

CONCOURS EXTERNE POUR LE RECRUTEMENT D'INSPECTEURS DES DOUANES  
ET DROITS INDIRECTS

SESSION 2023

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N°1

(DURÉE : 4 HEURES – COEFFICIENT 6)

**Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques, financières et sociales**

À partir des documents suivants, vous rédigerez une note d'environ 4 pages consacrée à l'autisme et l'emploi

**AVERTISSEMENTS IMPORTANTS**

L'usage de tout matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni est **interdit**.

**Toute fraude ou tentative de fraude** constatée par la commission de surveillance entraînera l'**exclusion du concours**.

La copie ne saurait comporter de **nom, initiales, paraphe, signature, lieu géographique ou tout autre élément ou signe distinctif** susceptibles de permettre l'identification du candidat. Le non-respect de cette consigne entraînera l'exclusion du concours.

Veillez à bien indiquer sur votre copie le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Il vous est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la deuxième heure**.

Le présent document comporte **20 pages** numérotées.

## Liste des documents

- Document 1 :** **Autisme : un trouble du neurodéveloppement affectant les relations interpersonnelles**  
*Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Dossier, 13 juin 2017*
- Document 2 :** **Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes**  
*Josef Schovanec, solidarites-sante.gouv.fr, rapport remis le 16 mars 2017, extraits*
- Document 3 :** **Résolution CM/ResChS(2014)2 du Conseil de l'Europe du 5 février 2014**  
*Action européenne des handicapés (AEH) c. France, Réclamation n° 81/2012*
- Document 4 :** **Stratégie nationale pour l'Autisme 2018-2022 – Engagement n°4**  
*Gouvernement, 4ème plan autisme, présenté le 06 avril 2018, extraits*
- Document 5 :** **L'emploi des personnes autistes : un état de la recherche**  
*Natacha Été, site d'information indépendant Comprendre l'autisme, 11 juin 2019*
- Document 6 :** **Comment les autistes Asperger perçoivent-ils notre monde du travail ?**  
*Céline Boff, 20 Minutes, 06 juin 2016*
- Document 7 :** **Évaluation de la politique en direction des personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme**  
*Cour des comptes, enquête publiée le 24 janvier 2018, extraits*
- Document 8 :** **Universités et entreprises tendent la main aux jeunes Asperger**  
*Séverin Graveleau, Le Monde, 17 mai 2022*
- Document 9 :** **Secteur public : qu'est-ce que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?**  
*Fiche publiée sur le site service-public.fr par la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) et le Ministère chargé du travail, 01 mai 2022*
- Document 10 :** **Quand l'intégration des autistes passe par le travail**  
*Océane Herrero, Le Figaro, 21 septembre 2021*
- Document 11 :** **Guide pour recruter et accompagner au travail des personnes autistes**  
*Association Autisme France et Institut Randstat, 2018, extraits*

## **Document 1**

### **Autisme : un trouble du neurodéveloppement affectant les relations interpersonnelles**

*Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Dossier, 13 juin 2017*

Les troubles du spectre de l'autisme (TSA) résultent d'anomalies du neurodéveloppement. Ils apparaissent précocement au cours de la petite enfance et persistent à l'âge adulte. Ils se manifestent par des altérations dans la capacité à établir des interactions sociales et à communiquer, ainsi que par des anomalies comportementales, en particulier une réticence au changement et une tendance à la répétition de comportements ou de discours [...]. Malgré la diversité des troubles et les capacités d'insertion sociale très variables de ces personnes, l'autisme est reconnu comme un handicap en France depuis 1996. Il nécessite une recherche pluridisciplinaire pour comprendre ses mécanismes et améliorer sa prise en charge [...].

#### **Comprendre l'autisme**

L'autisme « typique », décrit par le pédopsychiatre Leo Kanner en 1943, est aujourd'hui intégré dans un ensemble plus vaste, celui des troubles du spectre de l'autisme (TSA), qui rendent mieux compte de la diversité des situations.

Ces troubles rassemblent un ensemble de conditions caractérisées par :

- des altérations des interactions sociales
- des problèmes de communication (langage et communication non verbale)
- des troubles du comportement correspondant à un répertoire d'intérêts et d'activités restreint, stéréotypé et répétitif
- des réactions sensorielles inhabituelles

Autant de particularités à l'origine de difficultés d'apprentissage et d'insertion sociale.

L'autisme (et les TSA en général) se manifeste le plus souvent durant la petite enfance, avant l'âge de trois ans, puis persiste tout au long de la vie. Au total, les TSA concernent environ 700 000 personnes en France, qui vivent toutes un handicap social. En revanche, contrairement à une idée répandue, l'autisme n'est pas systématiquement associé à un retard intellectuel. Le syndrome d'Asperger, par exemple, est un TSA associé à un très bon développement intellectuel. Cependant, un tiers des personnes concernées par un TSA présente une déficience intellectuelle, de gravité très variable. [...]

#### **Une prise en charge globale**

L'autisme ne se soigne pas mais une prise en charge adaptée à l'enfant améliore ses capacités fonctionnelles à interagir avec le monde qui l'entoure et à s'y adapter [...]. L'autisme persistant toute la vie, sa prise en charge doit « suivre » le patient [...]. Un des enjeux actuels est de scolariser les autistes et de les aider à s'insérer dans la société plutôt que les cantonner dans des institutions [...].

## Document 2

### **Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes**

*Josef Schovanec, solidarites-sante.gouv.fr, rapport remis le 16 mars 2017, extraits*

#### **1.1 Constats généraux : l'absence de données et ses corollaires**

Indéniablement, la situation actuelle de l'emploi des personnes autistes en France n'est pas bonne. D'aucuns feraient, légitimement sans doute, appel à des termes plus forts encore. Le malaise à traiter du sujet est d'autant plus grand que la méthodologie d'ordinaire de rigueur, à savoir l'impératif de s'appuyer sur des faits et des chiffres pour décrire un phénomène social, ne peut tout simplement pas être suivie ici : les données statistiques, fragmentaires en matière d'emploi des personnes handicapées en général ainsi que ne manquent pas de le relever répétitivement les organismes dédiés, deviennent pour ainsi dire inexistantes pour ce qui est du seul autisme. Les quelques chiffres avancés ici ou là tantôt émanent de l'évaluation arbitraire, par ailleurs sans doute respectable, d'un responsable, tantôt portent sur un échantillon par trop réduit pour que l'on puisse en déduire quoi que ce soit, par exemple le nombre de personnes autistes ayant une activité au sein d'un établissement. Les compiler et commenter ici ne présenterait donc qu'un intérêt limité. [...] En France, le chantier de l'emploi des personnes autistes n'en est de toute évidence qu'à ses premiers balbutiements.

