un environnement adapté. Les personnes atteintes de TSA traitent différemment les stimuli environnementaux. Elles peuvent être hypo ou hypersensibles à différents stimuli sensoriels liés aux sens visuel, auditif, olfactif, gustatif et tactile ou proprioceptif. Il est important d'en être conscient lors du recrutement de personnes autistes, afin d'adapter (si possible) l'environnement de travail aux besoins de la personne. Par exemple, les lumières artificielles peuvent être améliorées ; la personne

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

peut s'asseoir près d'une fenêtre afin d'utiliser uniquement la lumière naturelle ; la personne peut utiliser des bouchons d'oreille ou d'autres dispositifs afin de minimiser les niveaux de bruit, même s'ils sont tolérables pour les autres personnes. L'entreprise doit connaître les préférences et les sensibilités de la personne et lui fournir des adaptations spécifiques qui peuvent l'aider à gérer les exigences sensorielles de l'environnement.

5. Identifier les soutiens sociaux et naturels. Le soutien social et informel est essentiel sur le lieu de travail pour les personnes atteintes de TSA. Ce type de soutien devrait être orienté de manière à faciliter la participation et l'inclusion sociales, et à gérer les situations difficiles. Ce soutien non professionnel devrait être fourni par d'autres travailleurs de l'entreprise ou par des collègues de travail. Parfois, il doit être suivi par les superviseurs du poste, qui détectent les besoins émergents et anticipent les situations difficiles pour la personne. Pendant la période d'adaptation au lieu de travail, la personne peut bénéficier d'un soutien professionnel qui l'aide à faire face à ces exigences. Cependant, et après la période d'adaptation, ce soutien professionnel devrait être remplacé par un soutien informel et naturel, fourni par d'autres collègues ou partenaires sur le lieu de travail. Le rôle de soutien naturel devrait aider la personne atteinte de TSA à faire face aux exigences d'organisation et de performance de son travail ainsi qu'aux défis sociaux au travail. L'intensité de ce type de soutien pourrait être progressivement réduite lorsque l'autonomie et l'indépendance de l'employé atteint de TSA augmentent. Cependant, ce soutien naturel est fondamental pour aider les personnes atteintes du spectre à gérer les nouvelles exigences et les nouveaux défis qui peuvent apparaître sur le lieu de travail. Il est recommandé d'assigner un pair mentor qui peut soutenir l'employé atteint de TSA, tant dans son travail que dans la gestion des exigences sociales du contexte d'emploi, en essayant de maintenir la cohérence de cette personne de soutien et sa coordination avec le système de soutien formel ou professionnel qui aide la personne atteinte de TSA.

Conclusions

Ce guide fournit quelques recommandations qui peuvent aider les entreprises à s'adapter et à inclure les personnes atteintes de TSA sur le marché du travail. Le guide a pris en compte la complexité et l'hétérogénéité des troubles du spectre autistique et la nécessité d'une approche coordonnée, qui intègre les intérêts et les priorités des employés, ainsi que les systèmes de soutien fournis par les institutions, les professionnels et les familles.

Il est possible pour les personnes atteintes du spectre autistique d'être incluses dans le marché du travail et d'être des employés de valeur. Différentes expériences internationales d'entreprises sociales et de coopératives ont montré qu'il est possible de créer de véritables environnements de travail et des contextes adaptés qui comprennent

et multiplier le talent des employés. Une entreprise qui investit dans l'emploi de personnes atteintes du spectre autistique se montre tournée vers l'avenir et socialement responsable. Elle augmente la conscience sociale et la productivité de l'entreprise et contribue à la motivation et à l'engagement de son personnel.

8. QUATRE INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

Nous avons identifié quatre échelles scientifiques et validées comme indicateurs clés de performance (ICP). Elles doivent être administrées par un neuropsychologue expert pour une évaluation spécifique des capacités et compétences cognitives.

8.1 WAIS IV (Wechsler Adult Intelligence Scale - Quatrième édition)

L'échelle de Wechsler est la "référence" en matière d'évaluation cognitive et la mesure du QI la plus utilisée (Wechsler, 2003a). Elle contient une série d'échelles appelées "indices" qui évaluent différents types de domaines cognitifs, notamment la vitesse de traitement, la mémoire de travail, la compréhension verbale et le raisonnement perceptif.

Vous trouverez ici un résumé des quatre indices de l'échelle :

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Indice de compréhension verbale (ICV) : il évalue la capacité d'écouter, d'élaborer et d'exprimer des pensées ;
- Indice de raisonnement perceptif (PRI) : il évalue la capacité à faire face à des tâches de résolution de problèmes ;
- Indice de mémoire de travail (WMI) : il évalue la capacité à mémoriser de nouvelles informations et à utiliser les informations acquises pour produire certains résultats.
- Indice de vitesse de traitement (IST) : il est axé sur l'attention et sur la capacité à ordonner des informations pour effectuer une tâche.

8.2 FSIQ (Quotient intellectuel à pleine échelle)

Le FSIQ explore le fonctionnement cognitif de l'individu et il est divisé en scores de sous-tests qui examinent des fonctions cognitives spécifiques.

8,3 GAI (indice d'aptitude générale)

Le GAI est un score d'indice facultatif pour le WISC-IV et le WAIS-IV. Il est dérivé des principaux subtests de compréhension verbale et de raisonnement perceptif. L'IAG fournit une estimation des capacités intellectuelles générales, en mettant moins l'accent sur la mémoire de travail et la vitesse de traitement que le FSIQ.

En théorie, l'IAG représente la capacité cognitive globale d'un individu, si les capacités de mémoire de travail et de vitesse de traitement étaient similaires aux capacités verbales et non verbales.

Dans le WAIS-IV, le GAI comprend trois sous-tests fondamentaux de compréhension verbale (Similarités, Vocabulaire et Compréhension) et trois sous-tests fondamentaux de raisonnement perceptif (Conception de blocs, Raisonnement matriciel et Concepts d'images).

8.4 Indice de compétence cognitive (IPC)

L'IPC est un score d'indice facultatif pour le WISC-IV et le WAIS-IV. Il explore la capacité d'une personne à traiter certains types d'informations cognitives afin d'acquérir des compétences plus avancées.

