

Conservatoire National des Arts et Métiers
Centre Régional Provence Alpes Côte d'Azur
2, Cours des Arts et Métiers
13100 Aix-en-Provence

Mémoire présenté en vue d'obtenir

Le Titre professionnel Niveau I

Gestionnaire d'établissements médicaux et médico-sociaux

Par Madame Christine BOURDACHE

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES AUTISTES ASPERGER ET DE HAUT NIVEAU

Tuteur de mémoire : Madame Joëlle SINGERY

Soutenu le 13 octobre 2016

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier les membres de toutes les associations de familles ou de professionnels qui m'ont éclairées tout au long de ma vie, et tout particulièrement dans le cadre de ce mémoire,

Anne-Laure Sabran, directrice des établissements d'Aidera Var **et ses équipes**, pour leur accueil et toutes les informations acquises auprès d'eux,

Virginie Mattio, directrice de Coridys Var, pour son soutien et sa mise en réseau,

Marie-Thérèse Coruble, présidente de Alliance Aspies, pour son implication personnelle, les équipes des dispositifs de **Aspi'Pro** et de **C3R**, pour le partage de leurs expériences innovantes et des résultats obtenus.

Un merci très particulier – mais comment pourrait-il en être autrement – à **Julie Dachez**, "aspergirl" haute en couleur, qui contrairement à ce que pourrait laisser penser le nom de son blog, ne parle pas que "d'elle et elle" mais change la vie des gens, même certains soirs de grande fatigue, devant cent personnes, loin de chez elle. Pour cette révélation que tu m'as offerte ce soir-là, et tous les changements positifs qui en découlent, merci chère Julie. A moi maintenant de te soutenir, je te suis dans ta "bulle" dont j'attends impatiemment qu'elle explose à l'écran.

Enfin, merci bien sûr à toute **la promotion du CNAM PACA de Gestionnaire d'Etablissements Médicaux et Médico-Sociaux 2015-2016, auditeurs comme enseignants**. Quelle aventure ! Vous avez accepté d'ouvrir vos portes (et pour certains vos cœurs) à des personnes de profils différents, et j'espère que cela vous a autant enrichis que cela m'a apporté. Je remercie tout particulièrement **Mme Singery** pour son accompagnement personnalisé et son tutorat.

Loin de clore une période de ma vie, ce mémoire n'est qu'une étape dans mon engagement professionnel dans le monde médico-social, une ouverture sur l'avenir.

Table des matières

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Introduction..... | 5 |
| 2 | Problématique..... | 6 |
| 3 | Méthodologie de travail..... | 8 |
| 3.1 | Les sources utilisées..... | 8 |
| 3.1.1 | Les troubles autistiques et le syndrome d'Asperger..... | 8 |
| 3.1.2 | Le cadre législatif de l'emploi des personnes handicapées en France..... | 10 |
| 3.1.3 | L'insertion professionnelle des personnes autistes..... | 10 |
| 3.2 | Méthode d'analyse des données..... | 11 |
| 4 | Le profil des autistes Asperger et de haut niveau..... | 12 |
| 4.1 | Le profil personnel..... | 12 |
| 4.1.1 | L'autisme, un spectre de troubles..... | 12 |
| 4.1.2 | Distinction entre autisme de Kanner, autisme de haut niveau et syndrome d'Asperger..... | 13 |
| 4.1.3 | Epidémiologie : peu de données..... | 14 |
| 4.1.4 | Les particularités dans la vie quotidienne liées à l'autisme Asperger ou de haut niveau..... | 16 |
| 4.2 | Le profil professionnel..... | 25 |
| 4.2.1 | Les données concernant l'emploi..... | 25 |
| 4.2.2 | Difficultés professionnelles des autistes Asperger et de haut niveau..... | 31 |
| 4.2.3 | Employabilité issue des caractéristiques liées au syndrome d'Asperger..... | 35 |
| 4.2.4 | Besoins en adaptation pour un autiste Asperger ou de haut niveau..... | 38 |
| 5 | L'insertion professionnelle pour tout travailleur handicapé..... | 46 |
| 5.1 | Les acteurs de l'insertion professionnelle pour les personnes handicapées..... | 46 |
| 5.1.1 | Les acteurs de la politique pour l'emploi..... | 46 |
| 5.1.2 | Les acteurs de l'insertion professionnelle..... | 46 |
| 5.1.3 | Les acteurs de la formation professionnelle..... | 47 |
| 5.2 | Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu protégé..... | 47 |
| 5.2.1 | Définition du milieu protégé..... | 47 |
| 5.2.2 | Les services..... | 48 |
| 5.2.3 | Les ESAT..... | 48 |
| 5.3 | Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire..... | 49 |
| 5.3.1 | L'obligation d'emploi..... | 49 |
| 5.3.2 | Les contrats aidés..... | 50 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.3.3 | Les entreprises adaptées | 51 |
| 5.3.4 | Les passerelles entre ESAT / EA et milieu ordinaire | 51 |
| 5.3.5 | L'insertion par l'activité économique | 52 |
| 5.4 | Les apports de la RQTH | 53 |
| 6 | L'insertion professionnelle pour les autistes Asperger et de haut niveau | 54 |
| 6.1 | Les objectifs | 54 |
| 6.2 | Les mesures proposées par les plans Autisme | 56 |
| 6.3 | La diversité des dispositifs | 59 |
| 6.4 | Les dispositifs en milieu protégé | 60 |
| 6.4.1 | Les SAVS | 60 |
| 6.4.2 | Les SAMSAH | 60 |
| 6.4.3 | Les CRP/CPO | 62 |
| 6.4.4 | Les ESAT | 62 |
| 6.5 | Les dispositifs en milieu ordinaire | 63 |
| 6.5.1 | Les dispositifs d'insertion professionnelle | 63 |
| 6.5.2 | Les dispositifs qui recrutent | 69 |
| 6.5.3 | D'autres méthodes appliquées par les entreprises qui recrutent | 72 |
| 7 | La couverture des besoins par les différents dispositifs | 75 |
| 8 | Mon positionnement | 78 |
| 9 | Conclusion | 81 |
| 10 | Bibliographie | 83 |
| 11 | Abréviations | 86 |
| 12 | Tables des illustrations | 87 |

1 Introduction

En France, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées plaide pour l'accès à l'emploi en milieu ordinaire pour tous. Le monde de l'entreprise a travaillé à l'insertion des personnes porteuses d'un handicap physique et doit depuis quelques années intégrer la notion de handicap psychique ou cognitif pour accepter d'employer une autre part de la population en difficulté.

Les trois plans autistes successifs du ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion appuient ce droit à l'accès à l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes autistes.

Les autistes Asperger et de haut niveau constituent une tranche particulière de la population présentant un handicap car elles possèdent également des compétences exceptionnelles. Souffrant de difficultés dans la communication et les interactions sociales, ayant des intérêts restreints et des comportements répétitifs, elles n'ont cependant aucun retard de développement du langage ni déficit intellectuel, une mémoire exceptionnelle, le goût de la perfection, une assiduité et une implication exemplaires.

Le constat est que, malgré une employabilité reconnue, les personnes autistes Asperger et de haut niveau n'accèdent que rarement à l'emploi, puisque l'entreprise est par définition un lieu collectif, de sociabilisation et d'interactions humaines, caractéristiques mettant en échec toute personne ayant des difficultés dans les domaines de la communication et des relations sociales.

En parallèle des dispositifs d'insertion professionnelle en milieu adapté ou protégé, de nombreuses initiatives publiques, privées ou associatives sont menées : cooptation, "job coaching", intégration en entreprise gérée par des personnes autistes ou non. Les solutions se multiplient avec une efficacité et un coût variable.

Il est donc indispensable de se demander si les dispositifs existants d'insertion professionnelle des personnes handicapées sont adaptés au public particulier des autistes Asperger et de haut niveau ou s'il faut développer les nouvelles voies expérimentées, s'éloignant du milieu protégé.

2 Problématique

L'autisme est, dans sa définition actuelle, un trouble neuro-développemental incurable aux origines multifactorielles, notamment génétiques.

"Dans sa définition actuelle", car la recherche médicale en perpétuelle évolution connaît un essor fantastique depuis l'utilisation de l'imagerie par résonance magnétique pour identifier les zones du cerveau mises en cause dans ses fonctions ou dysfonctionnements. Ainsi, il a pu être mis fin à une tradition psychanalytique française qui posait la responsabilité de l'autisme d'un enfant sur le comportement éducatif de sa mère. Mais le retard accumulé en France est grand. Aujourd'hui, les premières personnes diagnostiquées autistes ont atteint le troisième âge. Il est donc temps de dépasser largement les polémiques pour construire des solutions de réalisation de projet de vie pour ces personnes.

Les autistes présentent des troubles de la communication et des interactions sociales. Ils ont également des comportements répétitifs et stéréotypés et des intérêts restreints. Une partie d'entre eux présente un déficit intellectuel.

Parmi les différents visages de l'autisme, un groupe particulier se détache : les autistes Asperger et de haut niveau. Sans retard mental ni trouble du langage, ces personnes ont également des aptitudes exceptionnelles.

Reconnus comme personnes handicapées lorsqu'ils ont pu être diagnostiqués, les porteurs d'autisme en France ont ainsi parfois accès aux dispositifs d'aide à l'emploi spécifiques : les SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés), les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA), les Entreprises d'Insertion (EI), les Contrats Uniques d'Insertion (CUI), l'accompagnement en entreprise (Job coaching), le Plan de Suivi Individualisé (PSI)...

Mais les autistes Asperger et de haut niveau se distinguent des autres personnes handicapées par leur niveau d'étude globalement élevé et des compétences introuvables dans la population générale. Ils introduisent ainsi le paradoxe de l'employabilité reconnue voire prisée, dans un monde où le handicap est synonyme de taux de chômage écrasant et de financement par l'état.

Ce mémoire se propose de répondre à la question : l'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau doit-elle passer par l'emploi en milieu protégé ou faut-il développer d'autres voies ?

Avant de répondre à cette question, il faut d'abord comprendre d'autisme Asperger et ses spécificités, que ce soit dans la vie quotidienne ou dans le milieu professionnel. Puis il convient

d'étudier tous les types de dispositifs existants pour faciliter leur insertion professionnelle et de voir en quoi ils répondent à leurs besoins spécifiques.

Il faut notamment se demander s'il est nécessaire d'aider spécifiquement les autistes Asperger et de haut niveau à accéder à l'emploi, si les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle sont adaptés à leur profil et s'ils en bénéficient, s'ils assurent un emploi en rapport avec leur niveau d'études et leurs compétences.

Il faut analyser le succès des expériences de "Job Coaching", dans lesquelles un professionnel assiste la personne autiste et son employeur dans la mise en place de leur relation de travail et voir s'il démontre qu'un accompagnement, de l'information et quelques adaptations de l'environnement de travail permettent aux personnes autistes d'accéder à l'emploi et aux entreprises de recourir à leurs compétences.

Il faut également se demander si la cooptation et le parrainage d'un membre de leur famille dans une entreprise sont des voies à développer ou une sorte de favoritisme créant l'inégalité et s'il existe des moyens de généraliser ce modèle.

Sachant que les autistes ne sont pas capables de reproduire une performance apprise si on change le contexte, cela induit-il qu'il ne faut pas seulement les insérer lors d'un premier emploi mais qu'il faut les accompagner toute leur vie professionnelle durant ?

De même, travailler mobilise toutes leurs ressources cognitives et il est difficile pour eux de gérer leur vie personnelle en plus de leur travail. Dans certains cas mettre en place un logement en milieu protégé, comme par exemple ces immeubles qui fournissent des services d'accompagnement à des autistes Asperger, pourrait donc être une piste de réflexion.

Dans ce contexte, il est légitime de se demander s'il faut privilégier l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des autistes Asperger et de haut niveau à tout prix ou s'il faut veiller à les protéger en priorisant leur vulnérabilité.

3 Méthodologie de travail

L'autisme étant un sujet de recherche récent, les données concernant ce thème sont parcellaires et contradictoires. Le groupe des autistes Asperger et de haut niveau constituent un sous-ensemble particulier de la population des autistes, les données les concernant sont encore plus rares.

Ce mémoire traitant du domaine spécifique de l'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau, il a encore restreint les possibilités d'accéder facilement à des informations pertinentes, et le traitement de la problématique retenue a demandé un travail de recherche important et une collecte de données réalisée sur une période de deux ans afin que le matériau soit suffisamment abondant pour permettre une analyse complète et pertinente.

La première phase de travail a consisté en une prise de connaissance sur les sujets de l'autisme, ses caractéristiques, ses formes diverses, puis sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et enfin sur le thème spécifique de l'insertion professionnelle des autistes, en le restreignant aux autistes Asperger et de haut niveau.

La seconde phase a consisté à collecter des données statistiques et à recenser les adaptations à mettre en place pour faciliter l'insertion professionnelles des autistes Asperger.

La troisième phase concernait l'inventaire exhaustif des types de dispositifs existants sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, puis des personnes autistes et enfin des personnes autistes Asperger ou de haut niveau. Pour chaque type de dispositif existant pour les personnes autistes Asperger, des exemples ont été relevés.

3.1 Les sources utilisées

Toutes les sources utilisées sont référencées dans la bibliographie en fin de document.

3.1.1 Les troubles autistiques et le syndrome d'Asperger

Les sources ayant permis d'acquérir les connaissances fondamentales concernant les troubles du spectre autistique en général et le syndrome d'Asperger en particulier sont :

- Les informations disponibles sur les sites des associations des familles d'enfants autistes :
 - o Autisme PACA (Association Autisme PACA, s.d.)
 - o Autisme France (Association Autisme France, s.d.)
 - o Alliance Aspies (Association Alliance aspies, 2016)
 - o Autisme regards croisés (Personnes Asperger, s.d.)
 - o Autisme infantile (Collectif de parents, s.d.)
 - o Asperger experts (Danny Raede, s.d.)

- Les articles journalistiques de vulgarisation ou rapportant des témoignages de personnes autistes et de leurs proches,
- Les comptes rendus des conférences suivies :
 - o La difficile identification des femmes autistes Asperger par Julie Dachez, psychologue, en juin 2015 à Aix-en Provence,
 - o Congrès Autisme PACA en mai 2015 à Draguignan,
- L'ouvrage Le syndrome d'Asperger de Tony Attwood (Attwood, 2010),
- Les études et recommandations des organismes de santé :
 - o Recommandation de bonnes pratiques : Autisme et autres troubles envahissants du développement : interventions éducatives et thérapeutiques coordonnées chez l'enfant et l'adolescent (HAS et ANESM, 2012)
 - o Recommandation de bonnes pratiques professionnelles : Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme et autres TED (ANESM, 2009)
 - o Etat des connaissances concernant l'autisme (HAS, 2010)
- Le très récent dossier technique du Centre Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) : Troubles du spectre de l'autisme : Guide d'appui pour l'élaboration de réponses aux besoins des personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016) destiné aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et à leurs partenaires afin d'harmoniser les connaissances et les pratiques fournit des éléments tangibles utilisables comme référence.
- Les témoignages des personnes directement concernées collectés oralement :
 - o Grégoire, 20 ans, autiste Asperger surdoué, bachelier, en service civique,
 - o Maxime, 20 ans, autiste Asperger, en service civique puis en contrat aidé dans une association,
 - o Elise, 20 ans, étudiante à l'université de Toulon.
- L'étude des plans autismes successifs mis en place en France par le Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion ainsi que des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) et de l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico-sociaux (ANESM) sont un prérequis indispensable à tout travail touchant au sujet de l'autisme.
 - o Premier plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2005) ,
 - o Second plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2008) ,
 - o Troisième plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013).
- Les publications scientifiques de l'Organisation mondiale de la santé et de la Société américaine de psychiatrie concernant la classification des troubles autistiques.

3.1.2 Le cadre législatif de l'emploi des personnes handicapées en France

Les sources concernant les dispositifs légaux facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées en France sont :

- La revue ASH sur l'emploi des personnes handicapées (Actualités sociales hebdomadaires, 2015),
- Le rapport d'activité de l'AGEFIPH (AGEFIPH, 2015),
- L'étude documentaire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap : Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015),
- Le code de l'Action Sociale des Familles (CASF, 2012),
- Le texte de loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits des personnes handicapées (Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

3.1.3 L'insertion professionnelle des personnes autistes

Concernant le thème très spécifique de l'insertion professionnelle des personnes autistes Asperger et de haut niveau, les sources suivantes ont été utilisées :

- Les comptes rendus des conférences suivies :
 - o Adultes autistes, Intégration dans le monde du travail par le Dr Bruno Wicker, chercheur en neurobiologie au CNRS, en novembre 2015 à Aix-en-Provence (Wicker, 2015),
 - o Accompagner les adultes avec syndrome d'Asperger : comment favoriser l'accès à l'emploi ? Par Dialecta Viezzoli, psychologie et neuropsychologue, en novembre 2015 à Aix-en-Provence (Viezzoli, Accompagner les adultes avec syndrome d'Asperger : comment favoriser l'accès à l'emploi?, 2015),
- Les rapports et les guides pour aider à l'insertion professionnelle des personnes autistes rédigés par les associations de familles :
 - o Rapport sur les bonnes pratiques pour l'emploi des personnes avec autismes en Europe, de Autism Europe (Autism Europe, 2014)
 - o Guide pour l'insertion dans l'emploi : Le Syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau en milieu professionnel, de Asperger Aide France (Asperger Aide France, 2011)
- L'étude conséquente de la fondation Malakoff Médéric Handicap sur l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autistes de haut niveau : "Accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autistes de haut niveau". Cette étude s'appuie sur un questionnaire auquel une centaine de personnes autistes ont répondu, elle constitue donc la principale source des données chiffrées sur le sujet de l'insertion

professionnelles des autistes Asperger et de haut niveau. Cette étude datant de 2015, elle fournit également les données les plus récentes. (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015)

- Les rapports d'activités des institutions, associations ou groupement ayant mis en place un dispositif expérimental d'insertion professionnelle pour les autistes Asperger :
 - o Pass P'As (Centre Ressources Autisme Nord Pas de Calais, 2016),
 - o Talent D'As (Talent d'As, 2016).
- Le descriptif des mesures mises à en place par des entreprises privées pour accueillir des salariés autistes Asperger comme Specialisterne (Specialisterne, 2016) .

3.2 Méthode d'analyse des données

L'analyse des données se fait tout d'abord par confrontation et synthèse de l'ensemble des informations collectées. En premier lieu, les caractéristiques personnelles puis professionnelles des personnes autistes Asperger et de haut niveau sont étudiées afin d'en faire ressortir les spécificités et d'en mesurer les conséquences sur l'insertion professionnelle. En second lieu, les dispositifs employant des personnes autistes sont analysés afin d'identifier les moyens déployés pour répondre aux spécificités précédemment identifiées.

L'analyse se fait également par comparaison chiffrée : nombre de personnes aidées, coûts, taux de réussite du dispositif...Cependant, le nombre de données concernant l'emploi des personnes autistes Asperger ou de haut niveau est limité et relèvent souvent d'estimations. Le succès des projets expérimentaux d'insertion professionnelle des autistes Asperger s'expriment souvent en terme de nombre de personnes aidées, pas en taux d'intégration de l'entreprise.

Il convient donc de baser l'essentiel de l'analyse sur les paroles des professionnels et des personnes autistes elles-mêmes. Ainsi, l'identification des dispositifs répondant au mieux aux besoins exprimés par les personnes autistes Asperger et de haut niveau sera faite essentiellement sur la satisfaction du besoin exprimé.

4 Le profil des autistes Asperger et de haut niveau

4.1 Le profil personnel

4.1.1 L'autisme, un spectre de troubles

L'autisme est un trouble développemental débutant avant l'âge de 3 ans. Son diagnostic est basé sur trois signes cliniques :

- Une altération qualitative des interactions sociales,
- Des altérations qualitatives de la communication,
- Le caractère restreint, répétitif et stéréotypé du comportement, des intérêts et des activités.

D'autres troubles existent dans les domaines de la cognition, de la motricité, de la sensorialité, des capacités adaptatives, mais ils ne sont pas retenus dans les critères diagnostiques.

Le référentiel permettant de définir l'autisme est constitué de deux classifications internationales :

- La CIM (Classification Internationale des Maladies) publiée par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), classifiant les maladies, actuellement en version 10,
- Le DSM (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) publié par la Société Américaine de Psychiatrie décrivant et classifiant les troubles mentaux, actuellement dans sa version V.

Dans la version actuelle de ces classifications (Organisation Mondiale de la Santé, 1990) (Société Américaine de Psychiatrie, 2013), l'autisme fait partie d'un groupe plus large de troubles appelés Troubles Envahissants du Développement (TED). Le terme « envahissants » employé ici signifie que plusieurs secteurs du développement sont touchés (interactions sociales, langage, comportements...). L'hétérogénéité des Troubles Envahissants du Développement est déterminée par la sévérité des symptômes, leur âge d'apparition et leur mode d'évolution, les troubles associés, l'existence ou non d'un retard mental.

L'autisme est un trouble dont la description est relativement récente. En effet, ce n'est qu'en 1943 que le psychiatre américain d'origine autrichienne Leo Kanner décrit sous le nom d'autisme infantile des particularités de comportement de certains enfants : tendance à l'isolement, besoin d'immuabilité et retard de langage.

Dans les années 50-70 les conceptions psychanalytiques ont fortement marqué la psychiatrie française et la compréhension de l'autisme. L'autisme était alors relié aux « psychoses infantiles », terme employé dans les classifications officielles jusqu'en 1980.

Par la suite d'autres courants de recherche théorique ont pris une importance croissante dans l'étude du développement normal et pathologique de l'enfant : biologie, psychologie développementale,

sciences cognitives... La compréhension des troubles autistiques a été fortement modifiée par ces contributions, et continue d'être enrichie par les recherches actuelles.

En 1980 le concept de psychose infantile a été abandonné au plan international, en même temps qu'est apparu le terme de Trouble Envahissant du Développement, en 1977 dans la CIM 9 (Organisation Mondiale de la Santé, 1977) et en 1980 dans le DSM-III (Société Américaine de Psychiatrie, 1980).

L'autisme est conçu actuellement comme un trouble neuro-développemental aux origines multifactorielles, notamment génétiques.

Il existe actuellement une controverse pour savoir si l'autisme et les différents types de TED représentent un continuum, ou s'il s'agit d'entités différentes justifiant le terme de « spectre des troubles autistiques » qui tend à devenir le plus utilisé.

L'hétérogénéité du développement est caractéristique de l'autisme et des TED, c'est-à-dire que certains domaines de développement vont être très atteints, d'autres beaucoup plus légèrement ou pas du tout. Des compétences cognitives particulières sont également fréquemment retrouvées chez les personnes avec autisme. Les tableaux cliniques présentés par les personnes avec autisme ou TED sont donc très variables.

Dans toutes les formes d'autisme, Il n'y a pas de traitement curatif. La prise en charge est "*symptomatique et rééducative*" (Attwood, 2010).

4.1.2 Distinction entre autisme de Kanner, autisme de haut niveau et syndrome d'Asperger

Autisme de Kanner est la dénomination généralement retenue pour décrire l'autisme infantile, en opposition avec le syndrome d'Asperger ou l'autisme de haut niveau.

Selon la Haute Autorité de Santé (HAS) dans son Etat des connaissances (HAS, 2010), 70% des autistes Kanner présentent un retard mental associé, c'est-à-dire un Quotient Intellectuel (QI) inférieur à 70, 40% présentant un retard mental profond, et 30% un retard mental léger.

Le syndrome d'Asperger est une pathologie comportementale également rangée dans la catégorie des Troubles du Spectre Autistique (TSA) depuis 1994, caractérisée dès 1944 par le psychiatre autrichien Hans Asperger.

Les personnes atteintes du syndrome d'Asperger ont généralement des capacités intellectuelles proches de la normale avec des particularités qui apparaissent dès le début de l'enfance. Comme pour l'autisme de Kanner, les personnes atteintes du syndrome d'Asperger présentent des difficultés

dans la communication et les interactions sociales, des intérêts restreints, des comportements répétitifs, mais sans retard de développement du langage ni déficit intellectuel.

Les autistes de haut niveau, comme les autistes Asperger, ne présentent pas de déficit intellectuel. Ils ont cependant acquis le langage tardivement, leur développement est donc différent de celui des autres autistes.