Pour autant, avant de conclure à l'inexistence effective de personnes autistes dans l'emploi en France, et bien que la réalité subjectivement perçue par nombre d'acteurs soit proche de ce triste constat, plusieurs remarques s'imposent.

D'une part, il serait abusif d'affirmer qu'il y aurait des pays où les personnes autistes bénéficieraient du plein-emploi : assurément, les progrès accomplis par nombre de pays sont plus qu'impressionnants, l'importance que leurs autorités publiques accordent à la question de l'autisme à l'âge adulte est digne d'éloge, la connaissance de l'autisme dont leur population en général fait preuve est un objectif à atteindre et parfois leurs réalisations de terrain ne peuvent que susciter un légitime enthousiasme. Pour autant, y compris dans les pays les plus avancés, la proportion de personnes autistes ayant un emploi de qualité ou digne de ce nom est loin du plein-emploi imaginé. [...] Certes, ces constats ne devraient pas nous permettre de porter des conclusions hâtives quant au degré de réalité de l'objectif de l'emploi des personnes autistes, lesquelles, dans l'absolu, ne sont ni plus ni moins en mesure de correspondre aux exigences de l'économie que les personnes non-autistes ; toutefois, ces observations nous laissent entrevoir l'ampleur de la tâche, ainsi que son degré d'urgence.

D'autre part, il apparaît que, en France même, la situation effective n'est pas nécessairement tout à fait égale au zéro absolu tant redouté et parfois vécu comme tel. Depuis quelques années notamment, un certain nombre de projets se développent, sans pour autant parvenir à rompre les profondes inégalités territoriales et sans parvenir à franchir le plafond de verre de leur nature confidentielle, étant connus des seuls initiés et ne concernant que fort peu de monde : ils ne sont qu'à peine une poignée à pouvoir effectivement revendiquer la responsabilité d'une inclusion professionnelle de par exemple une dizaine de personnes autistes dans des emplois décents. [...]

La perception du taux d'emploi des personnes autistes peut en outre faire l'objet de distorsions liées à une série de phénomènes. En premier lieu, une certaine proportion de personnes autistes disposent d'un emploi sans savoir qu'elles sont autistes ou sans

disposer d'un diagnostic juste, cas de figure particulièrement présent notamment parmi les femmes autistes du fait du retard considérable pris dans le diagnostic de l'autisme au féminin ; dans ce cas toutefois d'absence de diagnostic, se pose la question de la qualité des emplois en question, de leur pérennité et surtout de la qualité de vie en général de ces personnes, quand bien même elles seraient professionnellement plus chanceuses de d'autres. Deuxièmement, une proportion non négligeable des rares personnes autistes ayant à la fois un diagnostic et un emploi, et ce notamment dans le cas des emplois que l'on pourrait considérer de qualité, refusent de communiquer au sujet de leur autisme. Il n'est pas rare que la personne prenne des mesures envahissantes de dissimulation du diagnostic vis-à-vis de son entourage professionnel voire personnel [...].

Outre les répercussions sur la qualité de vie de la personne, pareille dissimulation a des répercussions directes sur la connaissance de l'autisme en général, étant donné qu'elle prive le mouvement associatif de personnes qui auraient dû compter au nombre de ses hérauts. Pour autant, d'un point de vue statistique, ces phénomènes peuvent conduire à sous-estimer le nombre de personnes autistes dans l'emploi.

Symétriquement, une vision de l'emploi des personnes autistes par le seul prisme de certaines prises de position peut aboutir à une grossière surestimation du taux d'emploi des personnes autistes. En effet, devenu un petit phénomène de mode médiatique [...], l'emploi des personnes autistes est régulièrement évoqué au travers de quelques histoires de succès personnels ou par l'évocation de certains projets, français et étrangers. De même, l'enthousiasme d'un large public, bien au-delà des limites habituelles du monde de l'autisme, pour ces questions de l'emploi, s'il est louable et encourageant, demeure incomparablement plus flatteur que la réalité de la situation.

## **1.2 Au-delà des taux d'emploi, la question des parcours**

[...] Toute tentative d'aborder la question de l'emploi des personnes autistes devra prendre en considération le fait que rarissimes sont les personnes autistes ayant eu un parcours de vie linéaire. La norme statistique dominante voire quasiment unique en la matière est l'alternance de phases de plus ou moins grande inclusion, de types divers de précarité, avec de multiples interruptions de parcours et de longues périodes sans solution. Il convient en particulier de noter qu'il n'y a à peu près aucune corrélation entre l'entropie d'un parcours de vie ou, si l'on préfère, son degré de chaos, et les potentialités de la personne en question ; il se pourrait même que la corrélation soit négative, les personnes autistes les plus talentueuses ou potentiellement les plus créatives ayant souvent des parcours de vie particulièrement tumultueux.

Plus spécifiquement, deux âges de la vie adulte paraissent particulièrement dignes d'attention : d'une part, les premières années de la vie d'adulte, immédiatement à l'issue de l'adolescence [...] ; d'autre part, par la suite, se manifeste parfois un phénomène de résignation face à la déchéance réelle ou perçue à partir d'un certain âge, souvent de manière précoce par rapport à ce que l'on observe au sein de la population en général : notons que les personnes particulièrement douées dont les talents n'ont aucunement été pris en compte peuvent y être davantage enclines.

### **Document 3**

#### **Résolution CM/ResChS(2014)2 du Conseil de l'Europe du 5 février 2014**

*Action européenne des handicapés (AEH) c. France, Réclamation n° 81/2012*

#### **Résolution CM/ResChS(2014)2**

#### **Action européenne des handicapés (AEH) c. France, Réclamation n° 81/2012**

**(adoptée par le Comité des Ministres le 5 février 2014, lors de la 1190e réunion des Délégués des Ministres)**

Le Comité des Ministres,

Vu l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives ;

Considérant la réclamation présentée le 3 avril 2012 par Action européenne des handicapés (AEH) contre la France ;

Eu égard au rapport contenant la décision sur le bien-fondé de la réclamation qui lui a été transmis par le Comité européen des Droits sociaux, dans laquelle celui-ci a conclu :

[...]