0. DES CAS D'INCLUSION RÉUSSIS ET DES PRATIQUES MANAGÉRIALES CONNEXES DANS LES ENTREPRISES ET LES PME POUR CHAQUE PAYS PARTENAIRE

Nous avons rapporté quelques cas d'emploi réussi de PwA dans les pays partenaires.

9.1 Belgique (Autisme-Europe)

Autism-Europe a fourni cinq exemples réussis d'inclusion professionnelle pour les PwA en Belgique.

Témoignage de Roeland

Témoignage de Roeland trouvé via Passwerk. Il a été interviewé et a expliqué son expérience en tant qu'ingénieur de test avec de nombreuses années d'expérience. Vous trouverez ci-dessous une partie de son interview.

- Avec votre autisme, quel est le plus grand défi que vous rencontrez dans vos missions ?

"Le plus grand défi pour moi reste de pouvoir communiquer à un niveau suffisamment élevé. J'essaie de déterminer la meilleure façon de communiquer à partir des réactions que je reçois. Je connais maintenant quelques astuces techniques pratiques, surtout lorsqu'il s'agit de composer des données".

- Le coaching de Passwerk est-il utile ? Et si oui, pourquoi le trouvez-vous si important ?

"Le coaching de Passwerk me permet de parler de certaines situations. Le principal avantage est que je ne dois pas attendre la réunion bihebdomadaire pour contacter un coach. La conversation porte rarement sur les 'signaux d'alerte' mais plus généralement sur ce que je pourrais faire pour mieux gérer certaines situations. Si le client me demande

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

d'adapter ma façon de travailler, il n'est souvent pas très difficile pour moi de le faire et de m'y tenir".

Témoignage de Dimitri

Dimitri avait réussi à rejoindre Passwerk en octobre 2020 après un long processus de recrutement de près de deux mois, au cours duquel il a également suivi une formation aux tests logiciels (ISTQB).

Le SPOC (Single Person of Contact) de Dimitri dans l'entreprise, M. Vianney Maerte, s'est étendu sur son expérience de travail avec une personne autiste : "La mission principale de Dimitri est de prendre en charge le test de tous les nouveaux développements liés aux applications précitées, et de faire partie intégrante de l'équipe qui les gère. Personnellement, j'avais déjà eu la chance de rencontrer des consultants Passwerk dans une autre entreprise, donc pour ma part je n'avais pas de doutes. Mais pour l'entreprise, c'était totalement nouveau, et je pense qu'il est normal d'avoir quelques craintes, de se demander comment va se dérouler le dialogue avec le consultant : ce qu'il est bon de dire et de faire, et à l'inverse ce qu'il faut éviter. C'est pourquoi, au début de la collaboration, Passwerk a proposé une réunion de sensibilisation à l'autisme aux futurs collègues de Dimitri. Cela a permis d'apaiser certaines craintes dès le départ. Je pense que travailler avec un consultant autiste en tant que testeur est un véritable atout. Il aura généralement la capacité d'effectuer plusieurs fois la même tâche avec exactement le même niveau de précision. De plus, pour le bien-être du consultant au sein de l'entreprise, je pense qu'il vaut mieux faire les choses étape par étape, ne pas prendre de l'avance, et c'est donc ce que nous avons fait avec Dimitri en ce qui concerne ses contacts avec d'autres personnes. Au début, nous avons laissé Dimitri travailler seul, avec un suivi régulier, puis nous l'avons progressivement intégré à l'équipe. Aujourd'hui, Dimitri est totalement intégré à l'équipe, et participe même chaque matin au Stand Up quotidien avec une dizaine de personnes."

Dimitri a également expliqué son expérience au sein de l'entreprise :

- De quoi êtes-vous le plus fier dans votre collaboration avec le Forem jusqu'à présent (NB : le Forem est l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi) ?

"Jusqu'à présent, je pense que je suis particulièrement fière de la fluidité de mes relations et de la façon dont je me suis adaptée, ainsi que de la façon dont je suis prise en charge, soutenue et guidée par les différentes parties concernées. Je pense que ma volonté a fait la différence dans mon travail pour le Forem".

- Comment considérez-vous les interventions de votre jobcoach dans votre collaboration avec le Forem ?

"Ces interventions me font un bien fou. Elles me permettent de bénéficier d'un soutien qui, en plus de mettre en évidence et de m'informer sur l'évaluation du travail que j'ai effectué au cours des semaines précédentes, est avant tout psychologique et me donne l'assurance de rester sur la bonne voie".

- Globalement, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre collaboration avec le Forem ?

"Je suis extrêmement satisfait de ma collaboration avec le Forem. Sur une échelle de 1 à 10, je dirais que mon niveau de satisfaction est supérieur à 8,5. Les choses se sont rapidement mises en place. J'ai le sentiment d'être à ma place. Je ne pense pas qu'il serait prétentieux de ma part de dire que je suis un maillon de la chaîne".

Témoignage de Baptiste

Baptiste est un jeune homme autiste de vingt-quatre ans. Depuis mai 2018, il occupe un emploi de palefrenier au sein de la Cavalerie de la Police fédérale, principalement connue du grand public pour ses missions de maintien de l'ordre et pour l'escorte royale. En dehors de son activité professionnelle, Baptiste a de nombreux hobbies. Il est

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

animateur de scoutisme, animateur de foot en salle et président du comité des anciens de l'école. Il est également membre d'un groupe musical dans lequel il chante et joue des percussions. Il faut dire qu'il y a encore quelques années, l'insertion socioprofessionnelle de Baptiste était loin d'être assurée, et était même considérée comme un rêve inaccessible. Pourtant, Baptiste est en contact avec les chevaux depuis de nombreuses années. Il sait s'en occuper, il sait les monter, il les apprécie énormément. Cette expérience, il l'a acquise pendant ses loisirs d'enfant. Elle lui a finalement permis de trouver un emploi dans ce secteur d'activité qui lui convient parfaitement, au sein d'une institution fédérale. Baptiste est un affilié de la première heure de DiversiCom. Ainsi, dès son entrée sur le marché du travail, il a bénéficié d'un coaching adapté et a multiplié les stages. A l'issue du dernier de ces stages, qui s'est déroulé à la Police fédérale, Baptiste s'est vu proposer un emploi à temps plein. A l'occasion de son engagement, lui et sa famille ont été assistés par DiversiCom dans les différentes démarches administratives. Lors de la prise de fonction de Baptiste, DiversiCom a contribué à préparer l'intégration de Baptiste dans son nouvel environnement professionnel, tant avec les autorités du Service de la Cavalerie qu'avec ses nouveaux collègues.