La Haute Autorité de Santé (HAS) précise dans son Etat des connaissances (HAS, 2010), que "*par définition, il n'y a pas de retard mental dans le syndrome d'Asperger*", c'est-à-dire que leur QI est supérieur à 70. Il est à noter que certains autistes Asperger ou de haut niveau sont également surdoués, c'est-à-dire avec un QI supérieur à 130.

Comme le précise l'étude de la Fondation Malakoff pour le handicap (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015), la distinction entre autiste Asperger et autiste de haut niveau n'a pas lieu d'être lorsqu'il s'agit de comparer leur spécificités et aptitudes à l'âge adulte : "*La distinction entre syndrome d'Asperger et autisme de haut niveau tend cependant à disparaître des classifications, du fait notamment des possibilités d'évolution des personnes autistes ainsi que de la difficulté à distinguer clairement ces formes d'autisme des autres troubles autistiques.*"

Il a donc été délibérément décidé de traiter le sujet de l'insertion professionnelle des autistes Asperger et des autistes de haut niveau sans distinction.

Il est à noter que depuis la validation de la cinquième version du manuel international de diagnostic et statistique des maladies (Société Américaine de Psychiatrie, 2013), le terme Asperger a disparu de la nomenclature, et la spécificité de ces personnes n'est plus visible derrière l'expression désormais reconnue de "Troubles du spectre autistique". Or, les autistes Asperger sont des autistes dont le niveau intellectuel et les capacités de communications, bien que limitées, permettent d'envisager un travail en milieu ordinaire.

4.1.3 Epidémiologie : peu de données

L'autisme a accédé récemment au statut de handicap, il devrait prochainement faire l'objet de recensement de données, mais pour l'heure, aucune instance n'est en mesure de communiquer ces informations.

Le second plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2008) explique : "*Il est aujourd'hui impossible de répondre de façon précise à la question du nombre de personnes autistes résidant en France. La fréquence de l'autisme et des*

TED dans la population générale a donné lieu à des estimations variables en fonction du mode d'échantillonnage et des critères diagnostiques."

Le troisième plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013) complète l'information : *"Le manque de données épidémiologiques en France a longtemps rendu difficiles les estimations et biaisé les débats. La Haute Autorité de Santé a estimé pour sa part, sur la base des études internationales, qu'1 nouveau-né sur 150 serait concerné par l'autisme. Le second plan a initié une réflexion sur ces insuffisances en recherche épidémiologique mais n'a pas encore abouti à des conclusions sur le taux de prévalence nationale. Toutefois, si la recherche mérite d'être approfondie sur ce sujet en particulier, on peut aujourd'hui estimer que l'autisme et les troubles envahissants du développement constituent un handicap fréquent qui requiert la mise en place d'une politique publique adaptée à la hauteur des enjeux."*

L'Institut Nationale de la Santé Et de la Recherche Médicale (INSERM), dans son expertise collective de 2002 sur le dépistage et la prévention des troubles mentaux de l'enfant (Expertise collective INSERM, 2002), fait état d'une prévalence moyenne de 0,9 pour 100 pour l'autisme et estime de 30 000 jeunes de moins de 20 ans seraient atteints en France.

Le troisième plan autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013) indique également que *"le taux de prévalence mis en évidence dans les études internationales, notamment par l'OMS, fait état d'un taux de prévalence compris entre 3 et 6 pour 100"*, élément non confirmé puisque le site Internet de l'OMS donne un taux moyen mondial de 1 pour 160, soit 0,6 pour 100 (Organisation Mondiale de la Santé, 2016).

La Fédération Française de Psychiatrie (Fédération Française de Psychiatrie, 2005) écrit en 2005 : *"les prévalences actuellement estimées sont de 1,7/1 000 à 4/1 000 pour l'autisme infantile soit environ 10 fois plus que les estimations antérieures basées sur les études publiées avant 1990"*.

L'HAS, dans son argumentaire de l'état des connaissances concernant l'autisme et les autres troubles envahissants du développement (HAS, 2010) donne le tableau suivant issu de la revue systématique de Fombonne et concernant les moins de 20 ans dans différentes zones géographiques:

| | Fombonne, 1999 | Inserm, 2002 | Fombonne, 2003 | Fombonne, 2005 | Fombonne, 2009 |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Nombre d'études incluses dans la revue | 23 | 31 | 32 | 40 | 43 |
| Autisme infantile | 0,7/100 | 0,9/100 | 1/100 | 1,3/100 | 2,1/100 |
| Syndrome d'Asperger | - | 0,3/100 | 0,25/100 | 0,3/100 | 0,6/100 |

Les associations de familles parlent, quant à elles, d'un taux de 1/50 aux Etats-Unis et annoncent que le taux de 1/100 en France va bientôt monter à 2/100, dès qu'on aura amélioré et généralisé le diagnostic aux adultes, aux femmes et aux filles. En effet, il est reconnu que l'autisme touche 4 fois plus de garçons que de filles, et qu'au-delà d'une différence entre genre, il s'agirait plutôt d'une atteinte à bas bruit des filles qui auraient tendance à mieux dissimuler leur différence et à avoir plus de facilités à se conformer à une norme, se fondant ainsi dans la masse malgré leur différence.

La fréquence de l'autisme est donc mal connue, les estimations actuelles se situent entre 0,2% pour les études les plus anciennes **et 2 %** pour les plus récentes, ce qui place cette prévalence bien au-dessus de celle de la trisomie 21 (0,05%) avec un maximum de 1 320 000 personnes atteintes en France.

Il est de la même façon impossible de déterminer la part respective de l'autisme de Kanner, de l'autisme de haut niveau et du syndrome d'Asperger. Les associations et les professionnels estiment qu'il y aurait **en France 400 000 personnes atteintes du syndrome d'Asperger**, toutes n'étant pas diagnostiquées.

4.1.4 Les particularités dans la vie quotidienne liées à l'autisme Asperger ou de haut niveau

4.1.4.1 Les particularités cognitives

Les particularités du fonctionnement cognitif présentées par les personnes avec autisme conditionnent la manière dont elles emmagasinent, utilisent et restituent l'information et donc la façon dont elles appréhendent leur environnement physique et social. Elles concernent les fonctions exécutives (réaliser des tâches), le langage et les particularités de traitement de l'information sensorielle (cf. 4.1.4.7).

Ces personnes présentent souvent un profil hétérogène. En effet, le niveau atteint dans un domaine peut être significativement différent dans un autre domaine. L'analyse des différents domaines de compétence peut ainsi montrer des pics de performance associés à des résultats en chute dans d'autres domaines.

Par définition, tout autiste a des problèmes de communication (cf. 4.1.4.2) et d'interaction sociale (cf. 4.1.4.3) et présente des intérêts restreints (cf. 4.1.4.4).

Généralement, les tâches impliquant l'abstraction, la compréhension verbale et non verbale, l'agencement de séquences temporelles et le codage de l'information les mettent davantage en difficulté. Leurs capacités spatiales et perceptives sont généralement bonnes ainsi que leur mémoire de données brutes (« par cœur »).

Les difficultés rencontrées dans le quotidien concernent notamment :

- L'organisation, la planification des actions et des mouvements (cf. 4.1.4.6),
- L'adaptation et la flexibilité face au changement (cf. 4.1.4.5),
- La maîtrise de l'enchaînement logique,
- La conceptualisation,
- La généralisation (impossibilité à réutiliser une compétence apprise dans un contexte au sein d'un autre environnement).

4.1.4.2 La communication

Les troubles relatifs à la communication portent sur la parole, le langage et toute forme de communication non verbale, de façon quantitative et qualitative, et ceci dans les différents modes :

- L'expression : règles de la conversation non intégrées (non-respect du tour de parole, monologue sans écoute de l'autre), flux et intonation de la parole altérés (voix trop forte, trop monotone, artificielle), contact oculaire insuffisant, expression faciale absente ou inadaptée, expression corporelle inadaptée, peu de gestes sociaux (au revoir, ...), peu de gestes interactifs, peu ou pas d'imitation, recours au toucher au lieu de la parole.
- La réception : difficulté de la compréhension de la parole, du sens littéral, figuré, des attitudes corporelles, de l'implicite, du second degré, absence de réponse aux interpellations, absence de compréhension de l'intonation de voix.

4.1.4.3 Les interactions sociales

Les troubles relatifs aux interactions sociales sont globaux. Ils touchent dès les premiers stades du développement les interactions précoces entre la personne et son entourage. La personne est isolée et ne recherche pas le contact des autres.

La majorité des relations sociales des personnes autistes se fait avec des personnes non autistes. 80% des personnes interrogées indiquent ne pas être à l'aise en groupe (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

Les personnes Asperger ont du mal à comprendre et à prévoir les comportements et les intentions des autres du fait de leur incapacité plus ou moins grande à saisir l'implicite et l'abstrait dans leur relation à l'autre. Elles ont une mauvaise appréciation des signaux sociaux ou émotionnels, comme l'intonation de la voix ou les expressions faciales et par conséquent, ont beaucoup de mal à interpréter ce que les autres pensent ou ressentent, elles manquent d'empathie.

Chez les Asperger, la connaissance intuitive que nous avons tous et qui nous permet de connaître de manière spontanée l'état d'esprit, l'humeur ou les envies de notre interlocuteur n'est que

partiellement présente ou même fait entièrement défaut, et doit être remplacée par un raisonnement conscient, ce qui occasionne un "délai de réaction" typique et certaines erreurs d'appréciation.

Un Asperger ne modifie pas son discours en fonction de son interlocuteur. Le corollaire en est une grande honnêteté et un apparent manque de diplomatie.

Les relations sont perturbées et peuvent créer des situations de malentendus, de conflits, d'isolement. Par ailleurs, ces troubles ont particulièrement un impact sur le fonctionnement de la vie familiale au quotidien et sur la vie sociale de la famille (confinement à domicile, souffrance éventuelle de la fratrie...).

A noter qu'une partie des autistes Asperger et de haut niveau présente un trouble de la reconnaissance des visages qui interfère également dans les relations sociales puisque ces personnes semblent découvrir leur interlocuteur à chaque rencontre.

Les troubles des interactions sociales sont l'élément le plus persistant au cours de la vie. Ils s'améliorent, mais moins que les troubles de la communication : 56 % des personnes n'auraient aucune relation amicale. Lorsque cette relation existe, elle serait à 45 % uniquement avec des pairs. Peu de personnes avec un diagnostic d'autisme se marient et peu ont des enfants. (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016)

4.1.4.4 Les intérêts restreints

L'association Asperger Aide France explique : "*Tous les autistes Asperger ou presque ont un ou plusieurs intérêts spéciaux, un sujet qui les passionne et auxquels ils consacrent le meilleur de leur temps et énergie. Ces intérêts spécifiques peuvent changer avec le temps ou se transformer en expertise professionnelle*" (Asperger Aide France, 2011).

Ces centres d'intérêt restreints sont souvent atypiques (ex. : les changements climatiques, les mouvements, une période historique...) et peuvent rapidement devenir envahissants pour eux-mêmes et pour leurs proches. Ainsi, Josef Schovanec, célèbre autiste Asperger militant pour la cause des autistes, docteur en philosophie et sciences sociales, chargé de mission auprès du ministère de la santé concernant l'insertion professionnelle des adultes autistes, parlant 13 langues dont 7 couramment, auteur de 4 livres, collectionne les bouteilles d'eau de 50 cl du monde entier et déclare avec humour avoir du mal à s'empêcher de discuter en permanence de cette collection.

Les activités des autistes ont également tendance à être répétitives, et ces personnes présentent fréquemment des actions ou des mouvements stéréotypés (ex. : des balancements du tronc ou d'autres parties du corps) qui peuvent également perturber leur apprentissage et leur intégration sociale. Ils peuvent être fascinés par des objets inhabituels (bouts de ficelle, plumes, miettes...) ou utiliser de façon inhabituelle des objets ou des jouets (faire tourner indéfiniment une roue de petite

voiture...). Elles ont souvent besoin de rituels plus ou moins complexes et supportent très mal les changements dans le quotidien du fait d'un besoin d'immutabilité des situations et de l'environnement. Il peut s'agir de stéréotypies motrices (mouvements répétés, maniérisme...), liées aux objets (utilisation de manière répétée d'un objet sans prendre en considération sa fonction), vocales (production ou reproduction répétées de sons, de mots ou de phrases : écholalies), sensorielles (visuelles, auditives, tactiles) ...

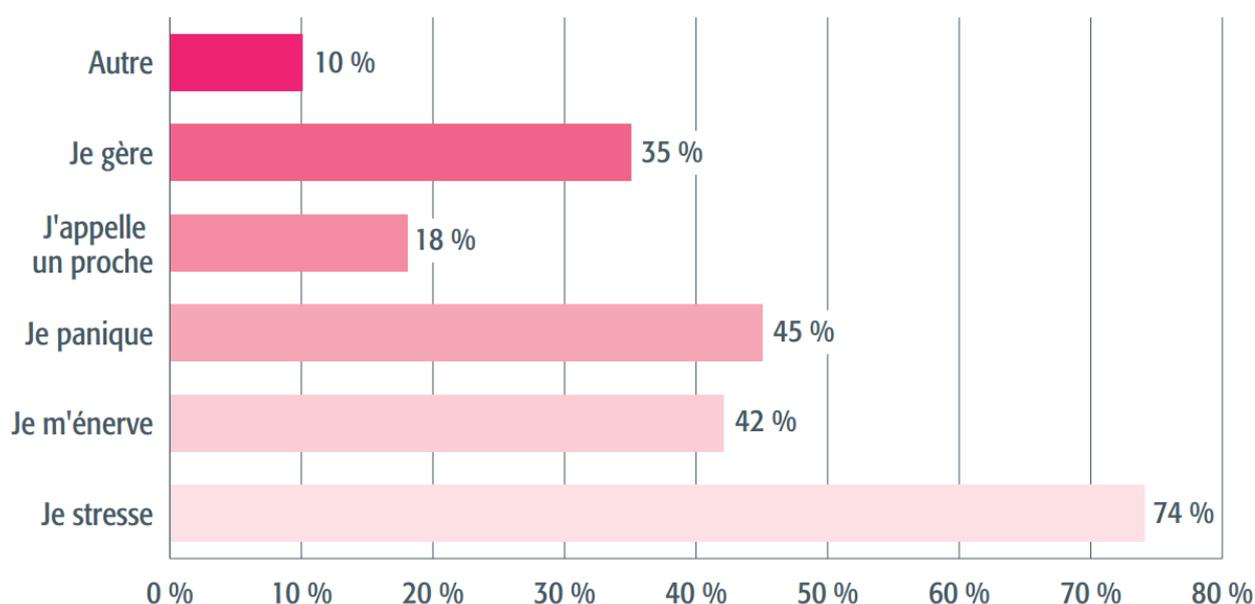
Tous ces comportements sont plus ou moins envahissants. Ils peuvent s'accroître dans certaines situations ou réapparaître à certaines périodes de la vie. Ces comportements répétitifs sont également des indicateurs du niveau de stress, de fatigue ou d'ennui, mais aussi des préférences sensorielles de la personne.

On relève une amélioration modérée de ces comportements chez l'adulte par rapport à l'adolescent : 10 % d'adultes n'ont plus de manifestations, 42 % ont des comportements décrits comme légers, 35 % comme moyens et 11 % comme sévères (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016).

4.1.4.5 La résistance au changement

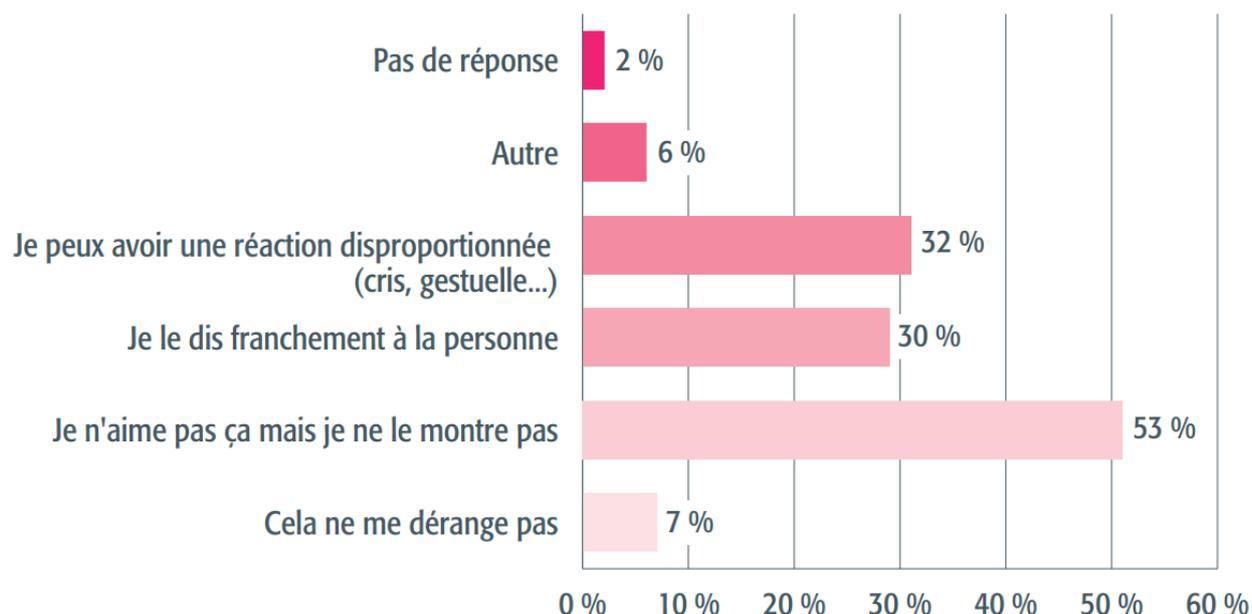
Les personnes autistes présentent une certaine rigidité intellectuelle qui leur pose des difficultés dans la gestion des changements. Ils aiment que les tâches soient planifiées et respectées. L'imprévu est extrêmement stressant pour eux et peut provoquer des crises et des troubles du comportement. Autant que possible, les changements prévisibles doivent être anticipés, préparés et dans tous les cas expliqués et justifiés.

Le stress est un facteur prépondérant de perturbation chez 90% des personnes autistes (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015). Dans la plupart des cas, le stress est provoqué par l'imprévu.



2 : Réactions face à l'imprévu pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

Le second facteur de perturbation est le dérangement en pleine concentration.



3 : Réactions face au dérangement pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

Les facteurs de perturbation sont à l'origine d'épuisement général, à la fois psychique, émotionnel, mental ou sensoriel pour 50% des répondants (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015)

4.1.4.6 La planification, l'organisation

Les personnes autistes peuvent présenter des troubles de la planification et de l'organisation. Dans certains cas, la personne est dans l'impossibilité de se représenter un enchaînement séquentiel de tâches ou de mouvements.

Ainsi, l'organisation quotidienne peut être complexe (faire sa toilette, adapter ses vêtements à la situation, se déplacer, avoir conscience du danger...)

Elle nécessite soit de l'anticipation (préparer la veille ses affaires, ne pas changer l'ordre des tâches, tout planifier) soit l'aide d'un proche.

Une grande part des personnes autistes vit chez ses parents à l'âge adulte.

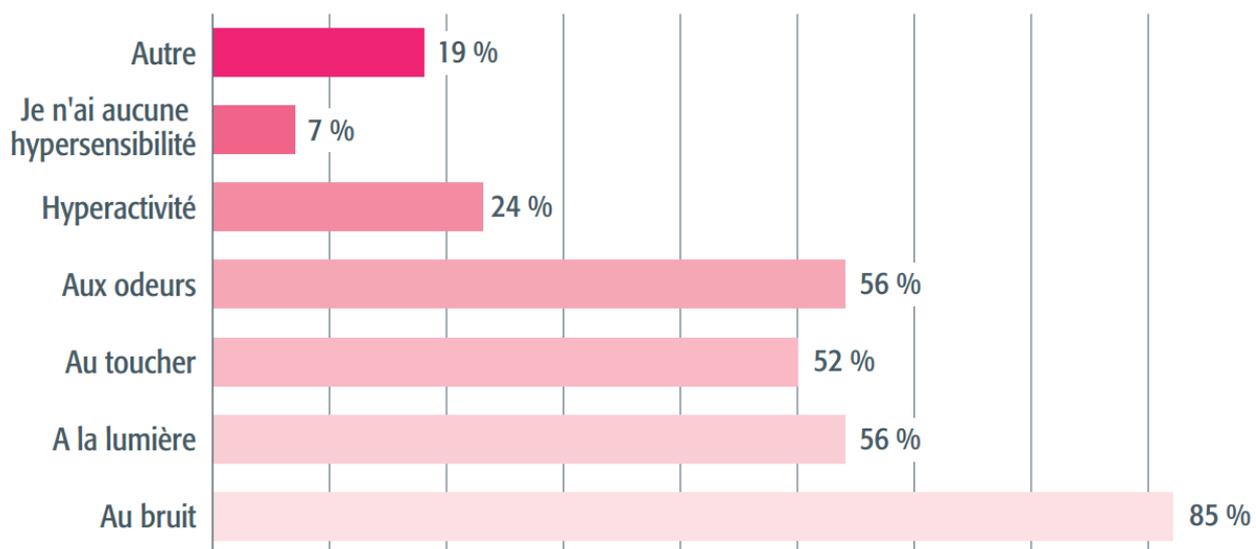
4.1.4.7 Les particularités sensorielles

Les autistes ont une perception sensorielle perturbée. Ainsi, 75% d'entre eux déclarent être hypersensibles aux bruits, au toucher, à la lumière et aux odeurs (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

Dans une moindre mesure, une sensibilité au goût, à la température, aux couleurs est évoquée.

Ces hypersensibilités peuvent être à l'origine d'hyperréactivité ou de fragilité émotionnelle.

A l'inverse, d'autres personnes sont hyposensibles.



4 : Hypersensibilités déclarées par l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

Les personnes autistes présentent également des troubles proprioceptifs et tactiles, provoquant des problèmes de déplacement et d'équilibre mais également, le mal des transports, des réactions de rejet d'appareils ou de vêtements pouvant gêner leurs mouvements, des difficultés à rester debout dans une file d'attente.

L'hypersensibilité au toucher peut perturber la personne autiste dans les tâches d'hygiène banales : toilette, brossage des dents, coupe des cheveux ou des ongles, compliquant encore l'organisation quotidienne.

L'hypersensibilité auditive peut rendre difficile les tâches quotidiennes telles que les transports en communs, le supermarché.

Enfin, Lucie Bouvier, maître de conférence à l'Université de Toulouse, a présenté ses recherches lors du congrès de Autisme PACA (Association Autisme PACA, 2015) et a démontré qu'un grand nombre d'autistes Asperger possède "l'oreille absolue" et est capable de reconnaître les notes constituant n'importe quel accord.

4.1.4.8 La mémoire

La mémoire des personnes autistes est très développée dans certains domaines.

Ils peuvent acquérir un savoir encyclopédique, notamment si le sujet à mémoriser entre dans le champ de leurs intérêts restreints.

4.1.4.9 L'intégrité

Les autistes Asperger respectent les règles. Leur intégrité et leur absence de compréhension des codes sociaux peuvent les amener à être directs, francs.

Ils n'utilisent pas le mensonge et ne comprennent pas que d'autres personnes mentent. Ils n'ont pas d'aptitude à jouer un rôle. Une des conséquences de leur naïveté est qu'ils peuvent parfois être la cible de railleries ou de persécutions.

4.1.4.10 La focalisation

Les autistes ont un mode de fonctionnement de l'attention différent concernant la perception globale et locale.

Ainsi, là où une personne non autiste perçoit d'abord les informations globales avant d'accéder au détail, les autistes focalisent en premier lieu sur le détail, sans pour autant que leur perception globale soit altérée. Dans l'exemple suivant, l'autiste voit d'abord les lettres H avant de voir la lettre L qu'elles constituent.

H
H
H
H H H H H

5 : Exemple de focalisation

Cette différence de fonctionnement amène à des particularités qui peuvent paraître incongrues, voire amusantes, comme le fait de dénombrer sans compter. Le film Rainman, qui avait fait découvrir l'autisme au grand public, avait mis en avance cette capacité à focaliser lorsque le personnage autiste a pu dénombrer instantanément les allumettes tombées d'une boîte (Levinson, 1988). La même faculté de focalisation permet de distinguer toutes les notes d'un accord à sa simple écoute.

Alexandre, autiste Asperger de 25 ans, témoigne dans une interview au journal 20 Minutes : "*Nous ne parvenons pas à visualiser un ensemble, nous nous focalisons sur les détails*" (Boff, 2016).