- à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 15§1 de la Charte en ce qui concerne le droit à la formation professionnelle des jeunes autistes.

La formation professionnelle, au sens strict, consiste en l'offre d'un apprentissage précoce à l'individu, afin d'acquérir des savoirs et des habiletés permettant l'accès au marché du travail et, en conséquence, l'épanouissement personnel et l'intégration sociale. Elle ne peut être analysée de manière autonome. Elle se situe dans l'ensemble des activités éducatives et formatives de l'individu. Elle est très étroitement liée à l'éducation en général. Par ailleurs, les travailleurs gardent un capital ou un déficit de formation de leur vie scolaire et leur culture éducative forme leur opinion sur la formation.

Le nombre des adolescents autistes qui parviennent à suivre les étapes successives de scolarisation diminue et arrive au pourcentage insignifiant de scolarisation au lycée, de l'ordre de 1,2 % du public concerné. Par conséquent, on ne saurait attendre une performance différente par rapport à cette dernière en ce qui concerne l'accès au niveau de la formation professionnelle des adolescents autistes à partir de l'âge de la fin de l'éducation obligatoire (16 ans), ainsi que l'accès des adultes autistes au moins jusqu'à l'âge communément requis pour l'achèvement d'une formation professionnelle (entre 25 et 27 ans).

Dans ce contexte, la non-conformité précédemment établie en raison de la scolarisation déficiente des enfants et adolescents autistes, a pour corollaire le manque de mesures tendant à atteindre les objectifs de la Charte en matière de promotion de formation professionnelle des personnes concernées lorsqu'elles deviennent adultes [...].

## **Document 4**

### **Stratégie nationale pour l'Autisme 2018-2022 – Engagement n°4**

*Gouvernement, 4ème plan autisme, présenté le 06 avril 2018, extraits*

[...]

#### **Engagement n°4 : Soutenir la pleine citoyenneté des adultes**

##### *Contexte*

Les adultes autistes sont invisibles dans la cité alors qu'ils représenteraient près de 600 000 personnes.

Pour beaucoup, nous ne savons pas où ils vivent, comment ils sont accompagnés, et s'ils sont insérés, notamment parce que la majorité des adultes n'a jamais été diagnostiquée.

Faute de diagnostic, les personnes les moins autonomes ne bénéficient pas d'interventions adaptées : beaucoup sont à l'hôpital, ce qui ne devrait pas être leur place. Certains troubles du comportement aigus sont parfois les conséquences directes de cette mauvaise prise en charge. Pour les adultes n'étant pas hospitalisés, ont souvent été privilégiés des lieux de vie éloignés des familles, parfois loin des centres urbains, selon une logique privilégiant la protection des personnes à leur inclusion, dans des établissements ne respectant pas toujours les meilleures pratiques de prise en charge.

Faute de diagnostic ou de reconnaissance, les personnes les plus autonomes et insérées peuvent connaître un parcours de vie difficile.

##### *Enjeu*

La société inclusive consiste à miser d'une part sur les capacités et talents de chaque personne, d'autre part sur la capacité de notre société à composer avec les différences. Nous devons passer à une logique inclusive en donnant aux personnes autistes l'accès à l'emploi, au logement, aux loisirs, à la culture. Il est pour cela indispensable de diagnostiquer les adultes autistes et de mettre en place pour chacun un accompagnement adapté à ses besoins.

[...]

#### **Mesure n°15 : Insérer les personnes en milieu professionnel**

- Doubler les crédits de l'emploi accompagné pour conforter l'insertion des personnes en milieu professionnel.
- Renforcer le développement des dispositifs « d'ESAT hors les murs » pour soutenir la mise en situation professionnelle en milieu ordinaire et l'accès à l'emploi des personnes.

[...]

## **Fiche opérationnelle – Promouvoir l’inclusion des adultes autistes (extrait)**

*Développer des dispositifs variés d’accompagnement favorisant l’accomplissement des projets de vie*

L’objectif d’améliorer la formation professionnelle, l’accès et le maintien dans l’emploi passe par la mobilisation de l’ensemble des acteurs et des dispositifs, pour couvrir toutes les étapes du parcours professionnel, dans la perspective de répondre à la diversité des besoins et de proposer des solutions adaptées à tous.

### **• Faciliter l’accès des personnes autistes au travail en milieu ordinaire**

Les dispositifs d’emploi accompagné (DEAc) seront développés dans le champ de l’autisme afin d’améliorer l’insertion et le maintien en emploi en milieu ordinaire. En effet, depuis 2016, le code du travail prévoit la mise en œuvre de dispositifs d’emploi accompagné en faveur des personnes handicapées. S’inscrivant dans le cadre du plan régional d’insertion des travailleurs handicapés (PRITH), ils sont mobilisés en complément des autres services, aides et prestations existants (Cap emploi, pôle emploi, SAMETH, dispositifs locaux, etc.). La particularité des DEAc est d’offrir un accompagnement médico-social et un soutien à l’insertion professionnelle en milieu de travail ordinaire, dès l’âge de 16 ans.

Le développement de cette offre à destination des adultes autistes est prévu à hauteur de 10 millions d’euros.

Les « conseillers emploi » du service public de l’emploi (Pole Emploi, Cap Emploi-Sameth, missions locales) seront par ailleurs sensibilisés aux spécificités des personnes autistes tout comme les employeurs, en particulier en entreprise adaptée (en lien avec les aménagements de poste de travail pour la réduction des nuisances sensorielles ou pour d’autres adaptations). [...]

### **• Contribuer à l’information et à la dé-stigmatisation dans le domaine de l’autisme adulte**

Une stratégie de communication nationale sera élaborée afin de lutter contre la stigmatisation des personnes autistes. Il s’agirait notamment de sensibiliser les acteurs publics à l’emploi de personnes autistes ou à la mise en œuvre de bonnes pratiques facilitant l’inclusion sociale, telles qu’un label « autisme friendly » ou le développement de créneaux horaires adaptés de lieux recevant du public adaptés aux personnes autistes. D’autres actions seront à examiner comme la levée des freins à l’obtention du permis de conduire ou la sensibilisation des services de secours et de sécurité à la spécificité et à l’abord des personnes autistes.