Autres témoignages de participants à DiversiCom :

- "*J'avais besoin d'aide, je ne pensais pas pouvoir y arriver seule et je tournais en rond à la maison. DiversiCom m'a offert le soutien dont j'avais besoin pour retrouver l'espoir de travailler*."
- "*Avant DiversiCom, je ne voyais mon handicap que comme quelque chose de négatif, mais DiversiCom a opéré un revirement complet dans mon foyer*."
- "*Au-delà de ce nouvel élan professionnel, j'ai aussi complètement changé de mentalité et repris confiance en moi* !"
- "*C'est une aide inattendue. DiversiCom a pris le rôle qui gère tout le côté professionnel : soutien administratif, accompagnement, suivi, etc.*"

Témoignage d'Alexandre

Alexandre entame sa dernière année de master en génie civil à Louvain-la-Neuve. Son autisme ne l'empêche pas de mener une vie d'étudiant typique. Auparavant, il a fréquenté l'Institut de l'Assomption de Boistfort. Boistfort, encadré par des professeurs soucieux d'exploiter au mieux ses atouts. Ils ont eu raison : Alexandre sera " leur " finaliste aux Olympiades de mathématiques 2009 ! Il a également saisi l'opportunité de faire ses premiers pas en entreprise. BNP Paribas Fortis lui propose un poste au sein du département Opérations et Infrastructure. Au programme d'Alexandre : la création de modèles de coûts, y compris leur présentation orale aux utilisateurs et leur adaptation. Ses chefs d'équipe admirent son sens logique et son souci d'assimiler les concepts avant de se mettre au travail. Alexandre sort de cette première expérience conscient des contraintes et de la richesse du travail en équipe. DiversiCom a mis Alexandre en contact avec BNP Paribas Fortis, a participé à ses premiers entretiens et a suivi l'évolution de son stage. Elle étudiera également avec lui de nouvelles opportunités d'emploi correspondant à ses compétences. Le chef du département a déclaré : "Nous avons été très satisfaits du travail effectué par Alexandre. Il a relevé le défi avec beaucoup de volonté, de persévérance et de patience. Nous avons été impressionnés par sa capacité à apprendre rapidement et de manière autonome et nous sommes convaincus de la valeur ajoutée de son travail."

9.2 Bulgarie (ECQ)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Participation des enfants et des jeunes atteints de troubles du spectre autistique à la formation et à l'emploi dans le domaine des TI

En Bulgarie, les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus vulnérables à l'exclusion sociale. La pratique actuelle vise l'inclusion des personnes handicapées dans les activités de formation au travail informatique et l'emploi dans le secteur des technologies de l'information par le biais de stages pratiques et d'une aide à la recherche d'un emploi approprié. Le modèle a été développé pour la première fois en 2007 et en 2010, la phase pilote a débuté avec 20 jeunes atteints de troubles du spectre autistique. Huit d'entre eux ont suivi un stage théorique et pratique dans des organisations informatiques, et trois d'entre eux continuent à travailler en entreprise. Deux des jeunes continuent à travailler dans une entreprise informatique à temps partiel, une jeune fille travaille actuellement à temps partiel dans le cadre d'un contrat civil pour poursuivre ses études supérieures.

Le modèle d'inclusion des jeunes autistes a été mis en œuvre en 4 étapes principales :

1) promotion et analyse - la société a été largement informée du nouveau service social, une analyse des besoins et des opportunités pour les employeurs et les personnes autistes et leurs familles a été réalisée ;

2) formations individuelles théoriques et pratiques des jeunes autistes pour le travail en informatique et préparation des employeurs à l'implication des jeunes autistes ;

3)l' adaptation des jeunes à l'environnement de travail ;

4)l' emploi des jeunes et le soutien quotidien aux employeurs et aux jeunes.

La pratique a été développée, pilotée et, en 2015, mise à niveau par l'Institut européen du logiciel - Centre pour l'Europe de l'Est (organisme de formation), l'Association pour l'autisme, membre de BALIZ (prestataire de services sociaux), l'Association bulgare des sociétés de logiciels (BASCOM), l'Université libre de Varna Chernorizets Hrabar (organisme de formation) et la Fondation Adapta, Valence (organisme de recherche) sur la base d'éléments de bonnes pratiques internationales dans le domaine du soutien et de l'emploi des personnes autistes dans l'industrie informatique.

Cette pratique a été développée et appliquée dans des entreprises et des organisations du secteur des TI en Bulgarie. La nature innovante de la pratique consiste en :

-soutien aux personnes handicapées pour qu'elles puissent suivre une formation et occuper un emploi hautement qualifié dans un environnement professionnel réel. Jusqu'à présent, la pratique consiste à inclure les personnes handicapées dans un environnement de travail protégé ou dans des activités économiques peu qualifiées ;

Toutes les parties du modèle (personnes handicapées, employeurs, familles, partenaires sociaux) doivent adopter une approche proactive, c'est-à-dire que toutes les parties prenantes développent et affinent activement le modèle.

Impact : Le modèle a été développé et appliqué à Sofia et à Varna. Il concerne environ 50 familles de personnes souffrant de troubles du spectre autistique. Le modèle est applicable à tous les groupes de personnes handicapées. Par exemple, dans les grands centres de service à la clientèle par téléphone, les centres dits d'appel ont l'avantage d'embaucher des personnes souffrant de divers handicaps moteurs et autres.

9.3 Danemark (Fondation Specialisterne)

La fondation Specialisterne a fourni sept exemples de cas d'inclusion réussie d'adultes atteints de TSA (Danemark).