4.1.4.11 Les "comportements problèmes"

L'ANESM, dans le cadre de ses recommandations (ANESM, 2009), définit les "comportements problèmes" comme : "*tout ce qui constitue une gêne notable, intense, répétée, durable ou qui présente un danger pour la personne avec autisme, ainsi que pour son environnement et qui compromet ses apprentissages, son adaptation et son intégration sociales.*"

Chez les personnes autistes, la probabilité de manifester des "comportements problèmes" est significative. 20 % des sujets adultes avec autisme présentent des troubles comportementaux sévères.

Il ne s'agit pas seulement de problèmes caractéristiques de la personne, mais aussi d'une problématique d'interaction entre la personne et son environnement. Ces comportements peuvent apparaître en raison d'une problématique somatique (douleur ou maladie), d'une inadéquation dans la prise en charge, l'environnement ou le parcours de vie ou encore d'un déficit de communication (expression/compréhension).

Ces comportements peuvent se manifester de diverses façons :

- Auto agressivité, automutilation (se frapper la tête, s'arracher les cheveux ou les ongles...),
- Hétéro agressivité (frapper les autres),
- Destruction d'objets,
- Conduites sociales ou sexuelles inadaptées,
- Autostimulations et stéréotypies (tourner sur soi, courir d'un mur à l'autre, grincer des dents...),
- Insomnies rebelles à tout traitement,
- Troubles sévères du comportement alimentaire...

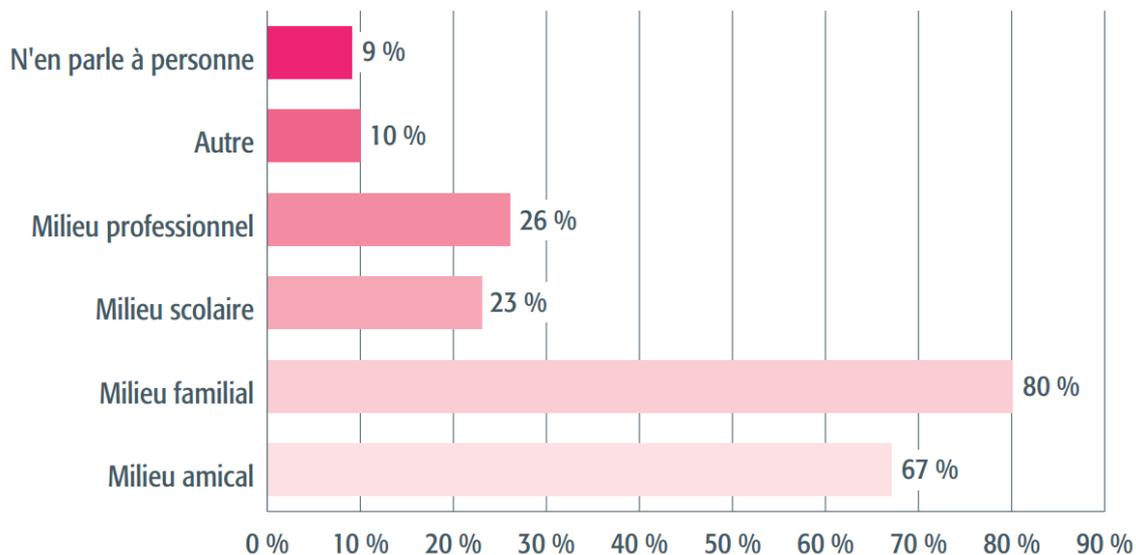
4.1.4.12 Comorbidité et troubles associés

L'autisme est souvent associé à d'autres troubles ou pathologies :

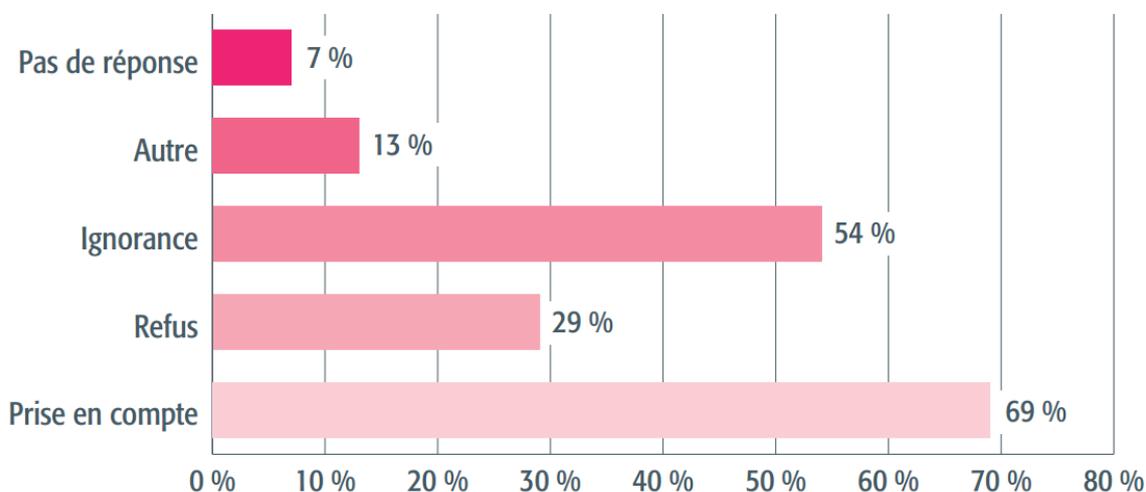
- Troubles de la communication, troubles spécifiques et durables du développement, des processus attentionnels et des fonctions exécutives,
- Troubles neurologiques (épilepsie),
- Anomalies génétiques ou chromosomiques,
- Troubles du sommeil de tout type,
- Troubles psychiatriques (hyperactivité, particulièrement chez l'enfant, troubles de l'humeur, troubles anxieux, dépression chez l'adolescent et l'adulte, syndrome Gilles de la Tourette, troubles psychotiques...),
- Troubles sensoriels (déficience visuelle ou auditive),
- Troubles du comportement alimentaire.

4.1.4.13 La communication sur son handicap

Une grande majorité des autistes Asperger et de haut niveau informe leurs amis et leur famille de leur handicap, mais seulement 25% leur milieu professionnel ou scolaire. Dans 69% des cas, cette annonce a été prise en compte (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).



6 : Communication sur son autisme dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric



7 : Réactions face à l'autisme pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

4.2 Le profil professionnel

4.2.1 Les données concernant l'emploi

4.2.1.1 Des données parcellaires

Les associations de parents pensent que, parmi les 400 000 autistes Asperger potentiels, beaucoup sont sans emploi ou ont un poste très en deçà de leurs aptitudes.

L'étude très détaillée de la Fondation Malakoff Médéric Handicap sur l'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015) n'avance aucune donnée : *"Les carences statistiques régulièrement dénoncées sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées atteignent leur paroxysme en matière d'emploi des personnes avec autisme en France. Ainsi, tout travail d'étude se heurte à l'obstacle majeur d'une absence quasiment totale de données officielles, y compris sur des questions élémentaires telles que le nombre de personnes autistes. Pour ce qui est des questions plus spécialisées, telles que le taux d'emploi de ce même public, aucun chiffre officiel ne semble disponible"*.

Aussi, les données fournies par l'étude de terrain de la Fondation Malakoff Médéric Handicap sur l'accès à l'emploi des personnes autistes Asperger et de haut niveau en France (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015) sont-elles une source d'informations de grande valeur.

Cette étude est basée sur un questionnaire réalisé par la société Ethik Management pour lequel 99 personnes autistes Asperger et de haut niveau ont répondu (Ethik Management, 2016).

Malheureusement, aucune autre étude ou statistique ne vient conforter ou contredire les données collectées dans cette étude, les seules cohortes étudiées en France étant constituées de personnes autistes non spécifiquement Asperger.

La grande majorité des informations fournies dans cette étude est donc relatée dans ce mémoire, complétée de témoignages ou d'informations quand c'est possible, mais aucun travail contradictoire n'a pu être mené. Ces informations bien que précieuses, fixent la limite de l'analyse des données chiffrées concernant l'emploi des personnes autistes Asperger.

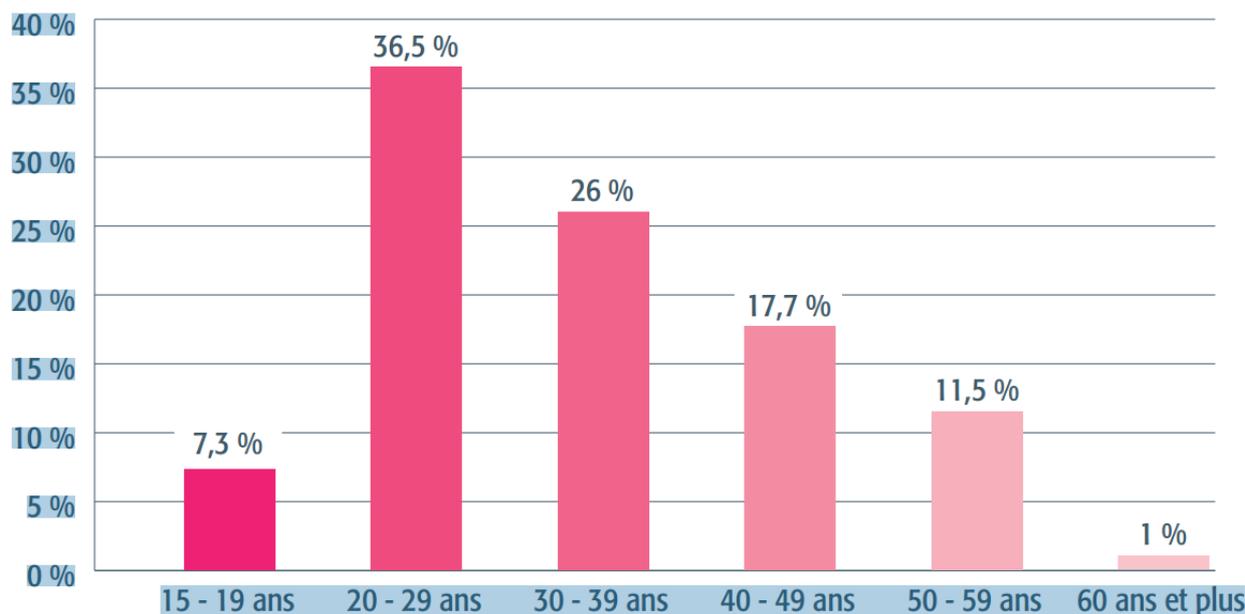
Au contraire, les documents suivants, analysés pour identifier l'ensemble des caractéristiques des personnes autistes Asperger en milieu professionnel et les recommandations qui en découlent, convergent tous vers un socle commun de suggestions et donnent une assise solide à l'étude des dispositifs spécifiques aux autistes Asperger existants :

- Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau en milieu professionnel (Asperger Aide France, 2011),
- Rapport sur les bonnes pratiques pour l'emploi des personnes avec autisme en Europe (Autism Europe, 2014),
- Etude sur l'accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autistes de haut niveau (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015)

- L'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme (Autisme France, 2013),
- Accompagner les adultes avec syndrome d'Asperger : comment favoriser l'accès à l'emploi ? (Viezzoli, Accompagner les adultes avec syndrome d'Asperger : comment favoriser l'accès à l'emploi?, 2015),
- Autisme en entreprise : chacun y trouve son compte (Pouvreau, 2014),
- Adultes TSA : Intégration dans le monde du travail (Wicker, 2015)
- Les 11 plus gros atouts des personnes autistes au travail (Vlaamse Vereniging voor Autisme, VVA, 2016).

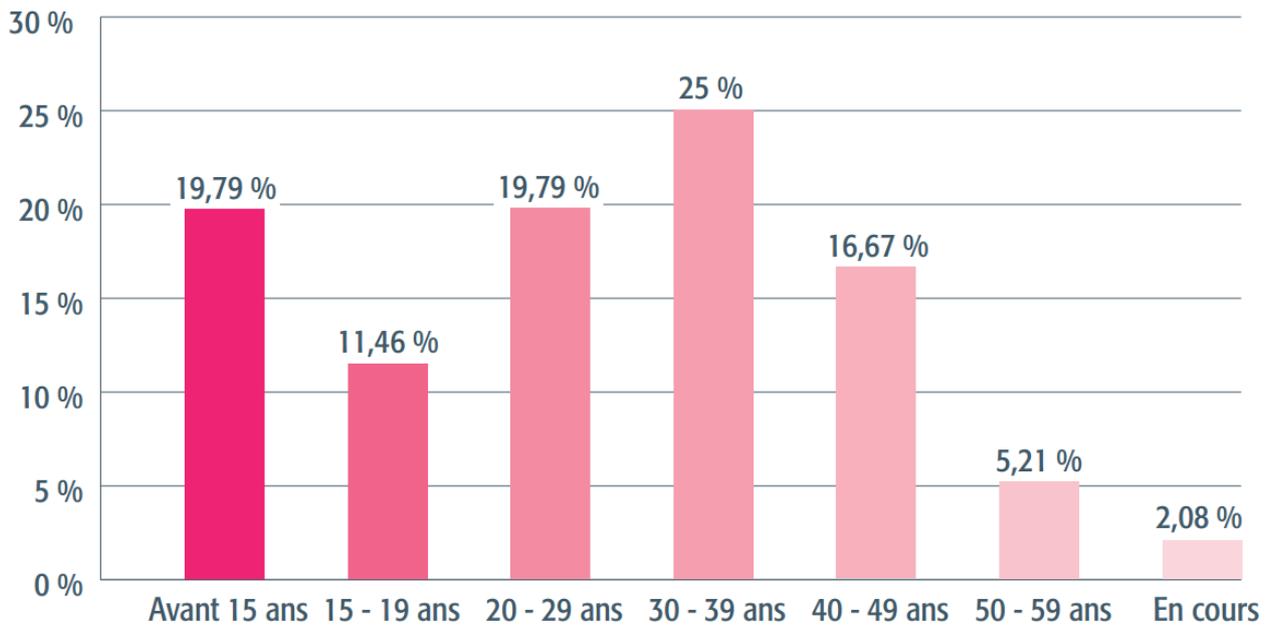
L'échantillon de répondants au questionnaire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap est constitué de 44% de femmes et de 56% d'hommes, ce qui est remarquablement équilibré si on considère que la recherche annonce 4 hommes autistes pour une femme.

La majeure partie des personnes ayant répondu a entre 20 et 40 ans.



8 : Pyramide des âges de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

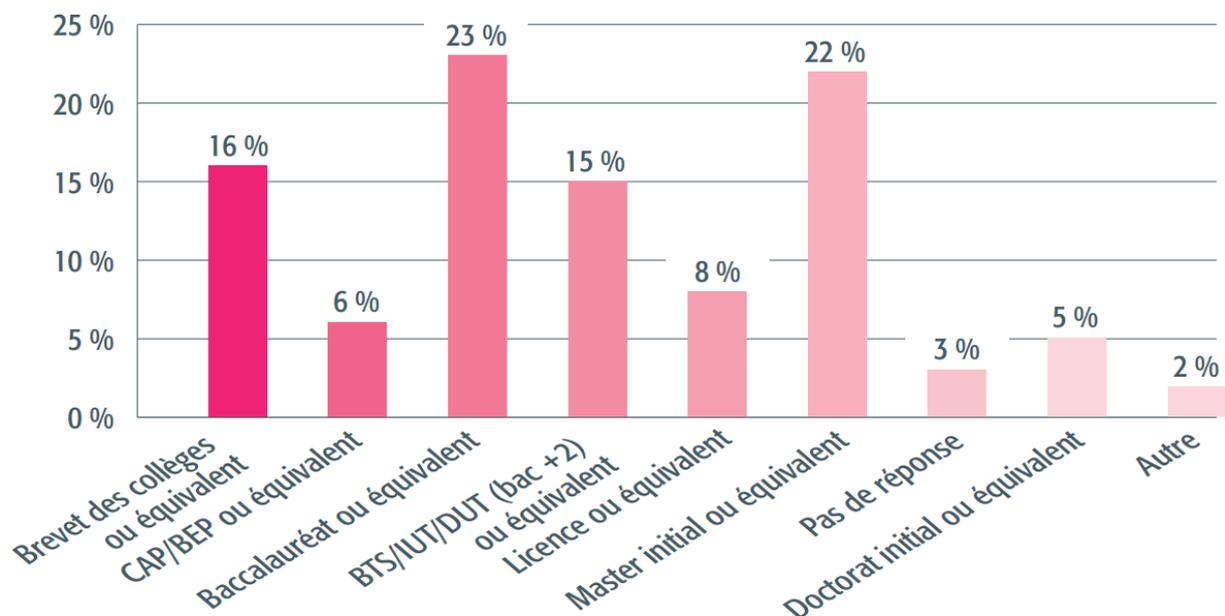
Sans surprise, l'âge du diagnostic est tardif, avec une pointe entre 30 et 40 ans, le syndrome d'Asperger étant connu depuis peu et son identification complexe.



9 : Age du diagnostic de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

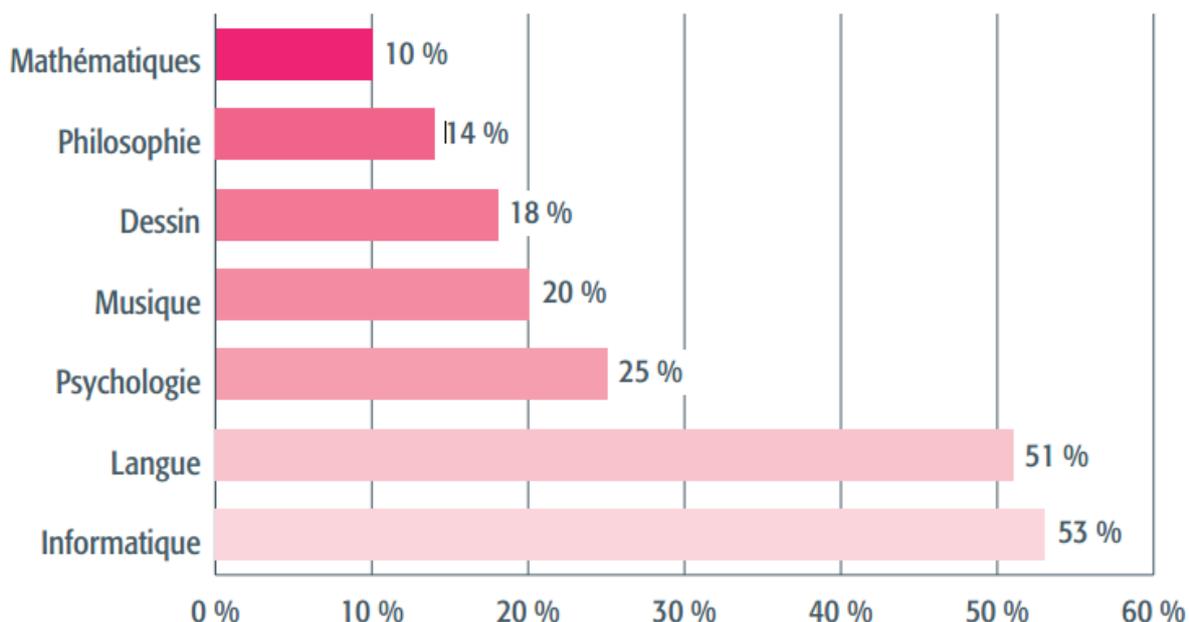
4.2.1.2 Les connaissances et les compétences

Au sein de la population ayant répondu au questionnaire pour l'étude de la Fondation Malakoff Médéric Handicap (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015), la répartition des diplômes ne diffère pas fondamentalement de celle de la population française en général : un quart a le brevet des collèges ou un CAP, un quart a le baccalauréat, un quart un bac + 2 ou bac +3, un quart master ou doctorat. Certains ont même plusieurs diplômes.



10 : Niveau de diplôme obtenu dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

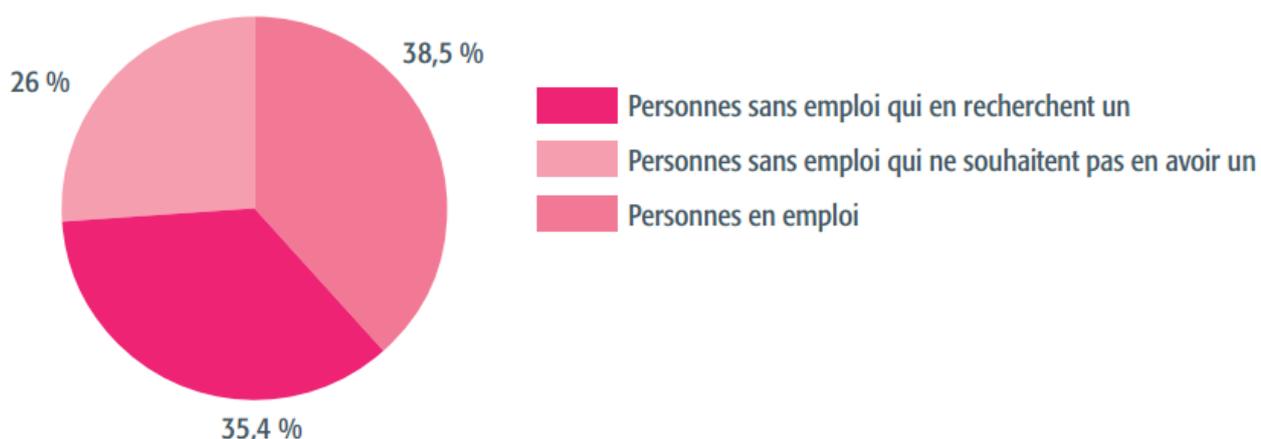
Le taux de personnes autistes autodidactes est particulièrement élevé (89,6%) en informatique (53%), en langues (51%).



11 : Compétences acquises en autodidacte dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

4.2.1.3 La recherche d'emploi

40% des autistes Asperger ou de haut niveau ayant répondu au questionnaire pour l'étude de la Fondation Malakoff Médéric Handicap (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015) ont un emploi, 35% n'en ont pas mais en cherchent un et 25% disent ne pas souhaiter travailler.



12 : Situation de l'emploi de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

Pour le Dr Wicker, chercheur en neurobiologie au CNRS, 86% des autistes ne sont pas en mesure de trouver un emploi en sortant de leur scolarité (Wicker, 2015).

Un tiers des personnes ayant cherché un emploi parmi l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric a été accompagné dans les domaines suivants :

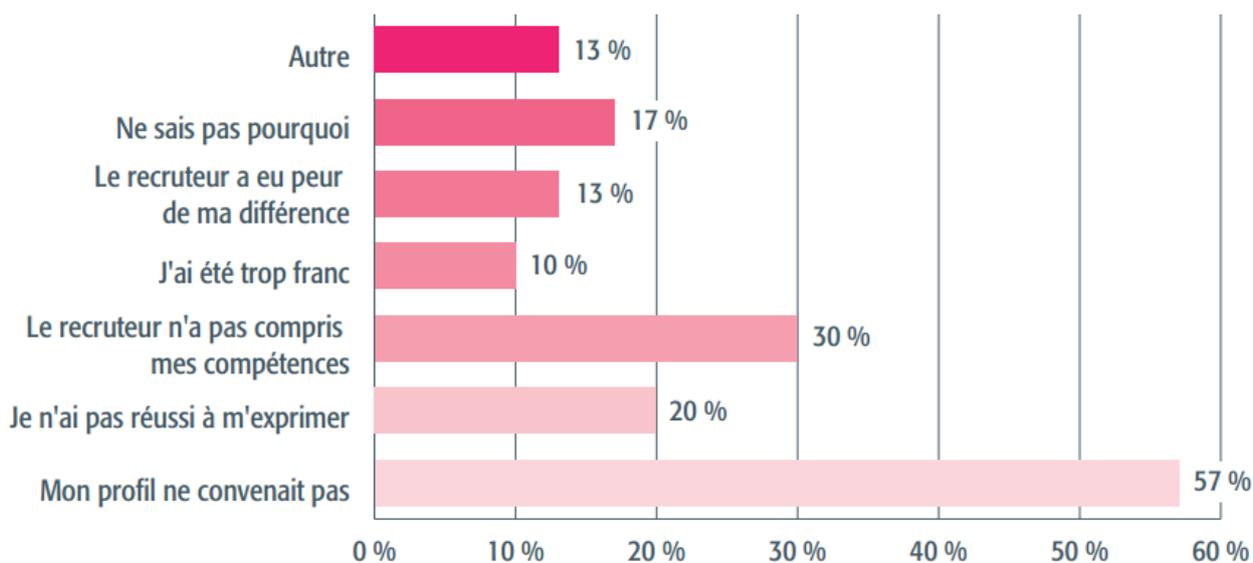
- Rédaction du CV et de la lettre de motivation,
- Préparation à l'entretien d'embauche.