## **Document 5**

### **L'emploi des personnes autistes : un état de la recherche**

*Natacha Été, site d'information indépendant Comprendre l'autisme, 11 juin 2019*

L'autisme est un trouble neurodéveloppemental qui a cours tout au long de la vie. Les résultats sur le déroulé de la vie suggèrent qu'il y a peu de personnes autistes qui vivent de manière indépendante, ont des relations sociales ou travaillent. [...]

Si l'autisme est souvent abordé en matière de déficit et de dysfonctionnement, les personnes autistes ont aussi des forces et des compétences qui peuvent être mises à profit dans le cadre d'un emploi. Elles performant souvent dans des tâches nécessitant un traitement systématique de l'information, un degré élevé de précision, et de répétition (Baldwin et al., 2014; de Schipper et al., 2016; Walsh et al., 2014).

Capitaliser sur ces forces et faire correspondre l'environnement de travail avec les besoins de la personne peut apporter des résultats positifs dans des domaines variés d'emploi pour les personnes autistes (Hendricks, 2010; Mawhood and Howlin, 1999). Mais en dépit de quelques exemples de personnes autistes aux résultats prometteurs dans le domaine de l'emploi, beaucoup d'entre elles continuent à expérimenter des défis et des difficultés pour se maintenir en l'emploi (Hendricks, 2010; Howlin and Moss, 2012; Hurlbutt and Chalmers, 2004). Cela est en partie motivé par des modèles de service qui continuent de mettre l'accent sur la réduction des déficiences, sans se soucier des forces des personnes autistes, perpétuant de faibles attentes et aboutissant à de piètres résultats en matière d'emploi (Holwerda et al., 2012; Lorenz et Heinitz, 2014).

### **Quelques chiffres : l'emploi des personnes autistes autour du monde**

- en Australie 42 % des adultes autistes ont un emploi contre 53 % des personnes handicapées et 83 % de la population sans handicap (Australian Bureau of Statistics, 2009, 2010)
- au Royaume-Uni 15 % des personnes autistes en âge de travailler ont un emploi à temps plein (Mavranouzouli et al., 2013; Rosenblatt, 2008) et seuls 34 % ont participé au moins une fois à une quelconque forme d'emploi
- aux États-Unis 58 % des jeunes adultes âgés de 18-25 ans ont déjà eu un emploi rémunéré et 21 % ont un emploi à temps plein (Bureau of Labor Statistics, 2013; Roux et al., 2015)
- en France seul 0.5 % des personnes autistes ont un emploi en milieu ordinaire (stratégie autisme 2018-2022). Il semblerait cependant que ce chiffre ne puisse être réellement vérifié et le seul chiffre existant serait celui de 23 000 usagers d'ESAT autistes, soit environ 5% des adultes (Rapport de la Cour des Comptes).

Parmi ceux qui sont en emploi, beaucoup d'entre eux travaillent en dessous de leurs qualifications ou de leurs compétences réelles. Ils ont souvent un emploi avec un faible nombre d'heures et sont donc peu rémunérés. Ils ont également une paie plus faible que leurs collègues non autistes à une position équivalente (Howlin et al., 2004; Roux et al., 2015; Shattuck et al., 2012). [...]

Les difficultés rencontrées par les personnes autistes en emploi sont directement liées aux caractéristiques de l'autisme et se traduisent de la manière suivante :

- des difficultés à maîtriser le processus de candidature
- des difficultés à suivre un enchaînement d'instruction ou de consignes
- des difficultés à communiquer et interagir avec les collègues
- des difficultés à s'intégrer à la culture d'entreprise

Il est toutefois probable que des facteurs environnementaux, tels que les attitudes et les préoccupations des employeurs face aux obstacles réels ou perçus à l'emploi de travailleurs autistes, influent sur les faibles taux de participation à l'emploi. Par exemple les frais de logement, les besoins de supervision supplémentaires, les absences pour maladie, l'hétérogénéité des effectifs et les impératifs concernant la productivité des employés (Hernandez et McDonald, 2010; Ju et al., 2013; Unger, 2002).

Une autre barrière pour que les personnes autistes accèdent à l'emploi est l'approche traditionnelle sous forme de publication d'annonce et d'entretien d'embauche. Ceux-ci requièrent des compétences sociales et de communication qui sont difficilement accessibles pour les personnes autistes, alors même qu'elles ne sont pas toujours nécessaires dans le poste visé. [...]

Les services d'accompagnements dans l'emploi négligent souvent les besoins en matière de soutien social et de formation en cours d'emploi (qui sont pourtant nécessaires aux personnes autistes) et ont tendance à traiter leurs besoins de manière homogène (Nicholas et al., 2014; Richards, 2012). De nombreux prestataires de services d'emplois ne sont pas formés pour répondre de manière complète aux besoins uniques et variés des personnes autistes dans l'emploi. Ils ne comprennent pas non plus leurs forces ce qui permettrait de leur fournir un soutien personnalisé spécifique à leurs problématiques en vue d'une réussite professionnelle (Chen et al., 2015a; Müller et al., 2003).

Les coûts associés à la fourniture de soutiens professionnels aux personnes autistes peuvent également être un obstacle pour les services de l'emploi [...].

## **Document 6**

### **Comment les autistes Asperger perçoivent-ils notre monde du travail ?**

*Céline Boff, 20 Minutes, 06 juin 2016*

**« 20 Minutes » a demandé à trois autistes Asperger de se confier sur leurs parcours professionnels. L'occasion de voir notre monde du travail avec un regard neuf...**

« Je vois enfin le bout du tunnel. » S'il réussit l'ultime test – une formation de 15 jours qui débute ce lundi –, Alexandre, 25 ans, signera son premier CDI. Une intégration rare pour un autiste : en France, moins de 1 % des 400.000 adultes présentant un « trouble du spectre autistique » travaillent.

Nombre d'entre eux sont pourtant dotés d'une intelligence normale et présentent même des compétences hors du commun. Et pour cause : « Les autistes ont des centres d'intérêt très restreints auxquels ils consacrent tout leur temps. Ils deviennent donc des experts dans ces domaines. Par exemple en informatique, où leur capacité de concentration et leur sens du détail leur permettent de repérer rapidement des erreurs dans des schémas complexes », détaille Flora Thiébaut, cofondatrice d'Auticonsult, l'entreprise de service informatique qui s'apprête à recruter Alexandre.