CAS 1 : NETCOMPANY (société informatique, +3.500 employés)

Le témoignage du client : "Nous avons donné au consultant un compagnon qui l'a soutenu dans son travail et qui s'est joint à nous.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

pour le déjeuner. Au début, nous l'avons aussi un peu protégé par rapport aux utilisateurs qui venaient et avaient besoin d'aide. Mais au fil du temps, il s'est familiarisé avec la situation et a eu un contact direct avec les utilisateurs.
Cela a peut-être pris un peu plus de temps que prévu. Mais tout d'un coup, on s'est rendu compte qu'il avait passé du temps à essayer de faire en sorte que tout se mette en place et à être capable d'accomplir les tâches de manière impeccable" (*Aya Ahm, Group IT Services Manager, Netcompany*).

CAS 2 : NORDEA BANK (Société bancaire, +29.500 employés)

Le témoignage du client : "Le test des logiciels mis à jour et nouvellement développés est une partie centrale et importante de notre travail. Avec le consultant de Specialisterne, nous avons des mains incroyablement sûres pour effectuer nos tests. Le consultant est un testeur fantastique, stable, persévérant et qui fournit toujours un excellent travail dans les délais, quelle que soit la complexité de la tâche. Vous n'êtes jamais nerveux à l'idée de confier une tâche au consultant, car vous pouvez être sûr qu'elle sera résolue à sa manière - et toujours à notre grande satisfaction."
"En vertu de leurs prouesses et de leurs années d'expérience avec nous, les consultants sont aujourd'hui impliqués dans la définition des tests.
cas. Le consultant apporte une contribution qualifiée qui améliore notre travail et nos produits." (*Pernille Bigom, chef d'équipe, portail et secteur, conseil et vente de produits bancaires, DDC*).

CAS 3 : SEMLER GROUP (importateur de voitures, +2.000 employés)

Le témoignage du client : "Les tests de nouvelles versions et de nouvelles fonctions de nos systèmes informatiques exigent de la persévérance et de la rigueur.
une vue d'ensemble extraordinaire. Le consultant aborde chaque tâche avec la même minutie et la résout exactement de la même manière. Cela confère à notre fonction de test un haut niveau d'efficacité et de fiabilité. Le consultant remarque rapidement les erreurs qui peuvent se trouver dans les fonctions existantes ou nouvelles."
"Le fait que nous soyons informés en permanence, grâce au travail très stable du consultant, des erreurs qui doivent être corrigées immédiatement, a été d'une grande utilité pour nous" (*Claus Thornberg Højmann, responsable des tests, Semler Gruppen*).

CAS 4 : NOVO NORDISK

Le témoignage du client : "Le recrutement a été si bon dès le départ que tous les candidats de la sélection finale ont été sélectionnés.
cours de deux semaines auraient pu prendre un emploi avec les compétences qu'ils avaient. Ils étaient tous très bons. Les départements ont choisi qui ils voulaient embaucher. Bien sûr, la personnalité des candidats a joué un grand rôle, mais nous avons également tenu compte de ceux que nous aiderions le mieux en leur donnant un emploi. C'est une valeur fondamentale du projet Opportunity. Une fois que j'avais trouvé les départements et que nous avions, avec l'aide de Specialisterne, formé les managers qui devaient embaucher, le degré de participation de ma part au processus de recrutement a été minime. J'ai eu la plus grande confiance dans le professionnalisme et les compétences de Specialisterne. Cela a parfaitement fonctionné. Tout s'est déroulé dans un climat de confiance et une collaboration de ce type doit se dérouler de cette manière" (*Henriette Ipsen, consultante en RH, Novo Nordisk*).

CAS 5 : LA CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DANOIS (Organisation principale, 170 employés)

Le témoignage du client : "Le consultant a tout passé en revue et a trouvé de nombreuses erreurs qu'il était important de corriger. Il a résolu les tâches étonnamment rapidement et s'est montré si perspicace qu'il a également réalisé la collection de formules pour nous, en utilisant SAS. Le consultant a également su demander des éclaircissements lorsqu'il rencontrait des problèmes qui interrompaient son travail. Il n'aimait pas perdre du temps. Le consultant fonctionnait très bien et était un ajout agréable à nos opérations quotidiennes. Il aimait socialiser avec nous et avait clairement pour priorité de venir déjeuner et de se réunir

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

tôt pour prendre un café le vendredi matin. Nous attendons avec impatience le prochain projet, où le consultant poursuivra son travail avec SAS" (*Lars Knudsen, chef des statistiques, DA*).

Cas 6 : YOUSEE (Entreprise de télécommunication, +1.200 employés)

Le témoignage du client : "Depuis plus de 10 ans que nous collaborons avec Specialisterne, nous n'avons jamais connu de test mal exécuté. Nous savons avec une certitude de 100 pour cent que lorsque Specialisterne a effectué un test, il a été fait exactement comme spécifié. Les consultants ne procrastinent jamais et ne s'épuisent pas comme le font les autres testeurs ; au contraire, ils testent sur un spectre plus large et plus profond que la plupart. La qualité du travail de Specialisterne est très élevée et ils travaillent rapidement. Si un problème survient avec un produit, ou si un nouveau lancement est retardé, ce n'est jamais dû à une mauvaise performance de la part de Specialisterne."

CAS 7 : SUND & BÆLT HOLDING A/S (Développe des infrastructures, 100 employés)

Le témoignage du client : "Les consultants ont non seulement maîtrisé l'utilisation de Microsoft Visio, mais ils ont également su rester concentrés sur la tâche, même si elle était très monotone. Le temps et les dépenses économiques consacrés à cette tâche ont été très raisonnables, et nous sommes très heureux et satisfaits de cette collaboration. Lorsque j'ai envoyé un modèle de flux de travail à Specialisterne, j'ai reçu le modèle fini rapidement, et la communication et les corrections éventuelles ont été effectuées de manière très raisonnable" (*Carsten Ehlers Thomsen, ingénieur principal, processus et planification, Sund & Bælt*).

9,4 Italie (Université LUISS Guido Carli et Université Campus Bio-Medico de Rome)

L'Université LUISS Guido Carli et l'Université Campus Bio-Medico de Rome ont également fourni cinq cas d'inclusion réussie d'adultes atteints de TSA sur le marché du travail, rapportent les auteurs :

Le projet génère des opportunités de communication et d'inclusion pour les universités (professeurs, administrateurs et étudiants), les parties prenantes institutionnelles, les interlocuteurs scientifiques sur le thème de la neurodiversité, les professionnels et les communautés d'affaires.