Les accompagnants sont majoritairement et à parts égales, la famille et Pôle emploi et/ou Cap emploi (cf. 5.1.2.1).

Les personnes sans emploi et qui n'en cherchent pas évoquent les trois raisons suivantes :

- Résignation face à l'échec,
- Préférence pour la perception d'une allocation,
- Etudes en cours.

80% des répondants au questionnaire ont déjà passé un entretien d'embauche et 50% d'entre eux pensent que l'échec de leur recrutement est dû à un défaut de profil (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).



13 : Raison pour laquelle la personne pense ne pas avoir été recrutée dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric

La majorité des autistes sans emploi ne sont pas inscrits à Pôle emploi : complexité des procédures, sentiment de l'inutilité de recourir à ces structures, incompréhension de l'administration devant ce handicap particulier, incompetence de l'interlocuteur qui renvoie vers d'autres structures... les raisons sont nombreuses d'abandonner la démarche. Grégoire, autiste Asperger de 20 ans, témoigne non sans humour : *"Mon interlocutrice de Pôle emploi ne voulait pas que ma mère m'accompagne lors du premier rendez-vous alors que je venais pour expliquer mes difficultés, notamment lors des entretiens d'embauche pour lesquels j'avais besoin qu'on m'accompagne."*

Amusant, non ?" Il ajoute : "J'ai été inscrit environ 3 minutes comme chômeur. Je cherchais un emploi complémentaire à mon service civique. J'allais avoir accès à Cap emploi et à un entretien avec une personne spécialisée dans le handicap, mais quand ma conseillère a demandé la confirmation de la procédure à son directeur, je me suis trouvé radié. Plus d'accès à Cap emploi. Plus d'aide. J'avais déjà un service civique, Pôle emploi ne m'aiderait donc pas à trouver un emploi complémentaire. J'ai senti que j'aurais déjà dû être bien content d'avoir un travail à temps partiel avec dédommagement, et qu'il ne fallait que j' imagine espérer travailler plus pour gagner plus."

4.2.1.4 L'intégration professionnelle

Il n'existe pas de statistique officielle en France sur l'emploi des personnes autistes. Le chiffre de 1% est avancé sans être prouvé. Le détail pour les autistes Asperger n'est pas connu.

En Angleterre, la National Autistic Society (NAS) a recensé 15% de personnes autistes ayant un emploi à temps plein rémunéré sur 2000 personnes interrogées (MILTON, 2015).

Le taux de 40% de personnes en emploi dans l'échantillon de l'étude de la Fondation Malakoff Médéric Handicap est donc très élevé. Il est impossible à ce jour de déterminer si l'écart est dû au fait que ce taux ne concerne que des autistes Asperger et de haut niveau ou si la cohorte étudiée n'est pas représentative de la situation globale.

Pour ce qui concerne le temps de travail et le type de contrat, pour la Fondation Malakoff Médéric Handicap, dans 70% des cas, le choix du temps de travail n'est pas du fait du salarié mais imposé par l'entreprise. Pourtant, 80% des personnes autistes interrogées préféreraient un temps de travail réduit du fait de leur fatigabilité et 55% des horaires décalés à cause de leurs difficultés à vivre en groupe, que ce soit dans les transports en communs aux heures de pointe ou au bureau en openspace. 40% des autistes en emploi ont un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), 20% en Contrat à Durée Déterminée (CDD) (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

4.2.1.5 L'évolution professionnelle

Dans l'échantillon de personnes ayant répondu à l'étude de la Fondation Malakoff Médéric Handicap et en situation d'emploi, 27 % ont bénéficié de formation en interne, plutôt techniques (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015). Ces personnes auraient souhaité suivre également des formations dans le domaine de la communication ou des interactions sociales. Seulement 38% de ces personnes sont intéressées par une promotion et plusieurs en ont refusé.

L'envie et l'acceptation de responsabilités sont donc variables d'une personne à l'autre. Outre la personnalité profonde de l'autiste Asperger, on peut imaginer que la particularité de son parcours de vie et l'estime de soi qui en a résulté sont des facteurs importants dans la décision d'accepter des responsabilités et de monter en grade.

4.2.2 Difficultés professionnelles des autistes Asperger et de haut niveau

4.2.2.1 La déclaration du handicap

L'autisme Asperger ou de haut niveau est un handicap non visible. Dans certains cas, il peut passer pour un comportement un peu atypique sans pour autant que les personnes non sensibilisées au sujet imaginent les difficultés que rencontre l'autiste.

Aussi, il peut être tentant pour la personne autiste en recherche d'emploi de ne pas faire valoir sa reconnaissance de travailleur handicapé et d'essayer de gérer seul et au mieux ses difficultés.

Un comportement d'autant plus logique qu'on sait que de très nombreux autistes Asperger qui s'ignorent travaillent dans l'informatique dans un confort relatif.

Elise, 20 ans, témoigne : "J'ai demandé un stage dans une entreprise informatique au travers d'une amie salariée déjà sensibilisée à la question de l'autisme Asperger. Elle m'avait dit qu'il n'y aurait sans doute aucun problème pour obtenir ce stage, car une bonne part des salariés présentait des caractéristiques autistiques et que le recruteur ne serait donc pas gêné par mes différences. Malheureusement, contrairement à ces salariés soupçonnés d'être autistes sans le savoir, moi je l'ai déclaré dans ma candidature et j'ai signalé que j'aurais besoin d'un peu d'accompagnement. J'ai obtenu un refus alors que nombreux autres stagiaires ont été embauchés. Ça ne s'est même pas jugé sur mes compétences mais seulement sur le fait que ce serait difficile et fatiguant de m'aider."

A l'inverse, Luc, diagnostiqué à 47 ans, pense que la situation s'améliore vis-à-vis de l'embauche des autistes : *"Si j'avais appris mon autisme il y a trente ans de cela, je pense que ma vie aurait été pire qu'elle ne l'est aujourd'hui. Je n'aurais même pas trouvé de travail. On m'aurait jeté tel un déchet dans l'enclos de la psychiatrie"* (Magnin, 2014).

4.2.2.2 La valorisation du potentiel

Chez les personnes autistes Asperger et de haut niveau, le potentiel est réel, mais difficile à mesurer. Comme le signale la Fondation Malakoff Médéric (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015), *"il n'existe pas de méthodes consensuelles d'évaluation du potentiel professionnel de ces profils qui permettraient de concevoir des outils de compensation adaptés. Les quelques outils disponibles sont d'ordre « psychologique », là où des dispositifs « psychotechniques » sont nécessaires pour accompagner une intégration en milieu professionnel"*. Elle note également que, malgré plusieurs grandes lois concernant l'emploi des personnes handicapées, l'action publique a mal cerné l'autisme.

Aussi, jusqu' à présent, l'épanouissement de la personne n'est pas un objectif. Tâches répétitives, emploi sans avenir ni reconnaissance, poste sous qualifié, contrats appuyés par des subventions, le potentiel des autistes Asperger et de haut niveau est largement sous-exploité.

4.2.2.3 L'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche, phase incontournable du recrutement en France, est une barrière infranchissable pour les autistes Asperger et de haut niveau.

Codification de la tenue vestimentaire, de l'attitude, des échanges, rites sociaux et absence de franchise totale, incompréhension des implicites, difficulté à s'exprimer, à se mettre en valeur, à dissimuler ses particularités pendant cet instant précis, les pièges semblent se concentrer de façon exponentielle sur cette période de la vie du salarié, pourtant indispensable à l'accès à l'emploi mais pendant laquelle 80% des informations échangées sont non verbales (Asperger Aide France, 2011).

Alexandre, autiste Asperger interrogé par le journal 20 Minutes cherche une explication à l'échec de ses entretiens d'embauche : *"J'ai sans doute dit des choses qu'il ne fallait pas... Je n'en sais rien : je ne sais jamais ce que l'autre pense"* (Boff, 2016).

L'association ajoute : *"Ces modalités de sélection sont inadaptées pour un ou des candidats Asperger. Les aptitudes sociales des Asperger ne sont en rien révélatrices de leurs capacités professionnelles et intellectuelles. On peut avoir un prix Nobel et ne pas savoir serrer la main de manière convaincante ! Ignorer ce fait peut conduire à écarter des candidats d'exception"*. (Asperger Aide France, 2011)

S'y ajoutent, lorsqu'on a fait part de son handicap, la peur du recruteur devant les différences et son incompréhension de l'écart entre le niveau de diplôme et les capacités en situation.

Enfin, les outils de test de compétences standards ne sont pas adaptés aux personnes autistes et constituent donc une autre barrière à l'embauche.

4.2.2.4 La fatigabilité

La compensation continue des difficultés cognitives et l'hypersensibilité aux stimuli dans le cadre du travail produisent inévitablement une grande fatigue chez la personne autiste.

Toute mesure mise en place pour améliorer son quotidien a donc des retentissements bénéfiques à la fois directement sur son travail, mais également sur sa vie personnelle, pour une amélioration globale de son bien-être.

Il convient notamment d'adapter les horaires afin qu'ils soient les plus compacts possibles, de proposer un temps partiel quand le salarié en a besoin, de proposer de réaliser des horaires décalés lorsque c'est possible. On rappelle que 55% des personnes interrogées dans le cadre de l'étude Malakoff Médéric souhaiteraient travailler en horaires décalés, afin d'éviter les heures d'affluence

dans les transports et au bureau et de diminuer le risque d'interruption et de perturbation au travail (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

Maxime, 20, autiste Asperger, initialement entré en service civique dans une association et maintenant embauché pour s'occuper d'enfants autistes témoigne : "Heureusement que je suis à temps partiel et que je ne travaille qu'un jour sur deux. Comme je n'ai pas encore mon permis de conduire et que je ne suis pas certain de l'avoir un jour, je viens en bus chaque jour, il y en a pour 3 heures aller/retour. Ça m'épuise. Et j'ai également le droit à des pauses déjeuner courtes. Ce m'évite de m'ennuyer et ça raccourcit les journées.

Les aménagements du cadre de travail sont également nécessaires, en terme d'agression sensorielle notamment, la plus courante étant le bruit.

4.2.2.5 La communication, les interactions sociales et le travail de groupe

Les personnes autistes ayant des difficultés de communication verbales et non verbales, aussi bien pour s'exprimer que pour percevoir, il n'est pas envisageable de les affecter à des postes en contact constant avec le public, des clients. C'est d'autant plus vrai quand la personne a un déficit de reconnaissance faciale.

Pour illustrer ce point, les témoignages de Alexandre et de Josef Schovanec, tous deux autistes Asperger sont édifiants : "*J'ai dû apprendre cette règle de dire "bonjour" à l'autre comme si j'apprenais une formule mathématique, en la répétant, encore et encore", confie Alexandre.* (Boff, 2016)

"Dire "bonjour" ne permet ni de donner, ni de demander une information. Cela ne sert à rien... Mais les neurotypiques [ou non autistes] aiment le dire, alors nous essayons de penser à le dire aussi", explique Josef Schovanec (Boff, 2016).

Grégory, 29 ans, essaie des méthodes alternatives : "*Je me suis constitué un répertoire de répliques mais parfois, je les sors au mauvais moment... Comme je ne ressens pas ce qu'il faut dire, je suis obligé d'intellectualiser chaque échange*" (Boff, 2016).

Faire connaissance avec les collègues est un processus a plus long et moins spontané que pour un employé non Asperger. Les autistes Asperger ou de haut niveau ont souvent du mal à mémoriser les noms et les visages, ou à mettre le bon nom sur le bon visage, à entrer en contact avec des inconnus, et peuvent en ressentir une grande anxiété. "*Il faut donc leur présenter tous leurs futurs collègues et être indulgents pour leurs erreurs des premiers jours*" (Asperger Aide France, 2011).

La communication orale, et donc par téléphone, n'est pas à privilégier. Les postes nécessitant de communiquer longuement au téléphone, notamment de façon impromptue ou en devant gérer des réponses inattendues, sont à proscrire. Pour une meilleure compréhension des consignes de travail, l'oral doit être abandonné au profit de l'écrit ou de l'enregistré (possibilité de l'écouter plusieurs fois).

De même, le travail de groupe ou comportant de nombreuses réunions de travail en groupe n'est pas adapté à leur besoin de planification et d'anticipation, à leur sensibilité aux bruits et aux voix, à leur aversion pour les échanges, à la nécessité de leur parler sans implicite, ni non-dits, ni second degré. De ce fait, les postes de management ne leur conviennent pas.

Toute poste impliquant de l'empathie est également à proscrire, l'incompréhension des autistes face aux signaux émotionnels peut les amener à sembler indélicat et conduire à des situations de conflit. Comme l'indique Céline Boff dans son article " Comment les autistes Asperger perçoivent-ils notre monde du travail ? " : *"Ils peuvent cependant blesser cet autre sans le vouloir – leur perfectionnisme couplé à leur honnêteté les poussera par exemple à faire remarquer à un collègue ayant travaillé toute la nuit sur un rapport que ce dernier comporte 1.423 fautes d'orthographe"* (Boff, 2016).

4.2.2.6 La planification, l'organisation

Les personnes autistes Asperger ou de haut niveau peuvent avoir des difficultés dans la résolution de problèmes, dans la planification et dans l'organisation, qui affectent leur performance en milieu professionnel.

Leur résistance au changement impose de préparer les événements à venir, d'éviter les changements brutaux et d'éviter de les perturber en pleine concentration.

Généralement, ces personnes préfèrent donc des tâches programmées, répétitives, anticipées, routinières. Elles n'aiment pas le mode multitâche.

Elles ne sont pas à l'aise dans des fonctions qui réclament de la réactivité et de l'adaptabilité.

Les postes sédentaires où le travail est programmé et régulier conviennent donc mieux que ceux qui accumulent des urgences et les impondérables.

4.2.2.7 L'hypersensibilité

L'hypersensibilité des personnes autistes doit être prise en compte au travail quel que soit son domaine afin d'éviter un épuisement voire le surgissement de comportements problème.

Ces sensibilités étant propres à chaque personne, il convient d'en parler avant la prise de poste afin d'évaluer l'employabilité de la personne à ce poste puis de l'adapter le cas échéant.

4.2.2.8 Les intérêts restreints

Il est difficile aux personnes autistes de se motiver, de se concentrer et de s'intéresser en dehors de leurs domaines d'intérêts restreints. Elles peuvent donc montrer des réticences à élargir leur domaine de compétence professionnelle à de nouveaux sujets, ce qui se traduit par un manque d'adaptabilité et de flexibilité.

Leur sens du détail peut les rendre pointilleuses.

4.2.2.9 L'incapacité à reproduire en changement de contexte

Les personnes ayant un trouble autistique ne sont pas en mesure d'appliquer dans des contextes différents et des situations nouvelles des connaissances apprises précédemment, ceci à cause de leur faible capacité de généralisation ou de transfert.

Aussi, même en cas de niveau de qualification élevé, la formation doit être répétée dans le contexte de leur emploi permanent.

De plus, en cas de changement de poste ou d'entreprise, l'accompagnement devra être remis en place comme lors de la première insertion professionnelle.

4.2.3 Employabilité issue des caractéristiques liées au syndrome d'Asperger

Les caractéristiques communes aux personnes autistes Asperger et de haut niveau, si elles constituent un handicap reconnu, peuvent être utilisées comme des leviers de différenciation dans l'environnement professionnel et amener ainsi à transformer des particularités en un ensemble d'outils améliorant l'employabilité.

Dans son Guide pour l'insertion dans l'emploi, l'association AsperAide écrit : "*La plupart [des personnes autistes Asperger] ne sont même pas diagnostiquées et beaucoup sont sans emploi – ou ont un emploi très en-deçà de leurs aptitudes. Pourtant, moyennant quelques connaissances simples sur le syndrome, il est possible d'employer ces personnes motivées, fiables, compétentes, le plus souvent fortement qualifiées, à pratiquement tous les postes de l'entreprise excepté ceux liés à la communication. Employer des Asperger n'est pas qu'une question d'éthique ou d'humanisme : il peut s'agir avant tout d'efficacité économique pure et simple. En effet, le Syndrome d'Asperger occupe une place particulière parmi les handicaps, puisqu'il implique, outre certaines difficultés, de nombreuses aptitudes particulières, parfois hors du commun.*" (Asperger Aide France, 2011)

L'équipe du projet expérimental Aspi'pro présente l'ensemble des caractéristiques des autistes Asperger et de haut niveau qui sont autant d'atouts professionnels.



14 : Les atouts professionnels des autistes Asperger par Aspi'pro

Les paragraphes ci-dessous détaillent les éléments qui constituent l'employabilité des autistes Asperger et de haut niveau.

4.2.3.1 Le niveau de connaissance

Beaucoup d'autistes Asperger témoignent du fait qu'ils ont dû arrêter les études non pour des raisons telles que le manque de compétences ou de connaissances, mais pour des causes directement liées à leur trouble, comme les difficultés à s'exprimer à l'oral, à trouver un stage obligatoire, à comprendre les implicites.

Cependant, l'autisme Asperger et de haut niveau se distingue du handicap en général par le niveau de qualification des personnes atteintes. En effet, il faut rappeler que 80% des personnes handicapées n'ont pas le bac alors dans l'échantillon utilisé par l'étude Malakoff Médéric, 70% des personnes avaient au moins le bac.

Outre les diplômes, les autistes Asperger et de haut niveau possèdent des connaissances acquises à titre individuel, ils ont grande aptitude pour les langues étrangères et la traduction (à l'écrit), la rédaction de documents, l'informatique.

4.2.3.2 Le haut niveau de concentration

Les personnes avec autisme trouvent souvent une grande satisfaction à se concentrer sur l'exécution d'un travail minutieux, et ont tendance à persévérer dans leur tâche sans se laisser distraire, en portant une attention particulière aux détails.

Une fois protégées des perturbations extérieures, elles ont un haut niveau de concentration et une grande capacité à exécuter des tâches répétitives.

De par leur capacité de focalisation, elles sont particulièrement performantes dans la recherche d'une information précise au milieu d'un flux important de données.

4.2.3.3 La fiabilité et la loyauté

De par leur intégrité, les personnes autistes Asperger et de haut niveau sont très consciencieuses et impliquées dans leur travail. Elles sont logiques et objectives.

Pour peu que les problèmes organisationnels qu'elles peuvent rencontrer soient réglés, elles sont très ponctuelles. Elles respectent les délais.

Du fait de leur difficultés d'adaptation, elles préfèrent rester dans un poste auquel elles se sont habituées dans une entreprise dont elles apprécient les valeurs que changer d'emploi.

Elles ne recourent pas aux jugements ni aux préjugés sexistes ou culturels dans leurs relations interpersonnelles, ne participent pas aux bruits de couloirs et autres rumeurs. Leurs difficultés à nouer des relations sociales leur laissent une grande disponibilité pour le travail.

4.2.3.4 De grandes connaissances et une excellente mémoire

La tendance des personnes avec autisme à développer des intérêts dans un domaine spécialisé peut les conduire à acquérir une connaissance factuelle très pointue dans ce domaine. Elles peuvent également développer des compétences hautement spécialisées, en particulier dans les secteurs techniques, qui peuvent s'avérer très utiles en milieu professionnel, ainsi que des capacités de systématisation au-dessus de la moyenne, y compris la compréhension des systèmes et des modèles reposant sur des règles.

Leur mémoire exceptionnelle leur permet de garder ces connaissances actives et à disposition à tout moment.

Elles font référence en matière d'historisation.

4.2.3.5 L'ingéniosité

Les personnes avec autisme ont tendance à préférer adopter une approche logique et structurée dans leur travail et pensent souvent d'une façon très visuelle. Elles prennent généralement beaucoup de plaisir à résoudre des problèmes et peuvent apporter des nouvelles idées et appréhender leur travail avec une approche inédite. Ingénieuses, elles peuvent avoir eu à trouver des solutions pour vaincre des difficultés et peuvent donc s'avérer être des personnes pleines de ressources. Elles sont reconnues pour leur sens de l'analyse.

"Nous pouvons trouver des solutions que vous n'aurez jamais vues. Je crois que c'est ce que nous pouvons apporter de mieux au monde de l'entreprise", dit Alexandre dans son interview au journal 20 Minutes (Boff, 2016).

4.2.3.6 La différenciation

Les personnes avec autisme peuvent être parfaitement appropriées pour certains postes qui ne conviennent pas à la majorité des gens, comme des fonctions qui requièrent l'exécution de tâches répétitives, celles qui nécessitent une grande autonomie et celles qui, de par leur nature même ou le lieu du travail, sont socialement isolées.

4.2.4 Besoins en adaptation pour un autiste Asperger ou de haut niveau

A partir des caractéristiques personnelles et professionnelles des personnes autistes Asperger et de haut niveau détaillées ci-dessus, des associations et des professionnels ont édité des guides d'aide à l'insertion professionnelle. Leurs recommandations portent sur l'accompagnement complet de la personne, de la fin de la formation du candidat jusqu'à son maintien dans l'emploi.

Les recommandations concernent :

- L'information des employeurs potentiels,
- L'évaluation du potentiel et des difficultés du salarié,
- L'aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation,
- La formalisation de l'entretien d'embauche,
- L'adaptation du profil du poste,
- L'information des collègues et de la hiérarchie,
- La formation individuelle,
- L'assistance,
- L'utilisation d'outils,
- L'adaptation du cadre de travail,
- L'appui médico-social.

4.2.4.1 L'information des employeurs potentiels

La première phase pour faciliter l'insertion professionnelles des autistes Asperger et de haut niveau consiste à informer les employeurs potentiels sur ce handicap, à les éclairer sur les difficultés de ces personnes mais également sur leurs compétences exceptionnelles.

Une meilleure connaissance du sujet permet en effet d'une part d'effacer la peur de la différence et d'autre part, de prendre la mesure des adaptations à mettre en place.

En effet, le second plan Autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2008) explique les difficultés spécifiques rencontrées par les autistes lors de la recherche d'un emploi : *"L'accès à l'emploi ordinaire est particulièrement difficile pour les personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement, compte tenu en particulier de la méconnaissance par les employeurs des spécificités de ces personnes et de leurs potentialités. Les personnes avec TED possèdent des compétences spécifiques, voire qui peuvent être supérieures à la moyenne et parfois mal repérées, ainsi que des prédispositions à certaines tâches, telles que les tâches répétitives"*.

La fondation Malakoff Médéric Handicap confirme : *"Le sujet est abordé avec de nombreuses entreprises clientes issues de différents secteurs tels que l'ingénierie informatique, le milieu bancaire, l'assurance, etc. Les réponses se ressemblent : si l'intérêt des entreprises pour ces profils est indéniable, toutes expriment leur besoin d'un appui dédié pour parvenir avec succès à une inclusion professionnelle réussie. Certaines ont déjà fait l'expérience de pareilles embauches, débouchant encore trop souvent sur des échecs ; d'autres n'ont pas osé."* (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015)

Par ailleurs, des personnes autistes en recherche d'emploi hésitent à déclarer leur handicap alors que cela permet d'accéder à des aides concrètes et indispensables concernant l'adaptation du poste. Ce travail d'information auprès des employeurs est donc à mettre en place afin que chaque salarié puisse déclarer son handicap et bénéficier des aides associées.

Pourtant, la Fondation Malakoff Médéric Handicap déclare : *"Les succès obtenus en matière d'intégration professionnelle dépendent également du rapport singulier établi entre le manager et le collaborateur"* (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

4.2.4.2 L'évaluation du potentiel et des difficultés

Chaque personne autiste étant différente, il est nécessaire de commencer par évaluer son potentiel et ses difficultés afin de disposer d'un profil détaillé

Malheureusement, à ce jour, peu d'outils d'évaluation sont adaptés aux personnes autistes, ni à l'emploi, encore moins à l'emploi des personnes autistes Asperger.

Lors de sa conférence sur l'intégration des autistes dans le monde du travail, le Dr Wicker, chercheur en neurobiologie (Wicker, 2015) a proposé d'évaluer le profil du candidat grâce à la passation d'un guide d'entretien contenant 132 items se référant à des situations et des conditions de l'environnement professionnel et nommé Asperger Syndrom Workplace Interview (ASWI) (Svendsrud & Steindal, 2012).