Lui est plus précisément atteint du syndrome d'Asperger. A première vue, impossible de le deviner : Alexandre se tient et s'exprime « normalement ». Il perçoit pourtant le monde d'une manière radicalement différente des « neurotypiques », le nom donné par les autistes aux non-autistes. « Nous ne parvenons pas à visualiser un ensemble, nous nous focalisons sur les détails », nous explique-t-il.

**« Je ne sais jamais ce que l'autre pense »**

[...] Alexandre a travaillé seulement trois mois dans sa vie – un poste de laborantin en CDD. Sa mission était d'analyser des échantillons. « A force d'appliquer le mode opératoire, j'ai trouvé le moyen d'accroître le rendement tout en préservant le même niveau de qualité. Mais cela n'a pas réjoui mon chef. Au contraire : quand il l'a découvert, il a été très en colère, m'accusant de me croire supérieur. Mais moi, je voulais juste que nous soyons plus productifs... Je n'ai jamais compris sa réaction ».

Alexandre n'a jamais retrouvé de travail. Il a pourtant envoyé des CV « partout ». « 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 ». Cette impossibilité à se projeter dans la tête de l'autre, à décrypter ses attentes, ses émotions, ses intentions, ses sous-entendus, est l'une des caractéristiques des autistes. Leur incapacité à mentir en est une autre. Et ce sont là, selon Flora Thiébaut, leurs principaux handicaps à l'intégration dans le monde professionnel.

« Un autiste va dire ce qu'il pense et non ce qu'il pense que l'autre veut entendre », résume-t-elle. Elle raconte cette anecdote de recrutement, lorsqu'elle demande à l'un des candidats s'il a déjà travaillé dans la programmation informatique et que celui-ci lui répond : « Non ». « Il n'a pas ajouté, par exemple, qu'il s'y intéressait... Il s'est contenté de répondre à la question sans chercher à "enjoliver" cette réponse », sourit-elle.

## **« Je me suis constitué un répertoire de répliques »**

Enjoliver un échange est un concept incompréhensible pour un autiste. La plupart des codes sociaux n'ont donc aucun sens pour eux. Comme le fait de saluer quelqu'un. « 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. « Dire "bonjour" ne permet ni de donner, ni de demander une information. Cela ne sert à rien... Mais les neurotypiques aiment le dire, alors nous essayons de penser à le dire aussi », explique Josef Schovanec, l'un des plus célèbres autistes français, qui tient notamment une chronique de voyages sur Europe 1.

Et d'ajouter : « Nous passons notre vie à apprendre à vous singer. Par exemple au travail, nous nous forçons à demander à nos collègues comment ils vont, en sachant qu'ils répondront toujours "ça va". Nous le faisons, même si nous continuons de trouver cela étrange... Vous posez des questions sans vouloir entendre les véritables réponses : mais pourquoi faites-vous cela ? ».

Grégory (1), 29 ans, juriste français expatrié aux Etats-Unis, est lui aussi dans « l'imitation systématique ». Depuis l'enfance, il observe les interactions entre les neurotypiques et apprend par cœur leurs questions et leurs réponses. « 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 ». [...]

C'est pour cette raison que Grégory aime travailler aux Etats-Unis : « La langue anglaise est concrète, directe, alors que la langue française est truffée d'implicites, de nuances ». [...] Les autistes doivent également gérer leur hypersensibilité sensorielle. Pour Grégory, le plus dur, c'est le bruit. Et travailler en open space, « c'est comme écrire une dissertation au milieu d'un chantier de 100 personnes ».

## **« Notre marginalité peut-être profitable à la société »**

Josef Schovanec estime normal d'apprendre les codes des neurotypiques. Mais il aimerait bien que les neurotypiques apprennent ceux des autistes. « En France, l'autisme touche 1% de la population, ce n'est pas rien ! ». Ce globe-trotter qui parle 13 langues dont six couramment cite l'exemple de Tel-Aviv, où « le moindre agent aéroportuaire sait comment reconnaître un autiste et comment lui parler. Mais en Israël, les entreprises se battent – et c'est vraiment le terme – pour recruter des autistes ».

Ce qui les séduit ? Leur perfectionnisme, leur force de travail et surtout, leur regard différent. [...] « 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 [...].

(1) *Prénom d'emprunt.*

## **Document 7**

### **Évaluation de la politique en direction des personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme**

*Cour des comptes, enquête publiée le 24 janvier 2018, extraits*

[...]

#### **Des mesures peu spécifiques et notoirement insuffisantes pour l'insertion professionnelle**

La deuxième carence caractérisée de l'action publique, en direction des adultes autistes, concerne la formation et l'insertion professionnelle. Même si les données sont tout aussi lacunaires, de nombreux indices convergent pour mettre en évidence l'insuffisance, en amont, des actions visant à préparer les adultes autistes à une activité professionnelle, et en aval de celles visant à leur apporter un soutien spécifique pour les aider à trouver un emploi, dans le secteur protégé ou ordinaire.

#### **2 - Un appui insuffisant à l'insertion professionnelle**

Alors que l'Éducation nationale demande systématiquement, depuis 2011, le signalement des élèves présentant des [TED [troubles envahissants du développement]], dans ses enquêtes statistiques, les administrations et les opérateurs chargés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ne distinguent pas les personnes autistes des autres personnes handicapées.

Pour certains intervenants, ce manque de données statistiques nuit à la qualité de l'accompagnement. [...] A l'inverse, pour d'autres opérateurs, l'absence d'une telle distinction est justifiée, car les dispositifs sont pensés globalement dans la relation vis-à-vis des entreprises, qui ne raisonnent pas par sous-catégorie de handicap. [...] La conséquence de cette absence de données est qu'il n'est pas possible de préciser le nombre de personnes reconnues handicapées au titre de l'autisme qui ont un emploi, ou qui sont à la recherche d'un emploi, ou bien encore qui sont en formation dans le cadre d'un parcours de demandeur d'emploi. [...]

#### **b) Des expérimentations de soutien en complément**

On peut identifier dans plusieurs départements un certain nombre d'expérimentations, de portée limitée, qui toutes vont dans le sens d'un accompagnement renforcé des personnes autistes. Des caractéristiques communes se dégagent, notamment une prise en charge individualisée et un suivi sur une longue période, assuré avant et prolongé après le début de l'activité professionnelle.