Le défi : "Autistici & Giardinieri" est un projet d'horticulture destiné aux jeunes atteints de TSA, à leurs familles, aux entrepreneurs et aux professionnels. Le projet a été développé par Insettopia Onlus et l'Université Luiss Guido Carli et soutenu par la Fondation Terzo Pilastro. L'expérience a impliqué la communauté de Luiss ainsi que des spécialistes médicaux de la jeunesse et des psychologues cliniques travaillant à Aita Onlus. Le projet est axé sur les besoins des TSA, comme le soutien aux familles et la possibilité effective pour les jeunes de trouver un emploi. Par ailleurs, l'engagement de Luiss vise à fournir aux étudiants des outils de gestion de la diversité et à
développer des bonnes pratiques innovantes à transférer dans plusieurs secteurs de travail.

La solution : L'objectif du projet est de rapprocher les jeunes atteints de TSA d'une activité de formation concrète, en promouvant les capacités personnelles et professionnelles qui permettent de réaliser de véritables parcours professionnels. Un autre objectif est d'attirer l'attention sur la récupération de la vie sociale des jeunes avec TSA. Au cours de la période 2018-2020, le pilotage
est devenu un projet de responsabilité sociale des entreprises bien établi, avec pour objectif de le rejouer également dans les pays de l'UE.

les contextes universitaire, d'entreprise et institutionnel. Le projet se caractérise par plusieurs éléments novateurs dans le domaine des questions cliniques et sociales :

- Évaluation clinique (en termes psychologiques et comportementaux) du groupe cible concerné ;
- Division en petits groupes homogènes sur la base de l'opération ;
- Tutorat spécialisé (psychologues et éducateurs) dans le rapport 1:1 ou 1:2 ;
- Activités gérées par du personnel spécialisé (agronomes) ;
- Intégration des compétences (cliniques et botaniques) ;
- Programme structuré en termes d'espace, de temps et de méthodes d'exécution ;

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Activités personnalisées en fonction des compétences de chacun, mais insérées dans des activités communes à réaliser en groupe ;
- Suivi technique par le biais d'onglets ;
- Contrôle d'encadrement spécialisé (psychologue coordinateur et psychologues cliniciens) ;
- Intégration de pairs non handicapés dans les activités professionnelles.

La meilleure pratique : Il ne faut pas non plus sous-estimer le bénéfice que les travailleurs de la santé et les familles vivant dans certaines réalités et également impliquées dans un environnement positif. Le projet représente une innovation dans le secteur
et il vise à construire un modèle d'inclusion sociale des jeunes autistes qui soit habilitant, reproductible et efficace.
type structuré. En fait, le projet peut être considéré comme une meilleure pratique parce qu'il a établi un lien continu entre l'université et le travail axé sur les adolescents et les post-adolescents. Tout cela grâce à l'équipe hautement spécialisée du projet et à l'implication du personnel de Luiss dans le domaine de la gestion de la diversité.
par la mise en place d'une formation spécifique en 2018. Cette activité a également permis de commencer le recensement de la végétation du jardin dans la Villa historique de Heritz, qui est aujourd'hui l'un des sièges de Luiss. La création du jardin, qui accueille des légumes, des arbres fruitiers, des vignes et des oliviers, a suivi une vision de formation spécifique basée sur la coopération et l'inclusion entre différents types de personnes. Essentiellement, le projet génère en termes réels des opportunités de communication et d'inclusion pour les universités (professeurs, administrateurs et étudiants), les parties prenantes institutionnelles, les interlocuteurs scientifiques sur le thème de la neurodiversité, les professionnels et les communautés d'affaires.

CAS 2 : "SUPER GIO'"

Le projet Super Giò n'est PAS un film sur l'autisme, mais AVEC l'autisme. Il s'agit d'un projet sur la réciprocité, le transfert et l'intégration, car les personnes atteintes de TSA ne seront pas les seules à profiter de ce projet créatif et managérial.
l'expérience. C'est l'occasion pour les jeunes d'être présents et au travail sur un plateau de tournage.
Le défi : Super Giò n'est pas un film sur l'autisme, mais avec l'autisme. L'objectif des auteurs est de raconter l'histoire réelle d'une personne autiste. Comme il est presque impossible de jouer l'autisme, Giò sera interprété par un acteur.
avec TSA. Super Giò n'est pas seulement un film sur l'autisme, mais il se veut un laboratoire pour les PwA qui auront la possibilité de participer à la production du film par le biais d'un stage. C'est un projet de réciprocité, de transfert et d'intégration, car les personnes atteintes de TSA ne seront pas les seules à profiter de cette expérience. La production du film est assurée par MOVI Production et WEBREAK Production, sous la direction de Gianni Aureli. Les autres partenaires du projet sont CuoreMenteLab et Spazio Asperger ONLUS, Università Popolare Eretina A. Martinoia, Panatronics et Digital Cinema Crew. L'acteur principal sera Paolo Ruffini et Gabriele Dentoni (en tant que SuperGiò).
La solution : Les principaux objectifs de ce projet de film sont d'atteindre le public le plus large possible afin de le sensibiliser et de montrer que l'intégration et la diversité au travail peuvent être bénéfiques pour toutes les parties concernées. Enfin, le projet a pour but de démontrer que la pleine intégration des personnes atteintes de TSA est utile pour l'entreprise.
toute la société : Giò, le personnage principal, grâce à son esprit autiste, peut créer des œuvres d'art commercialisables et accessibles à tous. En fait, toute l'équipe du film sera en mesure de réaliser une production réelle et honnête grâce à l'interaction avec des personnes atteintes de TSA. Le projet est basé sur le principe du transfert, c'est-à-dire que le film sera construit à partir de l'intégration entre l'équipe de tournage et les stagiaires atteints de TSA, donnant ainsi naissance à un produit unique en son genre. La production a l'intention d'offrir des possibilités de stage aux personnes atteintes de TSA dans les domaines

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union
The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

professionnels suivants : 1 assistant photographe ; 1 assistant scénographe ; 1 assistant acteur ; 1 assistant réalisateur ; 3 acteurs et 2 assistants de production. L'équipe de tournage sera soutenue par des spécialistes du domaine (tels que le Dr Roberto Keller, psychiatre, directeur responsable du Centre régional des troubles du spectre autistique à l'âge adulte, Piémont, Italie ; le Dr Costanza Colombi, chercheur principal - IRCCS Stella Maris/professeur adjoint - Université du Michigan et le Dr Rosaria Ferrara, psychologue, présidente de l'OISMA) afin de gérer au mieux les activités de stage et d'offrir aux stagiaires une expérience significative dans une optique de coopération et de réciprocité.