Cet outil dédié aux professionnels qui travaillent à l'intégration des personnes Asperger dans le monde du travail n'est pas un outil de diagnostic. Il permet :

- La définition du niveau de fonctionnement sur chaque item,
- La proposition de solutions,
- Le choix d'un emploi compatible,
- D'aider la personne à développer des stratégies d'adaptation,
- De proposer des solutions pour adapter l'environnement de travail.

Il évalue le profil de la personne dans 6 catégories :

- Les facteurs de stress,
- La présentation personnelle,
- L'allure
- La communication sociale,
- L'organisation,
- La résolution de problèmes.

Cet outil détaille les compétences et difficultés de la personne évaluée, il n'est pas systématiquement utilisé et pourrait être généralisé.

4.2.4.3 L'aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation

L'aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation est un exercice généralement identifié comme difficile, et il existe des organismes pour aider tout chercheur d'emploi à passer cette épreuve : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales...

Dans l'idéal, il faut donc que le candidat ait été évalué avant cette étape, afin qu'il puisse d'une part mieux cibler les entreprises et les postes qui lui correspondent, d'autre part personnaliser son dossier en fonction du profil recherché. Pour atteindre ce but, il faut que les organismes précités disposent de personnel formé aux spécificités des autistes dans le meilleur des cas, capables d'interpréter les recommandations issues de l'évaluation de la personne à minima.

4.2.4.4 La formalisation de l'entretien d'embauche

Dès l'entretien d'embauche, il est nécessaire de mettre en place une ou plusieurs des adaptations suivantes :

- La sensibilisation du recruteur aux spécificités des autistes.
- L'acceptation de la présence d'un accompagnant, en charge de clarifier et décoder les messages réciproques.
- Le remplacement de l'entretien individuel par une période de mise en situation professionnelle (PMSP) au terme de laquelle une décision est prise.

4.2.4.5 L'adaptation du poste

Afin de répondre au mieux aux caractéristiques des personnes autistes Asperger et de haut niveau, d'estomper leurs difficultés et de valoriser leur potentiel, le Dr Wicker explique que des mesures doivent être prises dans 5 domaines (Wicker, 2015) :

- Le profil du poste,
- Le profil des collègues de travail et de la hiérarchie,
- La formation et l'assistance,
- Les outils mis à disposition,
- La modification du cadre de travail.

4.2.4.5.1 Le profil du poste

Le poste devra être :

- Individualisé et personnalisé,
- Basé sur les centres d'intérêts de la personne et proposer des tâches intéressantes,
- Conforme au diplôme et/ou compétences,
- Offrant des possibilités d'évolution,
- Flexible au niveau des horaires, du temps de travail,
- Délimité clairement en termes de tâches et de rôle,
- Limité en terme de relations sociales,
- Accompagné d'une période d'apprentissage et d'adaptation,
- Protégé en terme de stimulation sensorielle et de distraction.

4.2.4.5.2 Le profil des collègues de travail et de la hiérarchie

Les collègues de travail et la hiérarchie devront démontrer :

- De la tolérance,
- De la flexibilité, de l'adaptabilité,
- Des capacités à adapter leur mode communication,
- Du soutien dans les interactions sociales,
- De la curiosité vis-à-vis des caractéristiques des autistes.

4.2.4.5.3 La formation

La formation de la personne autiste consiste en une formation individualisée donnée sur le lieu de travail et concernant :

- Les tâches professionnelles,
- Les modes de communication utilisés,
- La connaissance des rôles et fonctions de chaque collègue et des interactions attendues avec eux.

4.2.4.5.4 L'assistance

L'assistance doit porter sur :

- La désignation d'un tuteur pour 3 mois dans le domaine métier,
- La désignation d'un tuteur dans le domaine des habilités sociales :
 - o La connaissance des horaires de travail, des temps de pause, expliquer de manière claire les rudiments des usages de l'entreprise et de sa culture interne. Un Asperger ne les « devinera » pas de lui-même. Exemples : l'heure de la pause-café et les contributions attendues de chacun, modalités du déjeuner d'équipe, tenue vestimentaire selon les jours de la semaine, etc. (Asperger Aide France, 2011)
 - o La compréhension des modalités d'absence et de vacances,
 - o Le repérage dans les locaux, Se repérer dans les locaux : le sens de l'orientation n'est pas un point fort des Asperger. Si vos locaux sont étendus, une visite guidée s'avèrera très utile. Profitez-en pour leur expliquer les différentes consignes, même lorsqu'elles vous paraissent relever du simple bon sens : quelle porte doit être fermée le soir, quelle lumière éteinte, etc. (Asperger Aide France, 2011)
 - o La connaissance des procédures d'urgence,
 - o La capacité à se rendre et à repartir du lieu de travail.
- La mise en place de "job coaching" par une personne extérieure à l'entreprise (psychologue, coaches, bénévoles associatifs) avec diminution de la fréquence des interventions dans le temps.

Le "job coaching" ou accompagnement à l'emploi est un accompagnement professionnel personnalisé et structuré, auprès d'une personne autiste pour faciliter son accès et son maintien dans l'emploi.

L'accent est mis sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. L'accompagnement est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du salarié en équilibre avec les besoins de l'entreprise. Ce service spécifique peut être proposé par des associations ou des cabinets spécialisés. Si, au début de son intervention sur le lieu de travail, le "job coach" accompagne de façon intensive la personne autiste, son accompagnement devient ensuite plus ponctuel, et il se retire progressivement pour viser l'autonomie complète de la personne accompagnée. Des interventions exceptionnelles peuvent néanmoins être proposées en cas de difficultés à gérer des changements, rencontrées par la personne autiste ou par ses collègues.

D'après le Dr Wicker (Wicker, 2015), le succès des expériences de job coaching se décline en 6 points majeurs :

- L'évaluation du profil du candidat,
- L'implication des collègues et de la hiérarchie,

- L'information et le support sur le lieu de travail,
- Les modifications de l'environnement de travail,
- Le support dans à moyen et long terme.

Le rôle du coach est de :

- Travailler en équipe pluridisciplinaire pour identifier les compétences et les difficultés,
- Préparer à l'entretien d'embauche le cas échéant,
- Aider à la réflexion sur l'orientation professionnelle,
- Aider à l'utilisation des techniques de recherche d'emploi,
- Faciliter l'intégration par l'annonce du diagnostic à l'employeur, la traduction des implicites et des codes sociaux pour améliorer la communication, la formation aux spécificités de l'autisme pour faciliter la compréhension,
- Analyser le poste et proposer des aménagements,
- Intervenir au domicile pour l'aider à organiser les actes de sa vie personnelle qui peuvent influencer la qualité de son travail,
- Diminuer petit à petit sa participation au sein de l'entreprise et auprès de la personne autiste.

4.2.4.5.5 Les outils

Tous les outils pouvant faciliter la communication avec la personne autiste en emploi et sa compréhension de ce qui est attendu d'elle peuvent être utilisés :

- Modification des formulations. L'association flamande pour l'autisme donne les conseils suivants (Vlaamse Vereniging voor Autisme, VVA, 2016) :
 - o Recourrez à des phrases courtes, directes et sans équivoque.
 - o Répétez ce que vous dites si vous l'estimez nécessaire, cela ne sera jamais pris pour une injure.
 - o Exprimez votre message de manière positive, expliquez bien ce qui se passe et non ce qui ne se passe pas.
 - o Ménagez un peu de silence entre vos phrases et vos questions. C'est grâce à cette respiration que votre interlocuteur pourra traiter l'information plus facilement.
 - o Soyez aussi explicite que possible dans vos indications du temps : évitez les 'tout de suite'. Préférez plutôt 'dans 5 minutes'.
 - o Soutenez votre message avec de l'information visuelle.
 - o Alignez vos messages verbaux et non verbaux, ceux-ci ne doivent pas se contredire.
 - o Optez pour un cadre de discussion peu stimulant, afin que votre interlocuteur puisse se concentrer.
 - o Evitez les contacts – les autistes sont souvent trop ou trop peu sensibles aux stimuli sensoriels.
 - o Dites ce que vous faites et faites ce que vous dites.

- Priorisation des modes de communication lors des interactions avec la hiérarchie et par ordre de préférence (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015) :
 - o En face-à-face,
 - o Par email
 - o Par téléphone
 - o Par d'autres moyens tels que les enregistrements audio et vidéo,
 - o Par sms
- Préférence des mails sur les appels téléphoniques pour les échanges avec les clients,
- Agendas partagés.

4.2.4.5.6 Le cadre de travail

Le cadre de travail peut être adapté de manière à diminuer les stimuli visuels et auditifs ainsi que les causes de dérangement, de distraction et de perturbation en proposant un bureau :

- Individuel,
- Loin du bruit et de l'agitation,
- Adaptable en terme de luminosité ou autre particularité sensorielle de la personne,
- Accessible facilement, peu encombré et bien rangé.

Il est préférable par ailleurs de laisser au salarié la possibilité de déjeuner seul à son bureau par exemple.

Les horaires doivent être également condensés de manière à limiter le temps d'inactivité sur le lieu de travail.

4.2.4.5.7 L'appui médico-social

Les personnes autistes Asperger et de haut niveau, même lorsqu'elles sont déjà en situation d'emploi, témoignent de leur besoin de soutien dans leur vie quotidienne, et cela peut leur être proposé dans le cadre d'une prise en charge médico-sociale.

Les domaines dans lesquelles elles expriment des besoins sont :

- Le médical et le paramédical : être orienté vers les professionnels, obtenir des suivis, des traitements et des rééducations conformes à leur besoin, accessibles géographiquement, pris en charge par la sécurité sociale et la mutuelle,
- Les ateliers d'habiletés sociales, qui permettent de mieux comprendre les fonctionnements respectifs des personnes autistes et non autistes et de développer des stratégies efficaces d'interaction,
- La gestion administrative : formalités, dossiers et autres démarches sont particulièrement complexes lorsqu'on ne comprend pas ce qui est attendu,

- L'hébergement et la logistique associée : beaucoup de personnes autistes Asperger et de haut niveau restent vivre chez leurs parents, certains y retournent lors de la prise d'un poste, afin de solliciter un soutien quotidien pour les tâches ménagères, la gestion de l'hygiène personnelle et de la fatigue due aux efforts cognitifs d'une journée de travail.

5 L'insertion professionnelle pour tout travailleur handicapé

5.1 Les acteurs de l'insertion professionnelle pour les personnes handicapées

5.1.1 Les acteurs de la politique pour l'emploi

5.1.1.1 MDPH

La MDPH, Maison Départementale des Personnes Handicapées a compétence en matière d'attribution de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), d'évaluation de l'employabilité des personnes, d'orientation vers les établissements médico-sociaux et vers le marché du travail protégé ou ordinaire.

5.1.1.2 AGEFIPH

L'AGEFIPH, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, est un organisme qui récolte les contributions annuelles des entreprises à l'emploi des personnes handicapées lorsque ces établissements ne respectent pas l'obligation légale d'employer 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Elle propose des aides financières et offre des services pour ouvrir l'emploi aux personnes handicapées dans les entreprises.

5.1.1.3 FIPHFP

Le FIPHFP est le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Il recouvre les contributions des employeurs publics. Comme l'AGEFIPH, il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que l'information et la formation des agents dans ce domaine, mais dans la fonction publique.

Il prévoit également une aide aux employeurs publics au titre des dépenses qu'ils exposent en cas de recours aux services d'organismes favorisant la mise à disposition de prestations de service ou d'achats réalisés auprès du milieu protégé

5.1.2 Les acteurs de l'insertion professionnelle

5.1.2.1 Pôle emploi

Pôle emploi est une structure administrative qui met en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs. Elle verse des allocations aux personnes ayant le droit à une indemnité.

Les personnes handicapées peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi.

Un correspondant handicap est en principe mis en place dans chaque bassin.

Pôle emploi est financé par l'état et par une partie de l'assurance chômage.

5.1.2.2 Cap Emploi

Cap emploi est un réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs.

Sa mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

Il est financé par l'AGEFIPH, le FIPHFP et par Pôle emploi.

5.1.2.3 Les Missions locales

Les Missions Locales accueillent les jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent un accompagnement pour faciliter leur entrée dans la vie professionnelle. Leurs missions ne concernent pas exclusivement les jeunes handicapés.

5.1.3 Les acteurs de la formation professionnelle

5.1.3.1 CPO et CRP

Les CPO, Centres de PréOrientation et les CRP, Centres de Réadaptation Professionnelle, sont des établissements médico-sociaux. L'orientation vers ces établissements est décidée par la MDPH au travers de la CDAPH

Les CPO sont chargés d'accompagner la personne en vue de l'élaboration d'un projet professionnel compatible avec son état de santé par la réalisation d'une évaluation des capacités par des tests et pas une mise en situation professionnelle en stage.

Les CRP proposent des formations qualifiantes dans un métier compatible avec l'état de santé en vue d'une insertion professionnelle en milieu ordinaire ou protégé.

Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des personnes handicapées est assuré par une équipe pluridisciplinaire.

5.2 Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu protégé

5.2.1 Définition du milieu protégé

On différencie le milieu de travail protégé du milieu ordinaire : par définition et par opposition au milieu protégé, le milieu professionnel ordinaire n'est pas spécifiquement réservé aux personnes en situation de handicap.

5.2.2 Les services

5.2.2.1 Les SAVS

Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ont vocation à contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité. Leurs missions consistent à proposer :

- Une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence,
- Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Dans tous les cas, selon les besoins de la personne, l'accompagnement peut être permanent, temporaire ou séquentiel, conformément à la décision prise par la CDAPH. Si nécessaire, ces services peuvent s'articuler avec les instances ayant une mission d'insertion professionnelle (Pôle Emploi, réseau Cap Emploi, AGEFIPH).

5.2.2.2 Les SAMSAH

Les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH), outre les prestations proposées dans un SAVS, proposent un accompagnement médical. Ces services prennent en charge des personnes dont l'état nécessite :

- Des soins réguliers et coordonnés,
- Un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert.

Comme les SAVS, si nécessaire, ils peuvent s'articuler avec les instances ayant une mission d'insertion professionnelle (Pôle Emploi, réseau Cap Emploi, AGEFIPH).

5.2.3 Les ESAT

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux ayant pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés de plus de 20 ans. Ils accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante. Les ESAT offrent également un soutien médico-social et éducatif afin de favoriser l'épanouissement personnel et social des personnes accueillies. Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut d'employé salarié mais d'usager : il est a signé un contrat de soutien et d'aide par le travail. Il perçoit une rémunération garantie versée par l'ESAT de l'ordre de 55 à 110% du SMIC.

Le travail proposé en ESAT est adapté selon les handicaps des personnes. Il peut être exercé à temps plein ou à temps partiel, dans l'ESAT ou à l'extérieur de l'établissement, sous forme de mise à disposition en entreprise ordinaire ou en collectivité publique.

Les activités proposées sont le plus souvent en rapport avec les espaces verts, le ménage, la blanchisserie ou le conditionnement pour la distribution.

La revue ASH sur l'emploi des personnes handicapées indique que "30 à 40% de ces structures sont aujourd'hui déficitaires" et que "une place en ESAT est financée par l'Etat à hauteur de 11 500€ par an" (Actualités sociales hebdomadaires, 2015).

Le CNSA constate : "Le fonctionnement des ESAT peut répondre aux besoins des personnes avec TSA pour l'accès au travail, mais les activités proposées peuvent se révéler en décalage avec leurs souhaits. Ces personnes ont en effet des compétences hétérogènes dont certaines sont parfois très supérieures à la moyenne sur certains points précis" (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016).

La revue ASH indique que les ESAT reçoivent de plus en plus d'autistes et que la diversité des troubles, la fragilité, la fatigabilité, les effets secondaires des traitements obligent les établissements à ajuster leur accompagnement, initialement prévu pour des personnes handicapées physiques. Le dossier cite l'ANESM : "L'insertion sociale de ces personnes reste difficile et fragile, et la prise en charge psychiatrique, au sein des ESAT ou en parallèle, constitue un réel enjeu pour ces derniers" (Actualités sociales hebdomadaires, 2015).

Il faut noter que les travailleurs en ESAT peuvent bénéficier d'une seconde prise en charge médico-sociale pour leur hébergement.

5.3 Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire

5.3.1 L'obligation d'emploi

Les entreprises privées et les services de la fonction publique employant plus de 20 personnes sont tenus à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés.

Cet emploi peut être :

- Un emploi direct de la personne dans le service ou l'entreprise,
- La passation de contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des organismes employant des personnes handicapées, comme les ESAT ou les EA, jusqu'à un niveau de 50% de l'obligation légale d'emploi,
- L'accueil de personnes handicapées en stage,
- La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés,
- Le versement à l'AGEFIPH d'une contribution annuelle.

5.3.2 Les contrats aidés

5.3.2.1 Les CUI

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Les personnes handicapées peuvent en bénéficier.

Le CUI prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand et du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Le CUI, grâce à une aide financière pour l'employeur, permet l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il autorise des recrutements en CDI ou CDD, à temps partiel ou complet.

Les CUI fournissent un référent issu de l'organisme signataire (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale, MDPH, Conseil Général) chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle et l'entreprise doit nommer un tuteur qui accueille, aide, guide et transmet les savoir-faire professionnels au salarié.

L'aide financière apportée à l'employeur dans le cadre d'un CUI-CAE est plafonnée à 95% du SMIC et à 5 ans pour l'emploi d'une personne handicapée. L'entreprise bénéficie d'exonération de charges. Le salaire minimal du salarié est le SMIC.

Au cours d'un CUI-CIE (celui-ci est alors suspendu), une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peuvent être prescrites au salarié, avec son accord et celui de son employeur.

L'aide financière apportée à l'employeur dans le cadre d'un CUI-CIE est plafonnée à 47% du SMIC et à 5 ans pour l'emploi d'une personne handicapée.

Dans le cas particulier d'un jeune sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes handicapées), le CUI prend le nom d'Emploi Avenir. Une aide financière peut être apportée à l'entreprise pour financer des formations diplômantes au jeune salarié. En cas d'embauche définitive suite à un contrat Emploi Avenir, l'entreprise perçoit une aide financière forfaitaire pour l'aider à pérenniser le poste.

5.3.2.2 Le contrat d'apprentissage

Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage avec des aménagements tels que la suppression de la limite d'âge, un allongement de la durée de la période de formation, des aides supplémentaires à l'employeur.

5.3.2.3 Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et aux personnes handicapées percevant une allocation ou ayant bénéficié d'un CUI.

Il associe des enseignements et l'exercice en entreprise.

Un tuteur est nommé en entreprise pour accompagner la personne handicapée.

Des aides financières peuvent être accordées au salarié comme à l'employeur.

5.3.3 Les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées font partie du milieu de travail ordinaire. Ce sont des unités de production relevant d'une logique d'entreprise et non des institutions médico-sociales, employant dans leur effectif de production au moins 80% de travailleurs handicapés. Le travailleur handicapé possède le statut de salarié et perçoit une rémunération au moins égale au SMIC et tenant compte de sa qualification. L'entreprise n'est pas libre de recruter ses salariés handicapés, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou un organisme de placement spécialisé tel que Cap emploi, les orientent vers l'EA.

L'état verse une aide au poste forfaitaire à l'EA de 80% du SMIC par salarié.

La revue ASH sur l'emploi des personnes handicapées indique qu'il existe 700 entreprises adaptées en France, employant 30 000 salariés dont 23 400 en situation de handicap, la plupart à durée indéterminée (91%) et avec un niveau de qualification faible (75% sans qualification). 16% de ces structures sont déficitaires. (Actualités sociales hebdomadaires, 2015).

La CNSA considère qu'il peut s'avérer nécessaire en fonction des compétences de la personne d'envisager une insertion au sein d'une entreprise adaptée mais que les personnes autistes peuvent s'insérer sur le marché du travail si des aménagements des conditions de travail sont mis en place et qu'il faut privilégier cette solution (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016).

5.3.4 Les passerelles entre ESAT / EA et milieu ordinaire

Les ESAT peuvent avoir une fonction hors les murs. Ils mettent à disposition du personnel pour une entreprise, une association, un établissement public, une collectivité territoriale. Le travailleur reste un usager de l'ESAT.

Utilisé comme passerelle pour l'insertion en milieu ordinaire avec l'aide du SAVS qui prendra le relais de l'ESAT pour l'accompagnement médico-social. Le contrat peut être un CDI, un CUI-CAE ou un CUI-CIE.

Les ESAT peuvent également gérer une entreprise adaptée. Pour intégrer l'EA, les personnes doivent avoir une décision CDAPH.

5.3.5 L'insertion par l'activité économique

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) est un accompagnement dans l'emploi proposé par Pôle emploi à des personnes très éloignées de l'emploi afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle dans des structures spécialisées en insertion sociale et professionnelle susceptibles de leur proposer du travail par le biais de contrats spécifiques.

Un salarié embauché dans le cadre d'une IAE bénéficie, notamment avant de sortir du dispositif, d'un suivi et d'un accompagnement renforcés (évaluation, ateliers de recherche d'emploi, bilan de compétences...).

Ce dispositif peut être proposé aux travailleurs handicapés.

Les différences structures d'insertion sont :

- Les Entreprises d'Insertion (EI), en travail temporaire ou non,
- Les ateliers et chantiers d'insertion,
- Les associations intermédiaires.

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent avoir une durée de vie courte ou permanente, et peuvent être créés par une association, une commune, un département, un lycée professionnel...

Dans le cadre de son parcours d'insertion, le salarié peut bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur, notamment auprès d'entreprises.

Une entreprise d'insertion est une entreprise (SARL, association ...) opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (ré-entraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...) pour construire et finaliser avec elles un parcours d'insertion socioprofessionnel durable.

Une association intermédiaire (AI) est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901 permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...).

Tous ces dispositifs bénéficient d'aides financières. Ils peuvent conclure des Contrats à Durée Déterminée D'insertion (CDDI) de 2 ans.

Les salariés en insertion perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

5.4 Les apports de la RQTH

Délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) atteste officiellement du handicap de la personne à qui elle est délivrée et de son aptitude à obtenir ou conserver un emploi malgré ce handicap.

La RQTH ouvre différents droits et notamment l'accès prioritaire à certaines mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

Un travailleur disposant de la RQTH peut ainsi bénéficier du réseau d'accompagnement spécialisé Cap emploi et des aides mises en place par l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Par ailleurs, l'employeur peut éventuellement recevoir une aide financière à l'embauche et des subventions pour aménager le poste de travail d'un salarié titulaire d'une RQTH.

La RQTH est assortie d'une orientation professionnelle : marché du travail, ESAT ou CRP et permet d'accéder aux différentes mesures prises pour les personnes en situation de handicap en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ainsi, le fait d'avoir cette reconnaissance peut permettre à l'adulte concerné :

- De bénéficier du dispositif légal de l'obligation d'emploi,
- De bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi,
- D'accéder aux contrats de travail "aidés",
- De demander une orientation vers un ESAT,
- D'accéder à un emploi dans une entreprise adaptée en milieu ordinaire,
- D'accéder à des stages de formation professionnelle ou de rééducation professionnelle,
- De bénéficier des aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP,
- D'accéder à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique,
- D'avoir accès au dispositif de retraite anticipée.

6 L'insertion professionnelle pour les autistes Asperger et de haut niveau

6.1 Les objectifs

Pourquoi faut-il spécifiquement aider les autistes Asperger et de haut niveau à accéder à l'emploi ? Une des premières réponses à la cette question est : parce que la loi nous y oblige.

Même s'il peut sembler malheureux qu'il ait fallu une loi pour préciser que les personnes handicapées avaient le droit l'égalité des droits et des chances, notamment dans l'accès à l'emploi, la loi appelée communément loi 2005 pour l'égalité des droits est un outil majeur qui fixe le cadre et ne permet plus d'y déroger (Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées). Elle a également amené à développer des outils pour garantir ces droits.

Concernant spécifiquement les personnes autistes, le Code de l'Action Sociale et des Familles indique dans son article L246-1 (CASF, 2012), repris dans l'article 90 de la loi du 11 février 2005 (Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) que "*Toute personne atteinte du handicap résultant du syndrome autistique et des troubles qui lui sont apparentés bénéficie, quel que soit son âge, d'une prise en charge pluridisciplinaire qui tient compte de ses besoins et difficultés spécifiques*" et les différents plans Autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2008) et (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013) détaillent la mise en place de ces prises en charge.