Pour les personnes autistes elles-mêmes, les formes pratiques peuvent être variables : un accompagnement permanent (par exemple avec le dispositif Handipro conseil, départements de l'Ariège et de la Haute-Garonne), une personnalisation des parcours d'insertion (en Seine-Maritime), une prise en charge individuelle (APAJH La Page, département de l'Ariège), du « job coaching », et un dispositif propre aux autistes Asperger (issu du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés pour l'Auvergne). Avec des dénominations différentes, c'est en réalité le même principe d'individualisation du soutien qui s'applique.

Une action est également menée en direction des employeurs : sensibilisation du collectif de travail autour de la personne autiste (Handipro Conseil), réalisation d'une fiche d'analyse du poste et adaptation de l'environnement de travail spécifique (en Seine-Maritime).

Ce type de dispositifs est loin d'être généralisé à l'ensemble du territoire. Les administrations et les opérateurs rencontrés par la Cour n'ont fourni qu'un peu moins d'une quinzaine d'exemples, dont la portée est le plus souvent très localisée, même s'ils ont reçu le soutien des conseils départementaux.

[...] Les effectifs concernés demeurent limités. Ils pourraient être appelés à s'étendre, voire être généralisés, dans le cadre du nouveau dispositif dit de « l'emploi accompagné » (EA), créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et précisé par un décret du 27 décembre 2016. Ce dispositif, ouvert aux personnes en situation de handicap, comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur. Il s'adresse aux personnes inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire, qu'elles soient sans emploi ou bien dans un ESAT avec projet d'en sortir, mais aussi aux personnes qui ont déjà un emploi.

Ce nouveau dispositif vise à regrouper les différentes interventions qui s'additionnaient auparavant pour une meilleure complémentarité des différents acteurs. Les gestionnaires sont désignés par les ARS, suite à un appel à candidature. Ils s'engagent à respecter un cahier des charges, notamment à désigner un référent unique pour le bénéficiaire. Le travailleur handicapé bénéficie quant à lui à la fois d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle. L'employeur est également accompagné. Il peut faire appel à un référent identifié pour la personne qu'il emploie.

Même si la montée en charge est progressive (les objectifs de départ visent à prendre en charge 800 personnes la première année, pour un coût estimé à 5 M€), ce type de démarche paraît adapté aux besoins spécifiques des personnes autistes, puisqu'il permet de spécialiser un soutien, au sein d'une politique qui demeure conçue pour l'ensemble des personnes handicapées.

[...]

## Document 8

### **Universités et entreprises tendent la main aux jeunes Asperger**

*Séverin Graveleau, Le Monde, 17 mai 2022*

**Des dispositifs sont mis en place pour améliorer l'inclusion dans l'enseignement supérieur ou dans le monde du travail des jeunes auxquels on a diagnostiqué une forme d'autisme. Autre enjeu : combattre les stéréotypes qui collent à la peau des « aspies ».**

Bac ES mention bien en poche, Brayane, 21 ans, a validé en temps et en heure un DUT « multimédia » à l'université de Toulouse-III. Et, en septembre, après avoir obtenu sa licence professionnelle en infographie et audiovisuel, « ce sera un master dans une grande école de cinéma d'animation ! » [...]. Brayane est un étudiant comme un autre... à cela près qu'on lui a diagnostiqué à ses 11 ans un trouble du spectre autistique (TSA), appellation regroupant toutes les formes d'autisme, la sienne étant « assez légère ».

Dans sa vie personnelle comme dans les stages qu'il multiplie, ce trouble passe souvent pour de la « grande timidité ». Bryane explique devoir faire un effort démesuré pour « regarder dans les yeux » ses interlocuteurs, avoir du mal « à aller vers les autres », à faire face à l'imprévu. Mais, surtout, comme nombre d'autistes, à saisir dans les conversations l'implicite, le second degré et les « codes » sociaux tacites. En formation comme en milieu professionnel, il a besoin de recevoir des consignes très claires, de préférence par écrit [...]. Autant de difficultés qui auraient peut-être été indépensables sans l'aide du dispositif Aspie-Friendly (« aspie » étant un diminutif pour qualifier une personne Asperger) [...].

A ce jour, vingt-cinq universités participent au projet pour quelque 500 étudiants autistes accompagnés, sur le petit millier présent officiellement dans ces établissements, d'après les statistiques du ministère de l'enseignement supérieur. Ces chiffres vont croissant chaque année. Mais ils restent une « paille » au regard des 700 000 Français ayant des troubles autistiques, selon l'Institut national de la santé et de la recherche médicale [...].

Dans les établissements participants, des aménagements pédagogiques sont mis en place, [et] surtout, « des formations spécifiques à l'autisme pour les enseignants, les étudiants, et les entreprises partenaires » [...].

« Notre rôle est de redonner confiance à ces jeunes en les aidant à apprivoiser certains codes sociaux trop implicites pour eux, et en leur apprenant à présenter auprès de potentiels employeurs leur différence comme une chance », explique Fabyenne Borloz, référente Aspie-Friendly à Toulouse-III.

Elle propose à la centaine d'étudiants autistes qu'elle accompagne des « ateliers de communication et d'interaction sociale » et des simulations d'entretiens professionnels. Les étudiants y apprennent à mieux comprendre le fonctionnement des personnes « neurotypiques » [...], les mécanismes des interactions sociales, du dialogue, de l'expression des émotions, etc. En fin de cursus, les référents insertion d'Aspie-Friendly interviennent dans les entreprises pour expliquer aux professionnels le « mode d'emploi », en quelque sorte, des étudiants autistes qui vont venir frapper à leurs portes, ainsi que les adaptations de postes dont ils peuvent avoir besoin.

Faute de ce travail d'intermédiation, les candidats « aspies » peuvent, dès l'entretien d'embauche, être mis en difficulté. Les questions larges du type « quels sont vos défauts ? » ou « parlez-moi de vous » peuvent constituer des pièges pour ces jeunes. La démarche de recrutement fait en effet appel à « des règles informelles, des stratégies de communication et un jeu de rôle presque théâtral : autant d'éléments antinomiques avec leur fonctionnement », note Julien Davadant, « jobcoach » et fondateur d'Astypic. Cette entreprise [...] accompagne les personnes autistes dans leur insertion professionnelle, et les entreprises dans les phases de recrutement, d'adaptation de postes et de suivi dans l'emploi. « Chaque autisme est différent. Il n'y a donc pas de process clé en main pour intégrer ces jeunes porteurs de TSA. Les entreprises doivent donc acquérir d'abord de l'information, puis de la souplesse », commente le spécialiste.