La meilleure pratique : OISMA - un phare pour l'autisme est une association qui a pour objectif l'inclusion et le développement des compétences et de l'autonomie des jeunes atteints de TSA. Parmi ses nombreuses activités, notamment en matière de recherche, les laboratoires occupent une place particulière. C'est dans cette optique que le projet SuperGiò, un court-métrage avec l'un des garçons de l'OISMA et l'acteur Paolo Ruffini, a été imaginé. En outre, le projet offre également à d'autres jeunes la possibilité de travailler sur un plateau de tournage en jouant un rôle actif tant au niveau de la formation que du travail. Des familles et des jeunes des deux sièges d'OISMA (Rome et Battipaglia) ont été impliqués dans cette expérience cinématographique. Une campagne de collecte de fonds a été lancée pour sa réalisation, car lorsqu'il s'agit de cinéma et de vie sociale, il y a toujours beaucoup d'enthousiasme, mais il ne se concrétise pas si facilement ! Super Gio n'est pas seulement un film avec l'autisme, mais il a l'ambition d'être un laboratoire pour les personnes autistes qui auront l'opportunité de participer à la création du projet de film grâce à l'activation de stages. Il s'agit d'un projet de réciprocité, de traduction et d'intégration. Les personnes autistes ne sont pas les seules à bénéficier de cette expérience. En effet, l'équipe de tournage, grâce à l'interaction avec les personnes autistes, sera en mesure de réaliser une véritable production. Le projet est une bonne pratique, du fait de l'intégration entre l'équipe et les stagiaires autistes. Il peut être co-construit et donner lieu à un produit unique dans lequel le tout est bien plus que la somme de ses parties.

CAS 3 : "*J'ai 36 ans. Je travaille depuis dix ans comme secrétaire au service de neuropsychiatrie infantile de l'hôpital de Viterbo, en tant qu'emploi rémunéré à temps plein. J'ai trouvé cet emploi grâce à un concours d'État pour les catégories protégées. Mon expérience au travail est très positive. Je me sens satisfaite dans mes occupations professionnelles et j'ai une bonne relation avec mes collègues et mon employeur. Le personnel soignant de l'unité neuropsychiatrique de Viterbo m'a suivi depuis mon enfance, je me sens donc très intégré dans ce groupe. Tous mes collègues et mon employeur savent que je suis autiste*" (L.F., secrétaire, service de neuropsychiatrie infantile de l'hôpital de Viterbo, Viterbo, Toscane).

CAS 4 : " *J'ai 37 ans. Je travaille comme employé de bureau à la "Cittadella degli Archivi" à Milan, où j'exerce une activité de dématérialisation des documents. Mon travail est un stage rémunéré (d'octobre à décembre 2021) d'un projet pilote promu par trois associations ASD : DIESIS, BES et CELAV. J'ai trouvé cet emploi grâce aux associations DIESIS et BES qui s'occupent des personnes avec TSA. J'ai été suivi par un tuteur qui m'a aidé à trouver des opportunités d'emploi. Mon expérience au travail est très positive car je me sens satisfaite dans l'exécution de tâches de bureau qui demandent précision et répétition. Je n'ai pas eu de problèmes au travail et je n'ai pas eu de problèmes de communication avec mes collègues et mon employeur. Toutes les personnes sur mon lieu de travail savent que je suis autiste*" (A.D.A., employé de bureau à la "Cittadella degli Archivi" à Milan, Lumbardie).

CAS 5 : *" J'ai 33 ans. Je travaille comme marchand de journaux à Rome. Je suis le propriétaire de l'entreprise. C'est une entreprise familiale, j'ai donc trouvé ce travail grâce à l'aide de mes parents. Je ressens quelques inquiétudes par rapport à mon travail car j'ai peur de la précarité économique, mais j'aime beaucoup ce travail car j'aime rencontrer les gens et leur parler. Toutes les personnes sur mon lieu de travail savent que je suis autiste"* (C.A., vendeur de journaux à Rome).