D'autres réponses à la question de l'intérêt de l'insertion professionnelle des personnes handicapées peuvent être liées aux avantages économiques que la société peut en tirer. Ces avantages se limitent à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, qui permet à la personne de percevoir un salaire.

En effet, toute personne handicapée accédant à l'emploi diminue sa dépendance vis-à-vis des fonds publics et participe à l'impôt. Elle consomme, finance une assurance santé qui couvre ses soins médicaux. Elle libère éventuellement une place en établissement médico-social pour des personnes en plus grande difficulté qu'elle.

Il existe également des réponses plus empreintes d'humanité, qui veulent privilégier le bien-être des personnes handicapées mais ayant également des conséquences économiques positives.

En effet, tous les acteurs concernés (personnes handicapées, familles, secteur médico-social, entreprises) convergent pour une démedicalisation progressive du handicap. C'est d'autant plus vrai

dans le cadre de l'autisme où les solutions ne sont pas curatives, rappelons-le, mais symptomatiques et éducatives.

La Fondation Malakoff Médéric prédit : "*Même si cette évolution peut sembler quelquefois trop lente, s'agissant de handicaps plus récemment reconnus et pris en compte, comme l'autisme, il n'en demeure pas moins que la France retrouve désormais sa place de phare dans la promotion des droits de chacun à la pleine citoyenneté*" (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

L'insertion professionnelle comme moteur de la démedicalisation est donc une voie nouvelle à développer, alliant des effets bénéfiques sur la personne comme sur l'économie.

Outre le droit légitime de toute personne handicapée de prétendre à un emploi si elle le souhaite, il convient de considérer le cas particulier des autistes Asperger et de haut niveau.

En effet, le troisième plan autisme rappelle : "*qu'à tout âge, la personne peut évoluer et développer des capacités, et ce d'autant plus si une continuité dans les modalités d'accompagnement et les modes de communication est organisée entre l'enfance et l'âge adulte*". (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013)

Ceci est particulièrement vrai pour un grand nombre d'adultes autistes qui a été diagnostiqué tardivement et pour tous ceux qui vont l'être dans les prochaines années. Ils n'ont pas bénéficié d'une éducation et d'une formation adaptées, mais sont capables de poursuivre leurs apprentissages et d'acquérir de nouvelles compétences.

Du fait de leurs compétences hors normes et de leur capacité à progresser avec un accompagnement adéquat, leur insertion professionnelle peut être :

- Un incitateur au diagnostic. 74% des personnes indiquent que le diagnostic s'est fait après l'embauche (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015),
- Un moteur de développement personnel. En effet, plus de la moitié des répondants a déclaré avoir développé leurs habiletés en termes d'interactions sociales grâce à l'emploi (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015). Ces compétences retentissent également sur la vie privée avec une facilitation de la création de liens (sports, loisirs, vie de famille),
- Un outil de développement professionnel, avec l'accès à des formations, le maintien de compétences utiles et actualisées,
- Un outil de mieux-être, la reconnaissance des qualités et compétences donnée par un emploi augmentant l'estime de soi, l'amélioration de la situation financière donnant accès à une vie personnelle plus satisfaisante,

- Une étape intermédiaire amenant à leur sortie définitive du circuit médico-social voire de leur besoin en accompagnement en milieu professionnel.
- Une source d'innovation : de nombreux chercheurs et inventeurs sont autistes,
- Une ressource rare correspondant à des postes difficiles à pourvoir, demandant persévérance et abnégation,
- Un modèle expérimental amenant à envisager de nouveaux modes d'insertion professionnelle pour des personnes portant d'autres handicaps.

Au contraire, l'absence d'un accompagnement adéquat et l'ignorance de leur spécificités conduit à l'échec de leur insertion, de leur développement et de leur bien-être.

La Fondation Malakoff Médéric synthétise la situation : *"La non prise en compte d'une spécificité peut susciter un cercle vicieux aggravant ses effets et faisant se développer de nouvelles difficultés; inversement, l'intégration et la possibilité d'exprimer son potentiel peuvent conduire à un cercle vertueux renforçant les compétences et atténuant les spécificités handicapantes"* (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

Les caractéristiques si particulières des personnes autistes Asperger et de haut niveau et qui leur confèrent une employabilité inattendue pour des personnes en situation de handicap, sont donc à elles seules la raison pour laquelle il faut particulièrement travailler à leur insertion professionnelle.

6.2 Les mesures proposées par les plans Autisme

Dans le second plan Autisme (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2008), la nécessité d'évaluer les compétences des autistes Asperger et de haut niveau pour améliorer leur insertion professionnelle mais aussi leur autonomie et leurs problèmes de comportement est identifiée : *"Les recommandations de diagnostic de la HAS de 2006 ont attiré l'attention sur la nécessité de disposer de recommandations au bénéfice des personnes adultes, et notamment des autistes de haut niveau (syndrome d'Asperger), dans la mesure où l'établissement du diagnostic est particulièrement complexe du fait du polymorphisme des cas. Par ailleurs, l'adaptation des pratiques de prise en charge à partir d'une évaluation des compétences des personnes diagnostiquées, permet d'obtenir des gains d'autonomie et une moindre expression de troubles du comportement"*.

Malheureusement, ce plan autisme pointe immédiatement après l'incapacité structurelle des Centres Ressource Autisme (CRA) à aider dans ce domaine : *"Actuellement, un tiers des centres ne peut assurer de mission de conseil et de formation des professionnels chargés de la population adulte"*.

Pleine de contradictions, la mesure n°20 du second plan autisme nommée "Améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes autistes" énonce le contexte : *"Les jeunes ainsi que les adultes*

avec autisme et TED, en particulier les autistes de haut niveau, sont encore trop peu nombreux à pouvoir accéder à la formation professionnelle et à l'emploi. Il convient de savoir mettre en œuvre les conditions nécessaires pour ne pas se priver de leurs compétences et pour valoriser chez certains les aptitudes de haut niveau qu'ils démontrent dans des domaines particuliers" mais propose comme actions de travailler sur la formation professionnelle en lycée et l'apprentissage, peu compatibles avec des compétences qualifiées de "haut niveau". L'accent est porté sur le développement de SAMSAH professionnels.

Le second plan autisme propose également dans sa mesure n°22 de "développer une offre de travail protégé adaptée aux spécificités de l'autisme" comme "*première réponse ou alternative*". Là encore, une mesure peu adaptée et clairement temporaire, passant par des ESAT expérimentaux.

La mesure 23 propose de favoriser l'accès à l'emploi ordinaire par l'expérimentation au niveau local d'un partenariat avec les chambres des métiers, la sensibilisation et la sollicitation des fonctions publiques à travers des moyens du FIPHFP, la construction de passerelles entre ESAT / EA et le milieu ordinaire du travail, en appui sur le réseau Cap Emploi et enfin d'expérimenter des structures de "job coaching".

Le troisième plan autisme, toujours en cours, (Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, 2013) prévoit de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des adultes autistes "*en diversifiant les modes d'accueil et d'accompagnement, en s'adaptant à leurs capacités et en respectant ainsi leur attentes et leur choix de vie*".

Pour atteindre cet objectif, la fiche action n° 10 propose de :

- Sensibiliser et former les acteurs de l'emploi ayant à intervenir auprès d'adultes avec autisme, en prenant en compte les spécificités des personnes présentant un haut niveau de fonctionnement intellectuel,
- Mutualiser les interventions du champ médico-social et de l'emploi,
- Former de façon spécifique les professionnels de Cap Emploi pour un accompagnement adapté des personnes avec autisme.

La fiche n°6 décrit comment "*il est prévu qu'un plan de création de places et un renforcement de l'offre médico-sociale viennent conforter les priorités définies par le nouveau plan*".

Cette fiche donne l'inventaire de l'existant :

- Il manque aujourd'hui 2479 places pour accueillir des personnes autistes adultes en liste d'attente pour entrer en établissement médico-social,
- Sur les 48 500 personnes autistes adultes déjà accueillies en établissement médico-social, aucune ne l'est en CRP/CPO, 6% sont en SAVS et SAMSAH, 29% en ESAT,

- Seulement 4700 de ces personnes sont dans un établissement dédié à l'autisme, les autres étant dans des établissements soit généralistes, soit consacrés à d'autres handicaps.

Il s'agit donc de créer pour les adultes autistes de tout type :

- 837 places en établissements ,162 places en SAMSAH d'ici fin 2016,
- 1 500 places nouvelles ensuite, dont 150 en SAMSAH.

Le coût d'une place en SAMSAH est de 20 000€ par an, de 30 000 à 80 000€ par an pour une place en établissement médico-social.

Enfin, la fiche n° 11 du troisième plan autisme met en évidence l'état déplorable de la situation de diagnostic des personnes autistes en France et de l'ampleur du retard à rattraper dans ce domaine. Elle préconise la rédaction de recommandations permettant le diagnostic et l'évaluation des personnes autistes, notamment pour :

- Les personnes à leur domicile, en hôpital psychiatrique ou déjà en établissement médico-social non repérées car n'ayant pas bénéficié d'un diagnostic par des spécialistes de l'autisme,
- Les personnes déjà diagnostiquées mais qui n'ont pas bénéficié de l'état des connaissances actuel,
- Des personnes adultes qui se posent la question, ou pour lesquelles leur famille, ou des professionnels posent la question d'un éventuel autisme de haut niveau, ou d'un syndrome d'Asperger à leur sujet.

Les plans autismes successifs planifient donc des actions concernant les autistes Asperger et haut niveau dans les domaines suivants :

- Mieux diagnostiquer les autistes en général, Asperger en particulier,
- Assurer une mission de conseil et de formation des professionnels chargés de la population autiste adulte,
- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes autistes Asperger et de haut niveau du fait de leurs aptitudes et compétences en développant l'accès en lycée professionnel et en apprentissage au travers de SAMSAH Pro qui restent à créer,
- Développer les ESAT comme alternative,
- Favoriser l'accès à l'emploi en milieu ordinaire par l'insertion dans la fonction publique, la construction de passerelles entre ESAT / EA et milieu ordinaire de travail, en appui sur le réseau Cap Emploi et enfin l'expérimentation de l'accompagnement à l'emploi ("job coaching").

Ces projets et préconisations s'appuient sur la totalité des types de dispositifs en milieu protégé ou ordinaire disponibles en France déclinés dans une version spécifique aux autistes, voire aux autistes Asperger et de haut niveau.

6.3 La diversité des dispositifs

La grande diversité des dispositifs d'insertion professionnelle pour personnes autistes Asperger et de haut niveau semble liée à la diversité des profils rencontrés, répondant à l'adage "Il a autant d'autismes que d'autistes".

La CNSA prend position pour la personnalisation des dispositifs : *"En fonction de l'importance des manifestations des TSA et des troubles associés, les personnes avec TSA peuvent ou non s'insérer dans le domaine professionnel, que ce soit en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Elles ont des compétences très variables d'une personne à l'autre [...]. Cette grande hétérogénéité doit être prise en compte afin de travailler sur les pistes envisageables pour l'insertion professionnelle : il ne peut y avoir de ce fait de systématisation des réponses. Cette insertion ne sera pas possible dans toutes les situations, et la question de l'accès et du maintien en milieu ordinaire se posera surtout pour les personnes avec les niveaux les plus élevés (autisme de haut niveau, syndrome d'Asperger...)"* (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, 2016).

Les plans Autisme donnent les axes de développement de la politique de santé française concernant les personnes autistes et y associe des moyens. La mise en place sur le terrain de leurs préconisations et leur soutien financier concernant des autistes Asperger et de haut niveau porte sur :

- La formation professionnelle (SAMSAH, SAVS, CRP, CPO),
- L'insertion professionnelle en milieu protégé (ESAT),
- L'insertion professionnelle en milieu ordinaire avec du "Job coaching" (EA, fonction publique, marché du travail).

Si les deux premières solutions relèvent directement du domaine des services et établissements médico-sociaux et ont donc un fonctionnement codifié et règlementé, l'insertion professionnelle en milieu ordinaire offre une grande liberté de choix.

En plus des établissements et services médico-sociaux, les associations, les entreprises, les services psychiatriques des hôpitaux s'approprient donc le sujet et expérimentent des dispositifs. Un grand nombre de modèles d'insertion professionnelle en milieu ordinaire pour les personnes autistes Asperger et de haut niveau surgit donc.

Etant donnée la prise de conscience récente des particularités des personnes autistes Asperger et de haut niveau, notamment en ce qui concerne leur insertion professionnelle, tous les types de

dispositifs existants, en milieu ordinaire ou protégé, sont expérimentaux. Ils sont donc peu nombreux, présentent de grandes similitudes mais aussi des différences qui peuvent constituer leur particularité. Pour la plupart de ces dispositifs, la période d'expérimentation n'est pas terminée, les résultats ne sont pas disponibles et des conclusions ne peuvent donc pas encore être tirées.

Les chapitres ci-dessous listent les dispositifs et fournissent des exemples représentatifs des méthodes déployées pour répondre aux besoins des personnes autistes Asperger et de haut niveau.

6.4 Les dispositifs en milieu protégé

6.4.1 Les SAVS

Le SAVS Espoir Provence, spécialisé pour l'accompagnement à la vie sociale et pour la réinsertion psychosociale de personnes adultes reconnues avec un handicap psychique est agréé pour accompagner 60 bénéficiaires vivant en logement autonome (locataire ou propriétaire).

Ce SAVS projette de monter un dispositif en partenariat avec Aspi'pro (cf. 6.5.1.1) afin d'accueillir des adultes autistes Asperger.

D'autres SAVS accompagnent déjà des personnes autistes Asperger comme celui de La Rochelle qui dispose de 8 places sur 68 dédiées à ce profil.

Aucune information complémentaire n'est à ce jour disponible sur les services proposés et les méthodes utilisées spécifiquement pour les autistes Asperger. Il est seulement possible de conclure qu'à ce jour, des expérimentations existent et qu'il serait possibles de les généraliser, afin de répondre aux recommandations du troisième plan autisme.

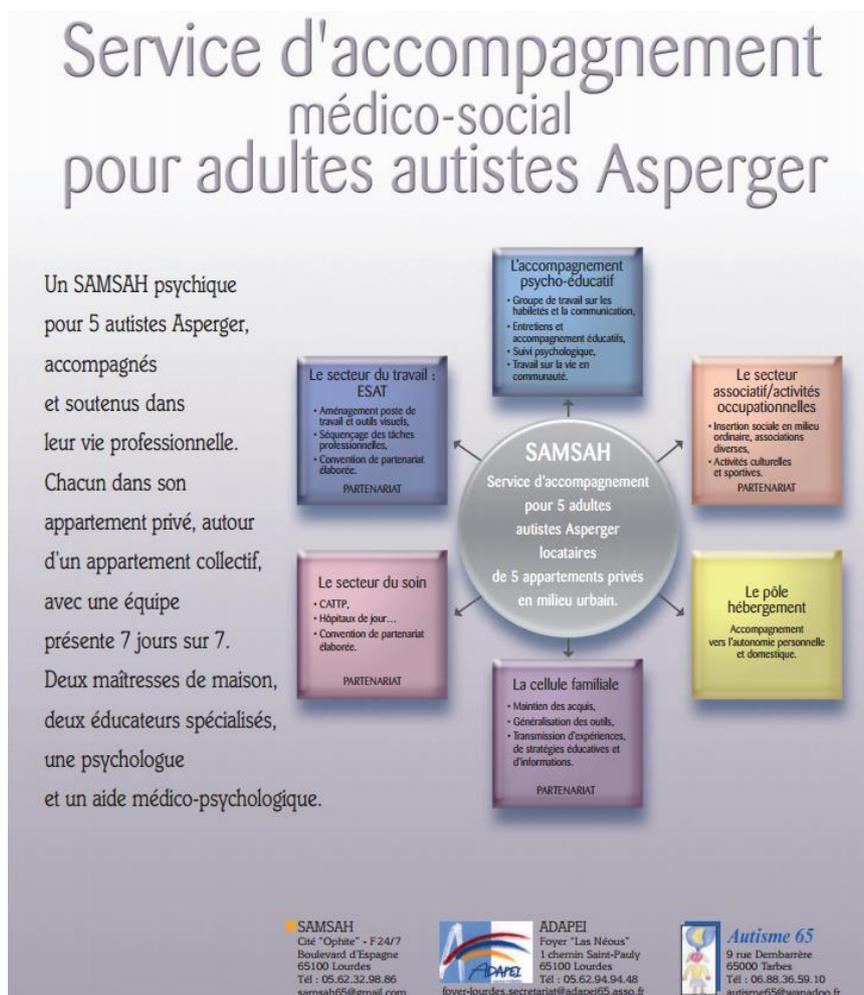
6.4.2 Les SAMSAH

Le SAMSAH Structure Asperger est un service médico-social géré par l'association ADAPEI à l'initiative de l'association Autisme 65. Il s'agit d'un SAMSAH psychique visant l'intégration sociale et professionnelle de cinq jeunes adultes autistes Asperger ou de haut niveau (Association Autisme 65, 2016)

Il propose, en milieu ordinaire urbain, des temps de vie en commun dans un appartement collectif et des temps personnels dans les appartements respectifs. Il intervient en journée et en soirée, 7 jours sur 7. Il comprend une maîtresse de maison, deux éducateurs spécialisés, une psychologue et un aide médico-psychologique.

Les usagers bénéficient d'un accompagnement axé sur :

- Une intégration et un suivi professionnel en ESAT, assistés par un "job coach",
- Un soutien dans l'autonomie quotidienne,
- Des ateliers d'habileté sociale,
- Des activités extérieures à but socialisant en milieu ordinaire.



15 : Dispositif Structure Asperger Autisme 65

Là aussi, il est possible de conclure qu'il existe des SAMSAB répondant aux recommandations du troisième plan autisme.

On peut cependant regretter que le SAMSAB Structure Asperger ne propose qu'une seule passerelle professionnelle vers un ESAT, probablement au sein d'un dispositif existant pour les autres bénéficiaires du service, et n'ait pas développé d'autres partenariats afin de proposer une plus grande palette de choix d'emploi, mieux adaptés au profil des autistes Asperger.

6.4.3 Les CRP/CPO

Le Centre Lillois de réadaptation professionnelle est partenaire du projet Pass P'As (cf. 0). Il n'agit donc pas seul, mais au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Dans ce projet, il joue pleinement le rôle que le troisième plan autisme dévolue au CRP et CPO.

6.4.4 Les ESAT

L'ESAT l'Envol, qui accueille 210 travailleurs handicapés, a participé au montage du projet de SAMSAH Structure Asperger (cf. 5.2.2.2) en mettant 5 postes de travail à leur disposition et en acceptant l'intervention du job coach pour sensibiliser les équipes de l'ESAT et adapter le poste.

Les ESAT en général, dans leur conception actuelle de service de production, ne proposent pas de postes nécessitant des diplômes ou des compétences élevées aux travailleurs handicapés. En cela, ils ne répondent pas aux besoins de la majorité des personnes autistes Asperger et de haut niveau.

Ce dispositif ne peut être envisagé que comme une solution :

- Permanente pour des personnes autistes Asperger nécessitant un haut niveau de soutien, présentant d'autres troubles ou comorbidités les empêchant d'accéder au milieu de travail ordinaire,
- Alternative et temporaire, pour toutes les personnes qui n'ont pas bénéficié de formation et d'éducation adaptée, comme celles qui ont été diagnostiquées tardivement par exemple, mais qui ont encore une marge de progression importante,
- A rejeter absolument pour toute personne dont une évaluation prouverait sa capacité à intégrer le milieu ordinaire directement.

Cette solution peut donc être un excellent tremplin vers l'emploi en milieu ordinaire par le fait qu'elle accompagne l'emploi protégé par un encadrement médico-social et offre donc une prise en charge globale de la personne dans le développement de ses compétences personnelles et professionnelles.

En dispositif temporaire, elle peut amener vers l'emploi soit directement sur le marché du travail, en bénéficiant notamment de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou des contrats aidés, soit en passant par l'étape intermédiaire d'une passerelle vers une EA.

6.5 Les dispositifs en milieu ordinaire

6.5.1 Les dispositifs d'insertion professionnelle

6.5.1.1 ASPI'PRO

ASPI'PRO est un projet expérimental d'insertion socio-professionnelle en milieu ordinaire pour jeunes adultes avec un syndrome d'Asperger ou autistes de haut niveau mené par le service de psychiatrie infanto-juvénile de Marseille en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), la Ville de Marseille, l'association Alliance Aspies, Cap emploi et l'AGEFIPH notamment.

Ce dispositif, proposé par l'Assistance Publique des hôpitaux de Marseille (AP-HM), majoritairement basé sur le coaching et entièrement financé par des fonds publics (ARS, Mairie), propose un soutien global de la personne autiste : médical, social, professionnel.

L'équipe est constituée de :

- Une psychologue,
- 2 "job coaches".

Le projet, prévu sur 3 ans et démarré concrètement en 2015, concerne 16 personnes de 18 à 30 ans. L'entrée dans le dispositif se fait sur volontariat avec engagement par contrat à accepter l'accompagnement tout au long du processus.

Le projet est découpé en deux volets :

- L'insertion professionnelle en milieu ordinaire grâce à l'emploi accompagné,
 - o Evaluation (évaluation, bilan de compétences, bilan cognitif, profil psychoéducatif),
 - o Elaboration d'un projet professionnel personnalisé,
 - o Stage en entreprise, accompagné par le job coach de manière dégressive, avec information de l'entreprise et adaptation du poste de travail,
 - o Emploi en milieu ordinaire avec intervention éventuelle du job coach en cas de besoin et pour sécuriser l'emploi.
- L'insertion sociale en milieu ordinaire,
 - o Evaluation et définition d'un projet de vie,
 - o Accompagnement vers l'autonomie avec un job-social coach.

En parallèle, Aspi'pro propose des suivis pluridisciplinaires afin de faciliter l'insertion professionnelle et sociale :

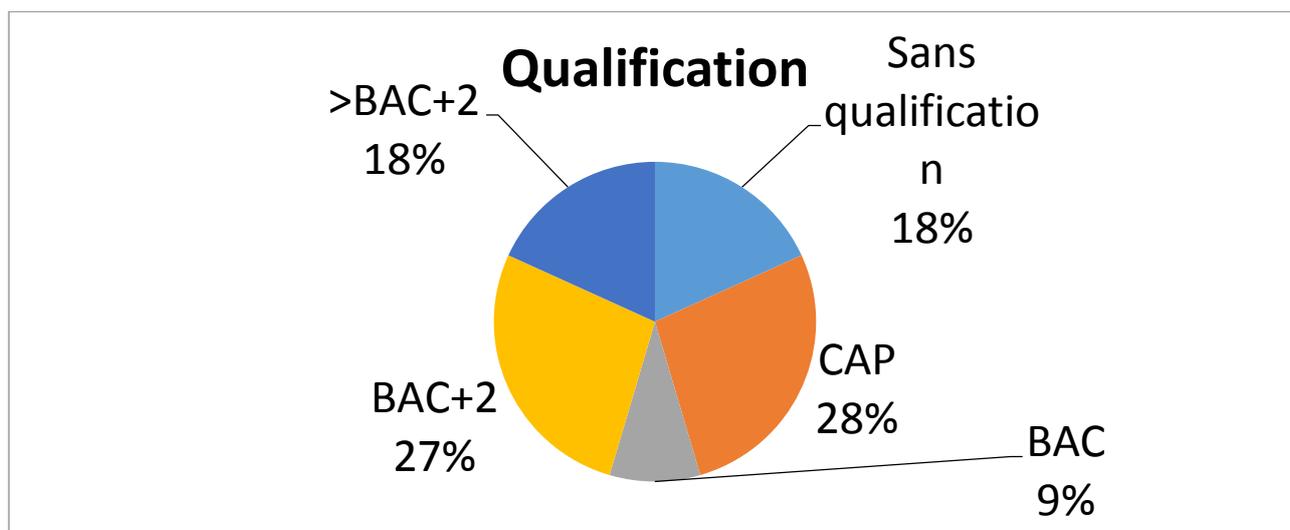
- Groupes d'habiletés sociales,
- Ateliers vie pratique,
- Suivis individualisés.