« Un salarié en fauteuil roulant, on sait qu'il lui faut une rampe d'accès. Pour une personne comme moi atteinte du syndrome d'Asperger, c'est plus compliqué. Il n'y a pas de guide d'aménagement, il faut surtout... de la bienveillance », renchérit François, 27 ans. Cet ingénieur récemment diplômé en génie climatique à l'INSA de Toulouse multiplie les candidatures depuis plusieurs mois. Parmi les aménagements qu'il demande « pour travailler comme tout le monde » figure un bureau isolé ou un casque antibruit pour faire face à son hypersensibilité auditive, une flexibilité sur les horaires car il est plus efficace en fin de journée, un jour de télétravail, mais aussi des « feedbacks réguliers » ou encore des « consignes écrites ». Rien de bien compliqué, en somme, « mais par peur de mal faire, des entreprises, même bienveillantes, préfèrent souvent ne pas s'engager avec des personnes Asperger », résume-t-il. D'où la nécessité de faire appel à des intermédiaires pour sensibiliser les professionnels à ces troubles autistiques : une démarche facilitée par le déploiement du dispositif d'emploi accompagné lancé en 2017.

« Dans la mesure où leur handicap est invisible, des incompréhensions peuvent parfois apparaître en raison de la franchise naturelle, sans filtre, qui caractérise souvent les autistes. Rien de grave, il faut simplement être au courant », sourit Stéphanie Fouquet, d'Asperteam, une autre entreprise de coaching à destination des autistes. Comme d'autres, elle tient à dire que les adaptations mises en place pour les employés autistes (aménagement de l'environnement de travail pour qu'il soit moins agressif, consignes claires, tâches précises, souplesse dans l'organisation de la journée, etc. ) « améliorent pour tous les employés la qualité de vie au travail ». C'est, selon elle, l'une des raisons pour lesquelles les entreprises recherchent « un peu plus que par le passé » ces profils.

Poussés par l'obligation légale d'employer 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de vingt salariés, les employeurs, qui ont souvent du mal à atteindre cet objectif, « draguent » en effet de plus en plus ces jeunes. « On recherche des bac + 2, bac + 3 ou 5, et le monde du handicap ne propose pas beaucoup ces profils », concède Magali Fabre, directrice diversité chez CGI, multinationale de conseil en technologies de l'information habituée à accueillir des autistes. « Outre leurs compétences professionnelles, ces jeunes questionnent les normes de l'entreprise, les habitudes des uns ou des autres, ils ouvrent à la différence. C'est précieux dans une équipe ».

Ainsi, pour les entreprises, embaucher un jeune porteur de TSA permet donc de promouvoir une culture d'entreprise vertueuse, tout en misant sur la richesse de certaines compétences neurologiques propres aux autistes. Alors que les neurotypiques ont une pensée « globale » ou « conceptuelle » qui les fait appréhender les situations dans leur ensemble avant d'en repérer les détails, « les autistes se focalisent d'abord sur les détails, qu'ils perçoivent beaucoup mieux que nous, pour ensuite envisager l'ensemble », analyse Christel Cayet, responsable mission handicap chez Capgemini Engineering, société de conseil en ingénierie qui recrute régulièrement des Asperger. Cette compétence est « évidemment



bienvenue, en informatique notamment, où les TSA peuvent par exemple repérer en quelques minutes une erreur dans du code, là où d'autres collègues y passent un temps fou », illustre-t-elle.

Dans les sensibilisations qu'elle fait auprès des équipes avant l'arrivée d'un jeune porteur de trouble autistique, Christel Cayet s'attache à faire tomber rapidement le cliché de l'autiste « petit génie en informatique » : « Il y a autant de petits génies chez les autistes que dans la population générale. Et tous les "aspies" n'ont pas envie de faire de l'informatique. »

La précision mérite d'être apportée, car, si la rigueur, le souci du détail, les capacités de mémorisation et de concentration des autistes s'acclimatent assez bien dans le secteur de l'informatique, les chiffres du ministère de l'enseignement supérieur montrent une relative diversité dans les filières choisies par les étudiants porteurs de TSA : lettres, sciences humaines, droit, sciences « dures », etc.

Ce stéréotype sur les « aspie » et l'informatique colle pourtant à la peau et à l'horizon professionnel des jeunes autistes. « Parfois, ces derniers l'intègrent malgré eux, ce qui peut créer des désenchantements au moment de la découverte de ces métiers », explique Julien Meseangeau, responsable du master Ecosim à la Sorbonne Nouvelle, adapté aux porteurs d'autisme. Une image déformée « alimentée par le cinéma et les fictions qui associent souvent "autisme", "génie" et "crack" en informatique ». N'y sont pas pour rien non plus les entreprises de la tech américaine qui embauchent, à grand renfort de communication, des autistes dans leur équipe pour « disrupter » leur fonctionnement et répondre à un fort besoin de main-d'œuvre.

Cette vision globalisante n'est pas totalement éloignée de celle qui avait incité en 2019 Grenoble Ecole de management à lancer une formation en data sciences spécifiquement destinée aux Asperger. Alors que la deuxième promotion sortira en 2023, l'école indique vouloir « marquer une pause » dans les recrutements d'élèves autistes pour faire évoluer ou arrêter cette formation « malgré son succès », explique Karim Benameur, le directeur du programme. En cause : un questionnement sur la philosophie initiale « plus protectrice qu'inclusive » de ce cursus qui réunit des autistes entre eux seulement, contrairement à la logique du dispositif universitaire Aspie-Friendly. « On doit aussi se demander ce qu'on peut faire pour tous les jeunes Asperger qui n'ont pas d'appétences pour les métiers de l'informatique. Ils ne doivent pas se spécialiser dans ce secteur par défaut », poursuit Karim Benameur. François, le jeune ingénieur en recherche d'emploi, le dit d'une autre manière : « Les personnes ayant le syndrome d'Asperger ont droit, elles aussi, de pouvoir choisir leur vie et leur secteur professionnel. »

## **Document 9**

### **Secteur public : qu'est-ce que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?**

*Fiche publiée sur le site service-public.fr par la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) et le Ministère chargé du travail, 01 mai 2022*

Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les agents, quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

#### **De quoi s'agit-il ?**

Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (2 % à Mayotte).