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

10. BIBLIOGRAPHY AND REFERENCES:

- About us | Passwerk
- Adaptation of adolescents and adults with Asperger syndrome: a preliminary study. Autism 19: 409–420
- Alverson CY and Yamamoto SH (2016) Employment outcomes of vocational rehabilitation clients with autism spectrum disorders. Career Development and Transition for Exceptional Individuals 40: 144–155.
- American Psychiatric Association (APA) (2013) DSM-V Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th Edition, American Psychiatric Association, Washington, DC and premorbid IQ estimates, Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology, DOI: 10.1080/13803395.2016.1189883
- Autism and Developmental Disorders 39: 487–494 Autism Speaks. Employer's Guide to Hiring and Retaining Employees with Autism Spectrum Disorders (ASDs). Autism Speaks; 2013. https://www.autismspeaks.org/tool-kit/employers-guidehiring-and-retaining-employees-autism
- Baldwin S, Costley D and Warren A (2014) Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders 44: 2440–2449
- Barrett S, Beck JC, Bernier R, Bisson E, Braun TA, Casavant TL, Childress D, Folstein SE, Garcia M, Gardiner MB, Gilman S, Haines JL, Hopkins K, Landa R, Meyer NH, Mullane JA, Nishimura DY, Palmer P, Piven J, Purdy J, Santangelo SL, Searby C, Sheffield V, Singleton J, Slager S, et al. An autosomal genomic screen for autism. Collaborative linkage study of autism. Am J Med Genet. 2001 Dec 8;105(8):609-15. PMID: 10581478.
- Bespalova IN, Buxbaum JD. Disease susceptibility genes for autism. Ann Med. 2003;35(4):274-81. doi: 10.1080/07853890310005966. PMID: 12846270.
- Bonete S, Calero M and Fernandez-Parra A (2015) Group training in interpersonal problem-solving skills for workplace
- adaptation of adolescents and adults with Asperger syndrome: a preliminary study. Autism 19: 409–420.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- Burato S., Soccorso alle persone con Disturbi dello spettro Autistico: dalla conoscenza della sindrome alle modalità di intervento, https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/10875/1/8_Burato.pdf
- Bureau of Labor Statistics (2013) America's Young Adults at 25: School Enrollment, Number of Jobs Held and Labour Market Activity: Results of a Longitudinal Survey. Washington, DC: U.S. Department of Labor
- Chen JL, Leader G, Sung C, et al. (2015a) Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature. Review Journal of Autism and Developmental Disorders 2: 115–127
- Community report on Autism 2020, AUTISM AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES MONITORING (ADDM) NETWORK, Funded by the Centers for Disease Control and Prevention (CDC) United States Department of Health and Human Services
- Copat C. et alii, Persone con disturbi dello spettro autistico (ASD) in emergenza. Vademecum per il Soccorritore, https://www.abiliaproteggere.net/download/14083/
- *Corrado Cappa, Michela Figoli and Paola Rossi. Network of services facilitating and supporting job placement for people with autism spectrum disorders. The experience of the ASL Piacenza*, Italy, C. Cappa et al.; Ann Ist Super Sanità 2020 | Vol. 56, No. 2: 241-246
- De Schipper E, Lundequist A, Coghill D, et al. (2015) Ability and disability in autism spectrum disorder: a systematic literature review employing the International Classification of Functioning, Disability and Health – Children and Youth Version. Autism Research 8: 782–794.
- De Schipper E, Mahdi S, de Vries P, et al. (2016) Functioning and disability in autism spectrum disorder: a worldwide survey of experts. Autism Research 9: 959–969.
- Della Fina V. (2010). Articulo 1. In: Marchisio. S, Cera. R, and Della Fina. V,.(eds) La convenzione delle Nazione
  Unite sui diritti delle persone con disabilità. Commentario. Aracne, Roma, pp 17.
- DiversiCom – Home
- Ellenkamp J, Brouwers E, Embregts P, et al. (2016) Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. Journal of Occupational Rehabilitation 26: 56–69
- Engchuan W, Dhindsa K, Lionel AC, Scherer SW, Chan JH, Merico D. Performance of case-control rare copy number variation annotation in classification of autism. BMC Med Genomics. 2015;8 Suppl

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

1(Suppl 1):S7. doi: 10.1186/1755-8794-8-S1-S7. Epub 2015 Jan 15. PMID: 25783485; PMCID: PMC4315323

- Farley MA, McMahon WM, Fombonne E, et al. (2009) Twentyyear outcome for individuals with autism and average or near-average cognitive abilities. Autism Research 2: 109– 118
- Fleming AR, Fairweather JS and Leahy MJ (2013) Quality of life as a potential rehabilitation service outcome: the relationship between employment, quality of life, and other life areas. Rehabilitation Counselling Bulletin 57: 9–22.
- Gentry T, Kriner R, Sima A, et al. (2015) Reducing the need for personal supports among workers with autism using an iPod
- Gerhardt, P. F., & Lainer, I. (2011). Addressing the needs of adolescents and adults with autism: a crisis on the horizon. Journal of Contemporary Psychotherapy, 41, 37–45.
- Ghosh K, Gorakshakar A. Genetics of autism and mental retardation: A spoonful from the sea!. Indian J Hum Genet. 2009;15(3):85-87. doi:10.4103/0971-6866.60181
- Global Impact Sourcing Coalition. Autism Empowerment Kit. New York, NY: Global Impact Sourcing Coalition; 2017. https://www.autismspeaks.org/tool-kit/autism-empowerment-kit.
- Hashem S, Nisar S, Bhat AA, et al. Genetics of structural and functional brain changes in autism spectrum disorder. Transl Psychiatry. 2020;10(1):229. Published 2020 Jul 13. doi:10.1038/s41398-020-00921-3
- Hayes GR, Custodio VE, Haimson OL, et al. (2015) Mobile video modelling for employment interviews for individuals with autism. Journal of Vocational Rehabilitation 43: 275–287
- Hendricks D (2010) Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation 32: 125–134
- Hodges H, Fealko C, Soares N. Autism spectrum disorder: definition, epidemiology, causes, and clinical evaluation. Transl Pediatr. 2020;9(Suppl 1):S55-S65. doi:10.21037/tp.2019.09.09
- Howlin P (1999) Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. Autism 4: 63–83
- Howlin P, Goode S, Hutton J, et al. (2004) Adult outcome for children with autism. Journal of Child Psychology and Psychiatry 45: 212–229.
- http://prevot.wallonie.be/plan-transversal-autisme-une-politique-commune-forte-entre-lawallonie-bruxelles-et-la-f-d-ration-wallonie-bruxelles (accessed 29/08/2016)
- https://fondationjeanfrancoispeterbroeck.be/en/activities/child-development/diversicom

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties/handistreaming-op-federaal-niveau; https://socialsecurity.belgium.be/fr/handistreaming.
- https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/handicapkompenserende-ordninger
- https://strategicpsychology.com.au/wais/
- https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/ny-rapport-139-mia-i-samfundsokonomisk-gevinst-ved-at-fa-6800-flere-mennesker-med-handicap-i-arbejde?publisherId=13559812&releaseId=13631946
- https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism
- https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=33301
- https://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20160715/initiatieven-en-doelstellingen-over-handistreaming.
- https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001
- https://www.speciallearning.com/article/full_scale_intelligence_quotient_fsiq#:~:text=Full%20Scale%20Intelligence%20Quotient%20%28FSIQ%29%20Full%20Scale%20Intelligence,test%20in%20helping%20measure%20a%20child%E2%80%99s%20mental%20capacity.
- https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/UNIA-rapport2017_NL-AS.pdf.
- Hurlbutt K and Chalmers L (2004) Employment and adults with Asperger syndrome. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities 19: 215–222
- Järbrink K, McCrone P, Fombonne E, Zandén H, Knapp M. Cost-impact of young adults with highfunctioning autistic spectrum disorder. Res Dev Disabil. 2007;28(1):94-104. doi:10.1016/j.ridd.2005.11.002
- Ju S, Roberts E and Zhang D (2013) Employer attitudes towards workers with disabilities: a review of research in the past decade. Journal of Vocational Rehabilitation 38: 113–123.
- Kirby AV, Baranek GT and Fox L (2016) Longitudinal predictors of outcomes for adults with autism spectrum disorder: systematic review. OTJR: Occupation, Participation and Health 36: 55–64Krieger B, Kinebanian A, Prodinger B, et al. (2012) Becoming a member of the work force: perceptions of adults with Asperger syndrome. Work 43: 141–157.
- *Levevilkårsundersøgelse - Landsforeningen autisme 2019*
- Lisa S. Kahalley, Amanda Winter-Greenberg, Heather Stancel, M. Douglas Ris & Marsha Gragert (2016): Utility of the General Ability Index (GAI) and Cognitive Proficiency Index (CPI) with survivors of pediatric brain tumors: Comparison to Full Scale IQ