Les résultats obtenus à fin 2015 après un an d'exercice sont les suivants :

- 12 personnes ont été suivies, une a quitté le dispositif,
- Sur ces 11 personnes, 8 ont actuellement un emploi, la plupart du temps trouvé par l'entourage familial, 3 personnes sont en recherche d'emploi,
- Aspi'pro a accompagné ces personnes dans 5 nouveaux contrats et 7 renouvellements de contrat,
- 7 personnes ont été mises en situation professionnelle, avec signature d'un contrat de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), issu du travail collaboratif du jeune et des "job-coaches" du dispositif. Chaque PMSMP a duré entre 4 et 6 jours.
- Le relais avec Cap emploi a été mis en place pour tous ceux pour lesquels ce n'était pas le cas,
- 2 personnes ont accédé à un logement autonome.

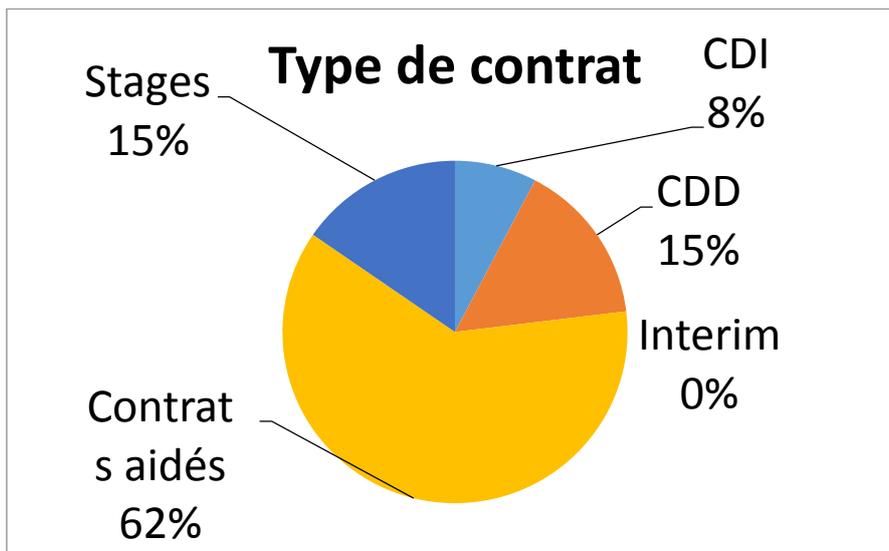
Aspi'pro a également aidé 12 autres personnes ponctuellement.

Le niveau de qualification des bénéficiaires se répartit comme suit, avec plus de la moitié bacheliers et plus :



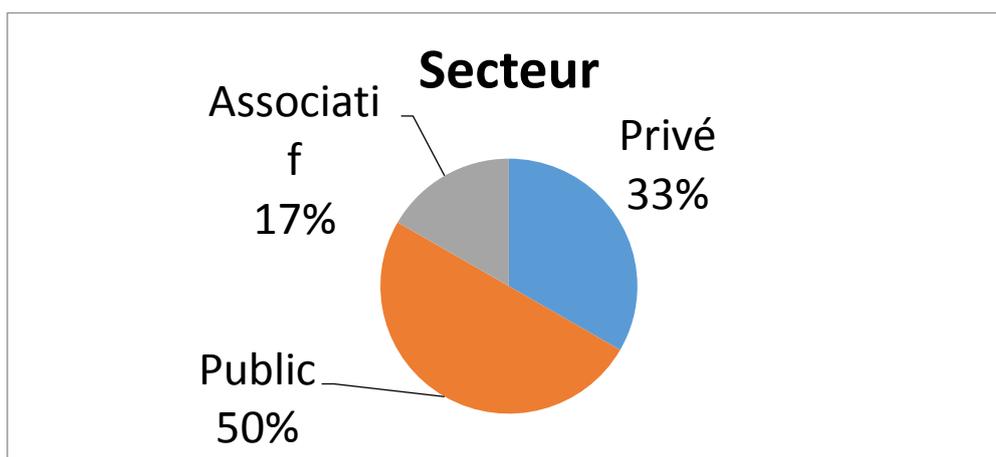
16 : Niveau de qualification des bénéficiaires de Aspi'pro

Les types de contrat obtenus sont majoritairement aidés :



17 : Types de contrat dispositif Aspi'pro

Le principal recruteur est la fonction publique (50%), puis le secteur privé et enfin l'associatif.



18 : Secteur de recrutement Aspi'pro

Le budget du dispositif Aspi'pro est d'environ 310 000 euros sur 3 ans.

Aspi'pro est donc un projet global prenant en compte les besoins sociaux, professionnels et médicaux des personnes autistes Asperger.

Même s'il ne donne à ce jour pas pleine mesure de son succès dans l'accès à l'emploi, il convient de suivre l'évolution de cette expérience afin d'en mesurer les résultats au terme des 3 ans.

6.5.1.2 Pass P'AS

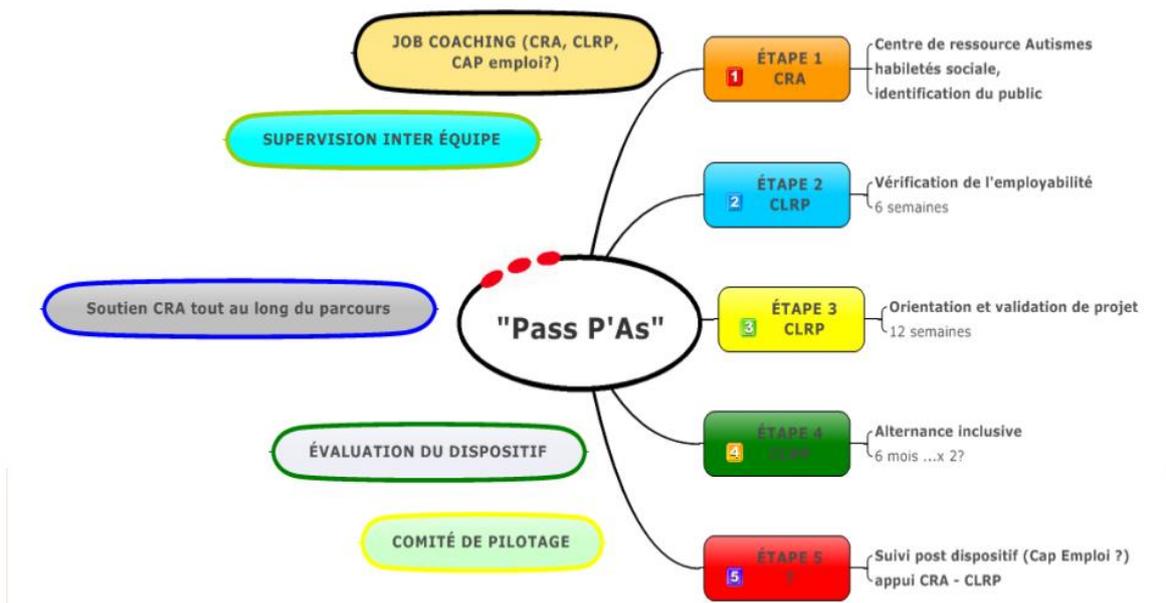
Créé par le Centre Lillois de Rééducation Professionnelle et le Centre Ressource Autisme Nord Pas de Calais, le projet consiste à expérimenter un parcours de formation-insertion dans l'emploi pour des adultes autistes Asperger ou de haut niveau, en réunissant la compétence de deux équipes, l'une sur la formation et l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, l'autre sur les troubles de spectres autistiques.

Ce dispositif est un modèle de pluridisciplinarité, puisqu'il fait travailler ensemble un CRP/CPO, un CRA, Cap Emploi, un service habitat, une association, une université, la MDPH.

Ce projet propose :

- L'évaluation et le diagnostic de la personne,
- L'évaluation de son employabilité,
- L'élaboration et la validation du projet professionnel,
- Une formation en alternance en entreprise,
- Un passage de relais à Cap Emploi.

LES ACTIONS



19 : Dispositif Pass P'As

Le dispositif a concerné dix hommes célibataires âgés de 20 à 35 ans, 9 sont diplômés (du CAP à bac +5, 70% ont le bac et plus).

Deux d'entre eux vivent en logement autonome, 2 en logement protégé, 6 chez leurs parents.

Tous sont allés au bout de la formation en alternance de six mois. Aujourd'hui, six sont en CDI ou CDD longue durée, un est entré dans un ESAT, un autre en entreprise adaptée, trois vont entamer une formation, le taux de succès est donc de 50%. Les personnes sont suivies 2 ans après leur embauche (Centre Ressources Autisme Nord Pas de Calais, 2016).

Ne travaillant que sur le versant de l'insertion professionnelle, ce projet fonctionne cependant bien et peut servir de modèle en termes de partenariats étendus.

6.5.1.3 C3R

Le Centre Référent de Réhabilitation psychosociale et de Remédiation cognitive (C3R) de Grenoble, appartenant au centre hospitalier Alpes-Isère de St Egrève mène avec le support d'un réseau de partenaires du secteur médico-social (RéHPSy) un projet d'accompagnement des personnes autistes Asperger, basé sur un Plan Suivi Individualisé (PSI).

Le PSI est un modèle utilisé au Québec d'intégration communautaire et de soutien à l'emploi dont la méthode se décline en deux points successifs :

- Tout d'abord, mettre la personne en situation de travail,
- Ensuite, identifier les besoins.

Comme pour Aspi'pro, le projet comporte deux pans : un social et un professionnel.

Ce dispositif évalue les ressources et les besoins en situation afin de coller à la réalité du terrain et non pas à priori en s'appuyant sur une théorie qui ne se vérifierait pas en situation d'emploi.

Il coordonne le parcours individualisé et soutient l'intégration professionnelle. Il utilise des outils :

- Evaluation standardisée,
- Ateliers d'éducation thérapeutique et d'habiletés sociales au travail,
- Thérapies comportementales individualisées,
- Job coaching, intervention sur le lieu de travail,
- Prise en compte des difficultés psychologiques et d'adaptation,
- Interface avec les dispositifs existants tels que Cap emploi ou les ESAT.

Ce dispositif concerne 60 personnes de 17 à 54 ans, il est financé par la Fondation de France et par l'hôpital.

Les informations concernant le budget et les résultats obtenus par ce dispositif ne sont pas encore disponibles.

6.5.1.4 Talent d'As

Talent d'As est un centre associatif français dédié à l'emploi en milieu ordinaire des personnes avec autisme et syndrome d'Asperger (Talent d'As, 2016).

Il propose des formations pour les personnes autistes, et parallèlement des formations professionnelles pour les recruteurs et les entreprises.

La formation à la fois théorique et pratique (sur le lieu de travail) des personnes autistes consiste à :

- Mettre l'étudiant sur la voie d'un type d'emploi qui peut lui convenir et où il peut s'épanouir,
- L'aider à démarcher des entreprises jusqu'à être embauché (ou trouver ses premiers clients, pour une activité indépendante),
- Lui permettre de stabiliser son travail et réussir la pérennisation de sa nouvelle situation professionnelle.

Un diplôme est remis à l'issue de la formation.

Cette formation répond aux besoins suivants des personnes autistes Asperger et de haut niveau :

- L'évaluation du potentiel et des difficultés du salarié,
- L'aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation,
- L'acquisition d'habiletés sociales,
- L'assistance à l'entretien d'embauche,
- La formalisation de l'entretien d'embauche,
- L'information des collègues et de la hiérarchie,
- L'assistance,
- L'adaptation du cadre de travail.

Ce projet dont l'efficacité n'est pas connue ne prend en compte que l'insertion professionnelle et n'accompagne pas la vie personnelle et sociale.

6.5.1.5 La Fondation Malakoff Médéric Handicap

Suite à l'étude de terrain menée auprès de personnes autistes Asperger et de haut niveau et auprès d'entreprises ayant fait l'expérience de leur insertion professionnelle, la Fondation Malakoff Médéric Handicap lance cette année la phase suivante de leur projet qui consiste à :

- Définir l'ensemble des outils répondant aux besoins de l'insertion professionnelle des autistes Asperger,
- Travailler avec des entreprises volontaires à l'insertion de personnes autistes Asperger. Sur 80 entreprises françaises contactées, 13 entreprises veulent tenter l'expérience, 9 la retenter.

Il conviendra donc de suivre les résultats de cette expérimentation de grande envergure.

6.5.2 Les dispositifs qui recrutent

6.5.2.1 Les autoentreprises et entreprises individuelles

L'autoentreprise, dispositif qui permet de créer une entreprise d'une seule personne avec des formalités administratives simplifiées, est une possibilité de faire valoir un talent particulier et d'être rémunéré pour cela.

Cette solution a l'avantage d'offrir un travail en autonomie, aux horaires choisis, à domicile. Par contre, elle n'offre pas la sûreté de l'emploi d'une situation salariée, ne garantit pas des revenus réguliers et pérennes, oblige à effectuer des démarches de recherche de clientèle, nécessitant de mettre en place un système de communication. Bien qu'allégées, les démarches administratives restent lourdes sans assistance extérieure.

Les entreprises individuelles autorisent d'avoir des salariés. Bien que l'encadrement de personnes puissent être compliqué pour une personne autiste, le comportement singulier d'un chef d'entreprise peuvent être assimilées à des méthodes de travail alors que le même comportement chez un salarié est mal supporté. Ainsi, l'originalité de Bill Gates, autiste Asperger, l'a conduit à construire de façon différente un empire commercial, Microsoft, là où il aurait probablement été broyé en tant que salarié.

Le statut de chef d'entreprise ne peut être considéré comme une insertion professionnelle réussie que dans la mesure où il permet à la personne de continuer à développer ses capacités de communication et ses habiletés sociales, par la relation avec des clients ou des employés par exemple.

Pour que cette solution fonctionne, il faut :

- Bien identifier les forces et talents de la personne afin d'en tirer une niche professionnelle qui incitera la clientèle à faire appel à cette entreprise spontanément,
- Faciliter le montage du projet en identifiant précisément les besoins en accompagnement,
- Les besoins en support et la capacité de l'entrepreneur à monter seul son projet varie d'une personne et d'un contexte à l'autre, il faut donc prévoir une assistance.

L'autoentreprise reste une solution marginale (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

6.5.2.2 Les entreprises adaptées

Socia3 est une entreprise adaptée spécialisée dans l'externalisation des fonctions administratives. Conscient que les autistes Asperger ont une vraie valeur ajoutée, une cadre concernée à titre personnel par l'autisme convainc le dirigeant d'en intégrer. En septembre 2015, 5 autistes Asperger font partie de l'entreprise (Sabado, 2015).

Les moyens développés par cette entreprise pour répondre aux besoins des personnes autistes Asperger et de haut niveau ont été :

- La mise en place d'un partenariat avec le Centre Ressources Autisme de Tours,
- La formation de la cadre en charge du projet,
- La formation des autres salariées aux caractéristiques de l'autisme,
- L'élaboration d'un plan d'accompagnement basé sur le "job coaching" avec un tuteur métier et un tuteur socio-professionnel,
- L'adaptation du poste (temps partiel pour cause de fatigabilité, report du contact verbal avec les clients sur un autre salarié),
- Proposition de stage, de formation en alternance.

Cette expérience est donc issue d'une initiative personnelle, et ne semble pas être déclinée ailleurs. Elle répond à de nombreux besoins spécifiques des autistes Asperger et de haut niveau en ce qui concerne l'emploi mais ne prend pas en compte les besoins sociaux.

Il s'agit pourtant d'une expérience très intéressante qui pourrait répondre aux besoins d'une tranche spécifique d'autistes Asperger, trop compétents pour travailler en ESAT mais pas encore prêts à intégrer le milieu industriel.

Couplée à des services soutenant la personne dans sa vie quotidienne (SAVS, SAMSAH), elle pourrait offrir une solution globale à la fois protectrice et préparant à un avenir requérant plus d'autonomie.

6.5.2.3 Les entreprises d'insertion

Aucune entreprise d'insertion n'a communiqué sur l'insertion professionnelle des autistes, il semble qu'il n'en existe pas qui accompagne des autistes Asperger dans un processus spécifique.

Un chantier d'insertion pour personnes autistes a été créé mais il n'a pas perduré. Il n'était pas spécifique aux autistes Asperger.

6.5.2.4 Le partenariat industriel

6.5.2.4.1 Specialisterne

Specialisterne est une organisation danoise à but non lucratif qui offre des opportunités d'emploi dans l'informatique uniquement à des adultes autistes Asperger ou de haut niveau dans 11 pays à travers le monde, mais pas en France.

Elle procède comme une société de services en fournissant à des entreprises du personnel porteur de handicap (dont 70% d'autistes Asperger). Le concept est basé sur la mise en avant des compétences exceptionnelles des personnes autistes Asperger.

Specialisterne axe son travail sur les compétences professionnelles et les aptitudes sociales et propose :

- D'évaluer, former et suivre la personne autiste pour aider à son insertion professionnelle,
- De lui proposer une mise en situation professionnelle de 2 mois, soit en interne, soit chez un client, en binôme avec un autre salarié lui-même autiste Asperger,
- De lui attribuer un manager de projet pour les tâches professionnelles et un coach pour les tâches sociales,
- De travailler à temps partiel mais en percevant un salaire à 100% grâce à des aides financières gouvernementales,
- D'adapter le cadre de travail.

Specialisterne a établi un concept complet et formalisé, pouvant être dupliqué, vendu sous forme de licence pour le prix de 300 000 euros.

Son objectif est de fournir un million de postes à des autistes Asperger et de haut niveau (Specialisterne, 2016).

Bien que pourvoyeur d'un grand nombre d'emplois, Specialisterne n'accompagne finalement qu'une partie de la population des autistes Asperger : celle qui se passionne pour l'informatique. Ainsi, ce dispositif ne propose aucune solution pour les autistes Asperger excellent dans d'autres domaines tels que les langues, la philosophie, la sociologie ou même l'art.

Par ailleurs, elle n'offre aucune adaptation dans le domaine de la vie personnelle et sociale, ni de l'hébergement.

En ce sens, bien que fort bien réussie, cette expérience est incomplète et ne répond pas à la totalité des besoins des autistes Asperger.

6.5.2.4.2 SAP

SAP est une entreprise qui conçoit et vend des logiciels. En 2013, sa filiale en Inde a lancé un programme destiné à ce que 1% de sa masse salariale soit dorénavant composée d'autistes Asperger ou d'autistes de haut niveau sous l'impulsion de son directeur général dont le fils est concerné.

Ce programme d'intégration a séduit les autres filiales de SAP en Allemagne, aux Etats-Unis, au Brésil, au Canada, en République tchèque et en Irlande, mais aussi d'autres entreprises informatiques, comme Hewlett Packard Enterprise, en Australie, et Microsoft.

SAP propose :

- Des formations,
- Des outils de travail différents (des Légos pour conceptualiser les idées),
- La structuration du temps et des tâches,

- Une aide individualisée par un tuteur, qui est un collègue au sein de l'équipe,
- La désignation d'un mentor, personne expérimentée et hors équipe,
- Un "job coach" externe.

En 2015, SAP avait intégré 650 personnes autistes dans le monde (1% de son effectif total).

Le projet est basé sur un partenariat avec Specialisterne et présente donc les mêmes insuffisances en terme d'accompagnement social.

6.5.2.4.3 Microsoft

En 2015, Microsoft annonce qu'il engage un programme pilote de recrutement de personnes avec autisme, informaticiens le plus souvent mais pas seulement.

Le projet est inspiré de l'expérience Specialisterne.

6.5.3 D'autres méthodes appliquées par les entreprises qui recrutent

6.5.3.1 Le télétravail

Le télétravail, qui permet à un salarié de travailler à domicile au moins une partie du temps, est un mode de fonctionnement très adapté aux personnes autistes Asperger et de haut niveau.

Limitant les interactions sociales avec la hiérarchie et les collègues, les problèmes d'organisation tels que le choix d'une tenue vestimentaire ou les déplacements et la perte de temps, il favorise aussi la communication écrite et la formalisation des tâches qui le plus souvent sont transmises par mail. Le gain est important en terme de fatigabilité.

Plus confortable pour la personne autiste, cette solution entretient cependant l'isolement social et ne pousse pas le salarié à développer des compétences de communication et d'habiletés sociales.

Pour répondre totalement aux objectifs de l'insertion professionnelle, le télétravail ne peut être une solution acceptable que lorsque le salarié a l'occasion de développer ses compétences personnelles, soit par le maintien d'une partie du temps de travail dans l'entreprise (avec adaptations), soit par le complément à la vie professionnelles par des activités de loisir confrontant de façon modérée et maîtrisée la personne autiste aux situations sociales courantes.

Il est à noter que peu d'entreprises proposent le télétravail en France. Moins de 5% des personnes interrogées dans l'étude Malakoff Médéric l'ont expérimenté. L'entreprise teletravail.fr a tenté ce dispositif, mais il ne concerne à ce jour que 3 personnes (Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015).

6.5.3.2 La cooptation

La cooptation est le fait de recourir à son réseau, qu'il soit familial ou professionnel, pour favoriser l'accès à l'emploi d'une personne.

Une personne autiste est par définition pauvre en relations sociales, son réseau personnel est donc le plus souvent inexistant et restreint à la famille très proche.

Il faut donc que ce soit la famille de la personne autiste qui ait un réseau développé pour que l'intéressé en bénéficie.

Ce mode de parrainage professionnel est d'autant plus efficace que l'entourage de la personne autiste est :

- Nombreux,
- Sensibilisé à l'autisme,
- En situation professionnelle sûre,
- Dans des postes décisionnaires et hiérarchiquement élevés,
- En contact avec des décisionnaires sensibilisés au handicap et à l'autisme,
- Engagés,
- Convaincants.

Ainsi, on peut constater que la majorité des emplois trouvés pour les bénéficiaires de l'expérience de "job coaching" Aspi'pro (cf. 6.5.1.1) l'a été par connaissance personnelle.

L'association Alliance Aspies a l'idée de s'appuyer sur la cooptation pour développer un nouveau concept dans lequel le réseau serait constitué non seulement des familles des personnes autistes et de l'entourage des personnes autistes Asperger, mais aussi sur des associations de familles de personnes handicapées, des entreprises, des services publics démarchés par Alliance Aspies pour être sensibilisés au sujet. L'élargissement du réseau permettrait :

- De multiplier les métiers,
- De multiplier les possibilités géographiques,
- De coopter une personne qui n'est pas une connaissance et de laisser une tierce personne coopter son proche autiste,
- D'offrir les mêmes chances à tous les candidats à l'emploi.

La cooptation telle qu'elle existe aujourd'hui est un système résolvant des situations unitaires de façon inégalitaire dans le sens où elle ne permet qu'à des personnes ayant un réseau étendu, bien implanté dans le marché de l'emploi et impliqué dans l'autisme de trouver un emploi.

Le dispositif prévu par l'association Alliance Aspies, basé sur la cooptation mais sur un réseau élargi, rend le système plus équitable.

Basé sur l'affect, l'engagement associatif permet d'obtenir parfois des résultats rapides et exceptionnels là où un organisme administratif doit respecter des règles strictes, n'expose souvent que des arguments financiers, et des échéances parfois longues.

Impossible d'imaginer Cap Emploi contactant toutes les familles ayant un parent relevant de la MDPH pour leur demander de rejoindre un réseau d'insertion professionnelle et d'identifier des postes vacants susceptibles de convenir à un autiste Asperger.

Il faut donc s'en tenir au travail associatif pour communiquer et solliciter des familles de personnes handicapées.

Mais l'engagement associatif reste fragile car le plus souvent basé sur la volonté et l'énergie d'un petit nombre de volontaires disposant de moyens financiers dérisoires, rendant la viabilité et la pérennité du projet totalement dépendantes des personnes engagées dans le processus.

La cooptation reste donc une solution ponctuelle à un problème de masse, non généralisable et ne peut pas être envisagée comme outil principal de l'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau.

7 La couverture des besoins par les différents dispositifs

Suite à l'inventaire des différents types de dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau et à la découverte de quelques exemples d'application concrète en France ou à l'étranger, on constate que l'offre de solutions est riche, que les projets sont extrêmement variés, les acteurs multiples et ce malgré des moyens financiers souvent très restreints.

Mis à part les dispositifs internationaux issus de l'expérience Specialisterne ou l'entreprise adaptée Socia3, chacun n'accompagne à ce jour qu'une poignée de personnes et de façon isolée. Il n'existe pas de coordination ni de communication entre les différents dispositifs, pas d'homogénéisation des pratiques.