#### **Quelles sont les personnes concernées par l'obligation d'emploi ?**

Les personnes concernées par l'obligation d'emploi doivent se trouver dans l'une des 7 situations suivantes :

- Être reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ; [...]
- Toucher une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise les capacités de travail d'au moins 2/3 ; [...]
- Toucher l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [...].

#### **Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de l'obligation d'emploi ?**

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

La contribution annuelle est versée au [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique] FIPHFP. Elle est calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés qu'il aurait dû employer.

La contribution annuelle peut être majorée (augmentée) dans certains cas. Par exemple, si l'établissement n'a employé aucun travailleur handicapé pendant plus de 3 ans.

[...]

#### **Textes et lois de référence**

- Code de la fonction publique : articles L351-1 à L353-1
- Code du travail : article L5212-13 (Catégories de bénéficiaires)
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

## **Document 10**

### **Quand l'intégration des autistes passe par le travail**

*Océane Herrero, Le Figaro, 21 septembre 2021*

#### **FIGARO DEMAIN - L'ancien patron d'Andros, Jean-François Dufresne, s'est engagé dans cette démarche pionnière et accompagne les entreprises.**

C'est un défi relevé chaque jour depuis 2014. Le groupe agroalimentaire Andros fait vivre et travailler des autistes. Lui-même père d'un enfant autiste, son ancien directeur général Jean-François Dufresne est convaincu que le travail est la clé pour intégrer les personnes handicapées. Le projet a rapidement séduit: ils sont onze à y travailler à temps partiel, en CDI.

« Cela leur permet de progresser de manière remarquable », s'enthousiasme le père de ce projet pionnier en France. Depuis qu'il a quitté le groupe, le fondateur de l'association Vivre et travailler autrement accompagne les entreprises pour mener cet engagement à bien. Ce qui passe souvent par des aménagements du lieu de travail.

#### **Une vie autonome, loin des foyers médicalisés**

Dans l'usine spécialisée dans les produits laitiers de Hollandie (Eure-et-Loir), chaque poste de travail est ainsi détaillé avec des pictogrammes et des descriptions visuelles de la tâche à accomplir. Cela permet au salarié handicapé d'avoir face à lui des repères et de mieux gérer une situation imprévue, source d'angoisse.

#### **Même l'entreprise est gagnante**

Les salariés autistes, aussi polyvalents que possible, sont généralement chargés de tâches qui exigent d'être « précis et méticuleux », explique Jean-François Dufresne, comme la pesée des aliments. « Ils détestent faire des erreurs. Ils vont donc peser très précisément. Même l'entreprise est gagnante : ils permettent d'économiser 50.000 euros de matières premières par an », affirme-t-il. Comme l'expliquait Josef Schovanec, écrivain et philosophe autiste, dans un rapport sur l'emploi des autistes remis en 2017 au ministère de la Santé, ces salariés s'épanouissent en effet dans des fonctions exigeant « une haute précision des gestes, une grande patience lors d'un travail souvent solitaire ».

Ces salariés sont également accompagnés une fois leur journée à l'usine terminée, ils bénéficient d'un logement commun à côté du site de production et d'une assistance dans leurs tâches quotidiennes. De quoi leur permettre d'avoir une vie autonome, loin des foyers médicalisés. Jean-François Dufresne espère maintenant voir ce modèle se répliquer dans d'autres entreprises. De grands groupes, comme L'Oréal et Guerlain, ont d'ores et déjà sauté le pas.

## **Document 11**

### **Guide pour recruter et accompagner au travail des personnes autistes**

*Association Autisme France et Institut Randstat, 2018, extraits*

#### **La procédure de recrutement [...]**

##### **Avant l'entretien**

- Donnez des informations claires sur les objectifs de l'entretien, sur les documents à apporter, et envoyer par mail ou courrier ces informations aux candidats, ainsi que des informations précises sur le lieu de l'entretien.
- Dites aux candidats combien de temps durera approximativement l'entretien, et essayer de respecter le créneau [...].

##### **Conseils pendant l'entretien**

- Évitez les questions ouvertes. Au lieu de « parlez-moi de vous », essayez : « parlez-moi de votre précédent poste et des tâches que vous assuriez ».
- Les questions hypothétiques (« Et si... ? ») peuvent également porter à confusion.
- Au lieu de « comment réagissez-vous en cas d'interruptions fréquentes ? », utilisez « dans votre dernier emploi, comment réagissiez-vous quand des gens vous interrompaient dans votre travail ? » [...].
- Il est possible que le candidat interprète les paroles à la lettre. Une question comme « comment avez-vous trouvé votre dernier emploi ? » peut entraîner une réponse du type « je l'ai trouvé dans le journal ».
- Soyez conscient que la façon dont le candidat maintient ou non le contact avec les yeux ou la façon dont il se comporte avec son corps peut être différente de celle des autres candidats. Évitez d'en tenir compte comme une indication sur ce qu'il pense du poste.

#### **Travailler avec une personne autiste [...]**

##### **Avant le premier jour**

Il est conseillé d'envoyer au salarié toute la documentation liée à son intégration préalablement avant sa prise de poste, avec des informations précises sur les attentes de la journée, les pauses, les congés, les horaires de travail, le code vestimentaire et les attentes sociales. Prévoyez une date de pré-intégration pour présenter le salarié à ses nouveaux collègues et expliquer l'organisation. Cela peut réduire son anxiété et lui permettre de comprendre l'organisation de l'entreprise.

##### **Démarrage dans le poste**

Faites en sorte que les instructions soient concises et spécifiques. Donnez au salarié des consignes claires sur ce qu'il doit faire exactement pour mener à bien ses tâches, du début jusqu'à la fin, car c'est ce qui lui servira de base pour acquérir de bonnes pratiques de travail [...]. Vous pouvez aussi choisir de donner des instructions par écrit. Cela peut être utile pour demander au salarié de répéter les instructions pour être sûr qu'il les a bien comprises.