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- Lord C, Elsabbagh M, Baird G, Veenstra-Vanderweele J. Autism spectrum disorder. Lancet. 2018 Aug 11;392(10146):508-520. doi: 10.1016/S0140-6736(18)31129-2. Epub 2018 Aug 2. PMID: 30078460; PMCID: PMC7398158
- Magiati I, Tay XW and Howlin P (2014) Cognitive, language, social and behavioural outcomes in adults with autism spectrum disorders: a systematic review of longitudinal followup studies in adulthood. Clinical Psychology Review 34: 78–86
- Mavranezouli I, Megnin-Viggars O, Cheema N, et al. (2014) The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. Autism 18: 975–984
- Mawhood L and Howlin P (1999) The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. Autism 3: 229–254
- Network of services facilitating and supporting job placement for people with autism spectrum disorders. The experience of the ASL Piacenza, Italy. Corrado Cappa, Michela Figoliand Paola Rossi. Ann Ist Super Sanità 2020 | Vol. 56, No. 2: 241-246
- Nicholas DB, Attridge M, Zwaigenbaum L, et al. (2014) Vocational support approaches in autism spectrum disorder: a synthesis review of the literature. Autism 19: 235–245
- Ozonoff S, Young GS, Carter A, et al. Recurrence risk for autism spectrum disorders: a Baby Siblings Research Consortium study. Pediatrics. 2011;128(3):e488-e495. doi:10.1542/peds.2010-2825
- Patston MP. Constructive Functional Diversity: A new paradigm beyond disability and impairment. Disability and Rehabilitation. 2007;29(20-21):1625-1633. doi:10.1080/09638280701618778
- Predictive Ability of the General Ability Index (GAI) Versus the Full Scale IQ Among Gifted Referrals Ellen W. Rowe, Jessica M. Kingsley, and Dawna F. Thompson George Mason University. School Psychology Quarterly © 2010 Vol. 25, No. 2, 119–128. American Psychological Association 2010, 1045-3830/10/$12.00 DOI: 10.1037/a0020148
- R. Vidriales Fernández, C. Hernández Layna, M. Plaza Sanz. Bienestar físico, dimensión clave de la calidad de vida en las personas con autismo. Vol. 4 Núm. 1 (2017): MONOGRÁFICO Nº 3. LA PSICOLOGÍA HOY: RETOS, LOGROS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.
- Richards J (2012) Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. Personnel Review 41: 630–646.
- Roux AM, Shattuck PT, Cooper BP, et al. (2013) Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry 52: 931–939

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- Roux AM, Shattuck PT, Rast JE, et al. (2015) National Autism Indicators Report: Transition Into Young Adulthood Philadelphia, PA: Life Course Outcomes Research Programme, A.J. Drexel Autism Institute, Drexel University
- Rutkowski S, Daston M, Van Kuiken D, Riehle E. Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. Journal of Vocational Rehabilitation. 2006;25(2):85-96.
- Schall, C. M., Wehman, P., & McDonough, J. (2012). Transition from school to work for students with ASD; Understanding
- Scott M, Milbourn B, Falkmer M, Black M, Bölte S, Halladay A, Lerner M, Taylor JL, Girdler S. Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. Autism. 2019 May;23(4):869-901. doi: 10.1177/1362361318787789. Epub 2018 Aug 3. PMID: 30073870.
- Shattuck PT, Narendorf SC, Cooper B, et al. (2012) Postsecondary education and employment among youth with an autism
- Shukla H, Annabi H, Mahoney J, Velasco J. Autism @ Work Playbook. :61.
- Smith MJ, Ginger EJ, Wright K, et al. (2014) Virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders 44: 2450–2463
- Strickland DC, Coles CD and Southern LB (2013) JobTIPS: a transition to employment programme for individuals with autism spectrum disorders. Journal of Autism and Developmental Disorders 43: 2472–248
- Toboso M. Rethinking disability in Amartya Sen's approach: ICT and equality of opportunity. Ethics Inf Technol. 2011;13(2):107-118. doi:10.1007/s10676-010-9254-2
- Wehman P, Schall CM, McDonough J, et al. (2016b) Effects of an employer-based intervention on employment outcomes
- for youth with significant support needs due to autism. Autism: 1: 15.
- Wehman PH, Schall CM, McDonough J, et al. (2014) Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: early results from a randomised clinical trial. Journal of Autism and Developmental Disorders 44: 487–500.
- Woolfenden S, Sarkozy V, Ridley G, Coory M, Williams K. A systematic review of two outcomes in autism spectrum disorder - epilepsy and mortality. Dev Med Child Neurol. 2012 Apr;54(4):306-12. doi: 10.1111/j.1469-8749.2012.04223.x. Epub 2012 Feb 21. Erratum in: Dev Med Child Neurol. 2012 Jul;54(7):672. PMID: 22348343

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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

- Zafeiriou DI, Ververi A, Dafoulis V, Kalyva E, Vargiami E. Autism spectrum disorders: the quest for genetic syndromes. Am J Med Genet B Neuropsychiatr Genet. 2013 Jun;162B(4):327-66. doi: 10.1002/ajmg.b.32152. Epub 2013 May 3. PMID: 23650212.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

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