Si tous appliquent une partie des recommandations actuelles concernant l'insertion professionnelle des autistes Asperger, aucun ne répond à l'ensemble des besoins.

En effet, le profil des personnes autistes, même restreint à l'autisme Asperger et de niveau, est multiple et nécessite des adaptations personnalisées.

De plus, au-delà de l'emploi, les personnes autistes rencontrent de multiples difficultés pour accéder à l'autonomie dans leur vie quotidienne. Un dispositif d'accompagnement complet ne peut donc pas faire l'impasse sur l'accompagnement à la vie sociale en dehors de l'environnement professionnel, notamment sur l'accès à l'hébergement.

Dans le cadre du milieu protégé, les trop rares SAVS et SAMSAH jouent leur rôle et répondent déjà aux recommandations du troisième plan autisme. Les ESAT par contre n'offrent pas des postes adaptés à la majorité des autistes Asperger en termes de niveau de qualification, diversité des tâches et possibilité d'évolution.

Les expériences lancées par des services des hôpitaux, comme Aspi'pro ou C3R sont prometteuses en terme d'évaluation de l'employabilité et des besoins en adaptations, de développement de compétences et d'habiletés et ont l'intérêt de couvrir également le suivi médical de la personne. Elles doivent renforcer leur accès aux emplois en milieu ordinaire afin d'offrir une palette de possibilités aussi large que la diversité des profils qu'elles accompagnent.

Le projet Pass P'As, lui, n'aborde pas les aspects médicaux mais fonctionne bien notamment grâce à l'efficacité du réseau sur lequel il s'appuie.

L'expérience d'entreprise adaptée Socia3, si elle était généralisée et couplée à un service médico-social SAVS ou SAMSAH, offrirait un excellent modèle prenant en compte les besoins globalement, à placer entre l'ESAT et le milieu industriel.

En France, malgré la multiplicité des soutiens à l'emploi des personnes handicapées sous forme d'aide financière, de contrats aidés ou d'interventions proposées, aucune entreprise n'a lancé une expérience de grande envergure.

Contrairement à Specialisterne et ses dérivées à l'international, qui, bien que ne travaillant que sur l'insertion professionnelle et que dans le domaine de l'informatique, fournit un grand nombre d'emplois pour les personnes autistes Asperger et de haut niveau, les entreprises françaises font des expériences limitées et pour lesquelles elles ne sont souvent pas à l'initiative. Sollicitées par tous les acteurs maintenant identifiés de l'insertion professionnelle des autistes Asperger, et après s'être longtemps limitées à la cooptation et au télétravail en termes d'adaptation, elles vont devoir déployer des dispositifs plus généralisés si elles veulent profiter de ce nouveau vivier de compétences que constituent les autistes Asperger.

La diversité des partenaires et des dispositifs disponibles étant la réponse adaptée à l'étendue de la multiplicité des profils des personnes Asperger, il faut aider les entreprises à contourner cette difficulté incompatible avec la nécessité de rentabilité. Le développement de solution d'intégration massive de personnel autiste Asperger en entreprises pourrait être accéléré et soutenu non pas par la diminution du nombre de solutions proposées mais par la mise en place d'un interlocuteur unique jouant le rôle de coordinateur entre tous les organismes.

Les plans autisme ont tenté de cerner les besoins des personnes autistes Asperger mais proposent essentiellement de développer le "job coaching".

Les différents acteurs de la formation, de l'insertion professionnelle, de la santé et de l'accompagnement médico-social convergent vers une liste d'adaptations nécessaires et suffisantes à l'intégration des personnes autistes Asperger dans l'emploi et dans la vie, beaucoup plus étendue que le seul "job coaching". On rappelle qu'elle concerne :

- L'information des employeurs potentiels,
- L'évaluation du potentiel et des difficultés du salarié,
- L'aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation,
- La formalisation de l'entretien d'embauche,
- L'adaptation du profil du poste,
- L'information des collègues et de la hiérarchie,
- La formation individuelle,
- L'assistance,
- L'utilisation d'outils,
- L'adaptation du cadre de travail,
- L'appui médico-social.

Couplées aux dispositifs de contrat aidés, d'obligation d'emploi et aux initiatives personnelles, ces adaptations offrent un panel de solutions couvrant la diversité des profils.

Par ailleurs, du fait de leur incapacité à reproduire un apprentissage si le contexte change, les personnes autistes ont besoin d'un accompagnement à chaque évolution de leur situation. Leur insertion professionnelle, même si elle doit être renommée "maintien dans l'emploi", doit avoir lieu à chaque changement de poste ou d'entreprise. Hors, la plupart des dispositifs expérimentaux prévoit d'être limitée dans le temps et appliquée une seule fois à chaque personne.

La vision de l'accompagnement des personnes autistes Asperger doit donc envisagée sous l'angle d'un accompagnement à vie, prolongé jusqu'à la dernière transition professionnelle de toute personne : la retraite.

8 Mon positionnement

En tant que future directrice d'établissement médico-social, la multiplicité des profils des autistes Asperger et de haut niveau est pour moi l'axe principal qui doit sous-tendre notre réponse à leurs besoins étendus.

Il ne s'agit pas d'augmenter le nombre types de dispositifs existants, au contraire, il faut les restreindre à trois modèles uniquement, mais assurant une couverture plus complète des besoins identifiés.

A une époque où l'on constate que les établissements médico-sociaux doivent sans cesse s'adapter à de nouveaux besoins, de nouveaux publics et créer de nouveaux services pour y répondre, il est inconcevable d'imaginer un dispositif monolithique, sorte de méga-structure tentant de répondre à tous les besoins, complexe, chère, lourde à gérer, difficile à faire évoluer.

Je propose une vision systémique de la solution, s'appuyant sur des dispositifs (relativement) légers mais performants, capables de s'adapter rapidement au changement, chacun dans leur domaine et interagissant de façon fluide.

Il faut donc exploiter les entités existantes, les faire évoluer indépendamment les unes des autres chacune dans sa spécialité et les relier entre elles afin que leur réseau crée un dispositif complet plus performant que la simple somme de leurs apports respectifs.

Avant d'exposer les trois modèles me semblant répondre aux besoins des autistes Asperger et de haut niveau dans l'insertion professionnelle, je souhaite lister quelques aménagements de l'existant qui ne sont pas du ressort d'une directrice d'établissement mais qui pourraient grandement faciliter l'insertion professionnelle des autistes Asperger.

Tout d'abord, il serait efficace que toute personne handicapée puisse accéder directement aux services de Cap Emploi sans devoir passer par Pôle Emploi. Cela éviterait de devoir former des personnes aux spécificités des personnes autistes dans les deux structures, raccourcirait le parcours et éviterait de décourager des personnes déjà en difficulté.

Il faudrait également systématiser l'emploi de personnes autistes Asperger et de haut niveau dans tous les dispositifs dont le rôle est de les aider. En effet, nous avons démontré leur employabilité et le niveau de leur compétence, il serait donc tout à fait approprié de les mettre en contact avec leurs pairs. L'expérience Specialisterne (cf. 6.5.2.4.1) a démontré que le tutorat d'un autiste Asperger peut être assuré par un autre autiste Asperger, il faudrait donc étendre cette expérimentation aux services d'accompagnement de la personne. Une personne autiste Asperger employée à la MDPH, dans l'encadrement d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée permettrait de faciliter l'accueil des personnes autistes Asperger.

Le premier modèle, entièrement protégé, concernerait des personnes autistes Asperger nécessitant un haut niveau de soutien. Comme on l'a vu dans l'expérimentation des ESAT (cf. 6.4.4), il s'agit d'aider de façon permanente uniquement les autistes Asperger et de haut niveau présentant d'autres troubles ou comorbidités les empêchant d'accéder au milieu de travail ordinaire, et de façon alternative et temporaire, ceux qui n'ont pas bénéficié de formation et d'éducation adaptée, mais qui ont encore une marge de progression importante.

Ce dispositif implique de mettre en réseau à minima tous les acteurs du milieu protégé :

- La MDPH pour l'orientation professionnelle et en hébergement médico-social,
- Les CRP/CPO pour accompagner l'utilisateur dans l'identification et la construction de son projet professionnel, la mise en place des formations nécessaires,
- Des ESAT ayant dans l'idéal intégré des autistes Asperger dans leur personnel d'encadrement,
- Les SAVS et SAMSAH, pour les soutenir dans l'existence quotidienne, l'accès aux soins et l'hébergement autonome.

Le second modèle, en milieu ordinaire adapté, concernerait des personnes autistes Asperger n'étant pas ou plus concernées par le premier modèle en milieu protégé mais pas encore aptes à entrer dans le marché du travail.

Le réseau gérant ce dispositif doit inclure :

- La MDPH et Cap Emploi pour l'orientation professionnelle,
- Des ESAT dans le cadre d'un dispositif "hors les murs" d'intégration progressive en milieu ordinaire,
- Des entreprises adaptées, dans l'idéal ayant intégré des autistes Asperger dans leur personnel d'encadrement,
- Les SAVS et SAMSAH, pour les soutenir dans l'existence quotidienne, l'accès aux soins et l'hébergement autonome.

Pour ces deux dispositifs, les Centres Ressources Autismes doivent être impliqués, ainsi que, lorsque c'est possible, les universités et les organismes de formation, les hôpitaux psychiatriques et les professionnels de la santé travaillant avec des personnes autistes, et bien sûr les associations de familles.

Le troisième modèle, en milieu ordinaire, concernerait des personnes autistes Asperger n'étant pas ou plus concernées par les précédents modèles. Il utilise toutes les formes de contrats aidés.

Ce modèle doit s'appuyer sur un réseau incluant :

- Pôle Emploi, Cap Emploi et les missions locales,
- L'AGEFIPH et le FIPHFP,

- Les SAVS et SAMSAH, pour les soutenir dans l'existence quotidienne, l'accès aux soins et l'hébergement autonome.
- Les entreprises et la fonction publique.

Ces trois modèles répondent aux missions identifiées dans les plans autisme et permettent de mettre en place l'ensemble des préconisations répondant aux besoins des personnes autistes Asperger et de haut niveau pour leur insertion professionnelle.

Ils couvrent de manière exhaustive et sans redondance l'ensemble solutions proposées par les modèles expérimentaux étudiés dans ce projet.

Conformément à la méthode systématique, ces modèles devront s'adapter au fur et à mesure de la publication des résultats obtenus par les différents dispositifs expérimentaux en cours, sans que cela remette en cause leur structure profonde, par l'évolution des éléments qui les composent et l'ajustement des interfaces entre ces éléments.

A la question "l'insertion professionnelle des autistes Asperger et de haut niveau doit-elle passer par l'emploi en milieu protégé ou faut-il développer d'autres voies ?", ma réponse est donc que toutes les voies doivent être exploitées dans ce but afin de répondre à la grande diversité des situations mais aussi de préparer les nouveaux défis qui vont bientôt émerger grâce à l'avancée rapide de la recherche dans le domaine des troubles du spectre autistique.

9 Conclusion

Dans l'état actuel des connaissances, les adaptations à mettre en place afin que les personnes autistes Asperger et de haut niveau accèdent à l'emploi sont identifiées et des projets répondant à tout ou partie de ces besoins sont en cours d'expérimentation. Il convient donc de mener ces expériences à terme, dans collecter les résultats et de tirer des conclusions sur leur l'efficacité.

Assortie de la promesse de troisième plan autisme de détecter systématiquement tous les autistes Asperger et de haut niveau et de rattraper le retard accumulé en France dans ce domaine depuis des décennies, la généralisation les initiatives les plus réussies constitue le défi des 5 années à venir.

Un défi que les établissements médico-sociaux doivent relever sans perdre de temps, afin de prendre en charge les personnes autistes Asperger les plus vulnérables du fait de leur diagnostic tardif et de l'absence de suivi et d'éducation adaptée. Soutenus par la capacité de ces personnes à évoluer et à monter en compétence, tant sociale que professionnelle, les SAVS, SAMSAH et ESAT doivent proposer un accompagnement global dans un environnement protégé afin que la personne autiste Asperger progresse et migre progressivement vers le milieu ordinaire.

Loin d'être en opposition avec la vision médico-sociale de la situation, les entreprises du milieu ordinaire se doivent de proposer un ensemble d'adaptations afin d'accueillir les personnes autistes Asperger pour un bénéfice mutuel. Elles doivent être aidées dans leur démarche par un réseau de ressources financières et techniques.

Les personnes autistes ont besoin d'un accompagnement dans tous les domaines et tout au long de leur vie, notamment à chaque période de transition, et c'est d'autant plus vrai pour les personnes diagnostiquées tardivement qui ont encore une grande marge de progression vers plus d'autonomie à condition qu'on les accompagne.

A ce jour et tant que l'ensemble des autistes Asperger et de haut niveau en âge de travailler n'auront pas été diagnostiqués dès la petite enfance afin de bénéficier d'une éducation, de soins et d'un accompagnement adapté, il est indispensable de conserver des dispositifs variés prenant en compte les personnes les plus en difficultés et offrant des développements pour les personnes les plus adaptées.

Dans ce cadre, l'environnement médico-social et le travail protégé gardent tout leur sens pour encore quelques générations d'autistes Asperger. Ils doivent soutenir les personnes les plus vulnérables tout en s'inspirant des modèles développés en milieu ordinaire afin de préparer le transfert futur de ces usagers vers ce milieu. Décloisonnés, ils doivent savoir travailler avec des acteurs multiples en

termes de métier mais aussi de profils puisque l'étendue et la diversité du réseau fait ses preuves. Ayant rattrapé leur retard de connaissances sur l'autisme et déployé des solutions particularisées pour les autistes Asperger, ces établissements seront prêts à accueillir une nouvelle tranche de population d'autistes qui se présente et qui va avoir besoin d'aide : les jeunes autistes de type Kanner qui, ayant bénéficié des dispositifs adaptés durant leur petite enfance et leur scolarité, auront développés des compétences sociales et professionnelles étendues et prétendront en toute légitimité à l'emploi protégé.

10 Bibliographie

Films

Levinson, B. (Réalisateur). (1988). *Rainman* [Film].

Articles

Association Alliance aspies. (2016). Récupéré sur Alliance Autismes pour l'insertion, l'éducation et les solidarités: <http://thadadys.wixsite.com/allianceaspies>

Association Autisme 65. (2016). *Structure Asperger*. Récupéré sur Autisme 65: <http://www.autisme65.asso.fr/index.php?page=aspi&voir=pres>

Association Autisme France. (s.d.). Consulté le 2016, sur Autisme France: <http://www.autisme-france.fr/>

Association Autisme PACA. (s.d.). Consulté le 2016, sur Autisme PACA : un autre regard sur le monde: <http://autisme-paca.e-monsite.com/>

Autisme France. (2013, Août 5). L'insertion sociale et professionnelle des adultes avec autisme. *La lettre d'Autisme France*, pp. 2-5.

Boff, C. (2016). Comment les autistes Asperger perçoivent-ils notre monde du travail? *20 minutes*. Récupéré sur <http://www.20minutes.fr/economie/1859307-20160606-comment-autistes-asperger-percoivent-monde-travail>

Centre Ressources Autisme Nord Pas de Calais. (2016). *Dispositif Pass P'AS*. Récupéré sur Centre Ressources Autisme Nord Pas de Calais: <http://www.cra-npdc.fr/2013/07/dispositif-pass-pas-linsertion-professionnelle-des-personnes-asperger-ou-autistes-de-haut-niveau/>

Collectif de parents. (s.d.). Consulté le 2016, sur Autisme infantile: <http://autismeinfantile.com/>

Danny Raede. (s.d.). Consulté le 2016, sur Asperger experts: <https://www.aspergerexperts.com/>

Magnin, V. (2014, 03 19). *Luc, salarié, père de famille et autiste*. Consulté le 2015, sur Place Gre'net: <http://www.placegernet.fr/2014/03/19/luc-filopon-salarie-pere-de-trois-enfants-et-autiste-asperger/26904>

MILTON, D. (2015). *Employment and autism*. Londres.

Personnes Asperger. (s.d.). Consulté le 2016, sur Autisme regards croisés: <http://www.autisme-regards-croises.com/>

Pouvreau, O. (2014). Autisme en entreprise : chacun y trouve son compte. *La Nouvelle République*.

Sabado, E. (2015, 06 09). "Hors les murs", ou l'autisme au travail. *Youphil.com Le Média de toutes les solidarités*. Récupéré sur <http://www.youphil.com/fr/article/07978-%E2%80%8Bhors-les-murs-autisme-travail-socia3-soregor?ypcli=ano>

Specialisterne. (2016). Récupéré sur Specialisterne: <http://specialisterne.com/>

Svendsrud, A., & Steindal, K. (2012). *ASWI*.

Talent d'As. (2016). *Formation*. Récupéré sur Talent d'As : Le talent des autistes et Asperger: <https://talentdas.wordpress.com/>

Vlaamse Vereniging voor Autisme, VVA. (2016). *Les 11 plus gros atouts des personnes autistes au travail*. Récupéré sur jobat.be: <http://www.jobat.be/fr/articles/les-11-plus-gros-atouts-des-personnes-autistes-au-travail/>

Revue professionnelle

Actualités sociales hebdomadaires. (2015, Mars). L'emploi des personnes handicapées en milieu protégé et adapté. *Les numéros juridiques*.

Comptes rendus de conférences

Association Autisme PACA. (2015). Autisme : où en est-on? Draguignan.

Viezzoli, D. (2015). Accompagner les adultes avec syndrome d'Asperger : comment favoriser l'accès à l'emploi? Aix-En Provence.

Wicker, D. B. (2015). Adultes TSA : Intégration dans le monde du travail. Aix-en-Provence. Récupéré sur http://media.wix.com/ugd/b08153_2b948d8756e44f53b2d778bf0cbac148.pdf

Rapports, études et recommandations

ANESM. (2009). *Pour une accompagnement de qualité des personnes avec autisme et autres TED*.
Recommandation de bonnes pratiques.

AGEFIPH. (2015). *Rapport d'activité*.

Asperger Aide France. (2011). *Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau en milieu professionnel*. Guide pour l'insertion dans l'emploi.

Autism Europe. (2014). *Rapport sur les bonnes pratiques pour l'emploi des personnes avec autisme en Europe*.

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. (2016). *Guide d'appui pour l'élaboration de réponses aux besoins de personnes présentant des troubles du spectre autistique*.

Ethik Management. (2016). *Questionnaire à destination des personnes autistes*. Récupéré sur Ethik Investment: <http://www.ethik-investment.fr/public/upload/files/2112163201.pdf>

Expertise collective INSERM. (2002). *Troubles mentaux : Dépistage et prévention chez l'enfant et l'adolescent*. Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs indépendants (CANAM).

Fédération Française de Psychiatrie. (2005). *Recommandations pour la pratique professionnelle du diagnostic de l'autisme*.

Fondation Malakoff Médéric Handicap. (2015). *Accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autistes de haut niveau*.

Fondation Malakoff Médéric Handicap. (2015). *Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion*. Etude de terrain.

HAS. (2010). *Etat des connaissances : Autisme et autres troubles envahissants du développement*.

HAS et ANESM. (2012). *Autisme et autres troubles envahissants du développement : interventions éducatives et thérapeutiques coordonnées chez l'enfant et l'adolescent*. Recommandation de bonnes pratiques.

Ouvrages

Attwood, T. (2010). *Le syndrome d'Asperger*. (J. Schovanec, Trad.) Paris: DE BOECK.

Publications scientifiques

Organisation Mondiale de la Santé. (1977). *Classification Internationale des Maladies CIM-9*.

Organisation Mondiale de la Santé. (1990). *Classification Internationale des Maladies CIM-10*.

Organisation Mondiale de la Santé. (2016, Février). *Troubles du spectre autistique*. Consulté le Mars 3, 2016, sur Organisation Mondiale de la Santé: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/fr/>

Société Américaine de Psychiatrie. (1980). *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux DSM III*.

Société Américaine de Psychiatrie. (2013). *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux DSM V*. Etats-Unis.

Codes, lois, plans ministériels

CASF. (2012). *Code de l'Action Sociale et des Familles*.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. (s.d.).

Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. (2005). *1er plan autisme 2005-2010*.

Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. (2008). *2ème plan autisme 2008-2010*.

Ministère délégué en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. (2013). *3ème plan autisme 2013-2017*.

11 Abréviations

| | |
|---------|--|
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, |
| ANESM | Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux |
| ARS | Agence Régionale de Santé |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CIM | Classification Internationale des Maladies |
| CNSA | Centre Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie |
| CRA | Centre Ressource Autisme |
| CPO | Centre de PréOrientation professionnelle |
| CRP | Centre de Réadaptation Professionnelle |
| CUI | Contrat Unique d'Insertion |
| DSM | Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux |
| EA | Entreprise Adaptée |
| EI | Entreprise d'Insertion |
| ESAT | Etablissements et Services d'Aide par le Travail |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| HAS | Haute Autorité de Santé |
| IAE | Insertion par l'Activité Economique |
| INSERM | Institut Nationale de la Santé Et de la Recherche Médicale |
| MDPH | Maisons Départementales des Personnes Handicapées |
| NAS | National Autistic Society |
| PMSP | Période de Mise en Situation Professionnelle |
| PSI | Plan de Suivi Individualisé |
| SAMSAH | Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés |
| SAVS | Service d'Accompagnement à la Vie Sociale |
| TED | Troubles Envahissants du Développement |
| TSA | Troubles du Spectre Autistique |
| QI | Quotient Intellectuel |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |

12 Tables des illustrations

| | |
|---|----|
| 1 : Estimation de la prévalence de l'autisme dans le monde chez les moins de 20 ans..... | 16 |
| 2 : Réactions face à l'imprévu pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 19 |
| 3 : Réactions face au dérangement pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 20 |
| 4 : Hypersensibilités déclarées par l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 21 |
| 5 : Exemple de focalisation..... | 22 |
| 6 : Communication sur son autisme dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 24 |
| 7 : Réactions face à l'autisme pour l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 24 |
| 8 : Pyramide des âges de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 26 |
| 9 : Age du diagnostic de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 27 |
| 10 : Niveau de diplôme obtenu dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 27 |
| 11 : Compétences acquises en autodidacte dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 28 |
| 12 : Situation de l'emploi de l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 28 |
| 13 : Raison pour laquelle la personne pense ne pas avoir été recrutée dans l'échantillon de l'étude Malakoff Médéric..... | 29 |
| 14 : Les atouts professionnels des autistes Asperger par Aspi'pro..... | 36 |
| 15 : Dispositif Structure Asperger Autisme 65..... | 61 |
| 16 : Niveau de qualification des bénéficiaires de Aspi'pro..... | 64 |
| 17 : Types de contrat dispositif Aspi'pro..... | 65 |
| 18 : Secteur de recrutement Aspi'pro..... | 65 |
| 19 : Dispositif Pass P'As..... | 66 |

Conservatoire National des Arts et Métiers
Centre Régional Provence Alpes Côte d'Azur
2, Cours des Arts et Métiers
13100 Aix-en-Provence

Titre : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES AUTISTES ASPERGER ET DE HAUT NIVEAU

Auteur : Madame Christine BOURDACHE
Gestionnaire des Etablissements Médicaux et Médico-sociaux
Promotion : 2015/2016

Résumé

L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées est un droit fondamental.

Longtemps réservée aux personnes handicapées physiques, l'insertion professionnelle doit aujourd'hui s'étendre aux troubles psychiques et s'adapter aux avancées de la recherche.

Ainsi, le sujet de l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'autisme, trouble du développement pris en compte depuis relativement peu d'années, vient-il sur le devant des préoccupations des institutions.

Au sein d'un large spectre de troubles autistiques, les autistes Asperger et de haut niveau se distinguent par des capacités intellectuelles préservées et des compétences inattendues.

Cependant, malgré leur employabilité reconnue, très peu d'entre eux accèdent à l'emploi.

Quel peuvent-être le rôle et la place des établissements médico-sociaux face au profil atypique des autistes Asperger et de haut niveau ? L'emploi protégé doit-il s'effacer au profit de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou au contraire, ces deux modes de fonctionnement sont-ils complémentaires ?

Afin de répondre à ces questions, ce mémoire propose d'exposer les caractéristiques personnelles et professionnelles des personnes autistes Asperger et de haut niveau, d'identifier leurs besoins spécifiques pour une insertion professionnelle réussie et de faire l'inventaire de tous les types de dispositifs existants.

Mots clés : Autisme Asperger Insertion professionnelle Emploi Handicap Milieu ordinaire Milieu protégé