

Fiche 15 : Troubles du spectre autistique

PRESENTATION

1. Qu'est-ce que c'est ?

L'OMS utilise la terminologie : trouble du spectre autistique (TSA). Ce dernier se caractérise par des perturbations dans deux domaines :

- ✓ Une altération de la communication sociale,
- ✓ Des comportements au caractère restreint et répétitif.

Les personnes avec autisme se différencient par leurs façons d'observer, de traiter l'information, de lui donner un sens. Le monde est perçu de façon différente.

Les personnes avec autisme présentent des difficultés marquées dans trois domaines :

- les interactions sociales, le contact avec autrui : difficulté à rentrer en contact avec les autres de manière adaptée. C'est la qualité des interactions qui est touchée, celles-ci ne sont pas absentes.
- la communication : contact oculaire particulier (tantôt fuyant, tantôt perçant), difficulté à s'exprimer, utilisation particulière du langage (écholalie, inversion pronominale...), compréhension difficile souvent limitée au sens littéral et aux messages explicites
- l'imagination et les intérêts : résistance au changement, sujets de conversation et gestes stéréotypés (balancement, battement de mains ou pieds, tournoiement, ...), attachement à des objets (ficelles, morceaux de papier, ...), intérêt pour des détails.

Ces éléments forment ce que l'on appelle la triade autistique. Afin de poser un diagnostic, l'apparition concomitante de troubles dans ces trois domaines doit être vérifiée. Ce diagnostic est posé dès la petite enfance.

Ces troubles apparaissent 3 à 4 fois plus souvent chez les hommes que chez les femmes.

Ils ne forment pas un groupe homogène...

Une des particularités de l'autisme est la grande hétérogénéité des profils. On dit souvent qu'il n'y a pas un autisme mais des autismes. Parmi ces personnes certaines parlent, d'autres pas ; certaines peuvent lire et écrire, d'autres pas ; certaines se déplacent comme tout un chacun, d'autres ont des difficultés motrices importantes. Les niveaux de fonctionnements intellectuel, adaptatif, communicationnel et moteur sont donc très diversifiés. Les personnes plus gravement atteintes, sont fréquemment sujettes à des troubles du comportement plus ou moins graves et parfois s'automutilent.

On parle de plus en plus de « troubles du spectre autistique » (TSA). Parmi les autres troubles figurent le Syndrome d'Asperger, le Syndrome de Rett, le trouble désintégratif de l'enfance et les TED-NOS (troubles envahissants du développement non spécifiés).

Le plus fréquemment rencontré sur le lieu de travail, le **syndrome d'Asperger**, est une forme d'autisme sans déficience intellectuelle et avec un bon niveau d'expression orale. La personne peut aussi montrer d'excellentes capacités dans certains domaines.

Les personnes avec Asperger ont, en général, une incapacité à comprendre les interactions sociales. Par exemple : lorsqu'elles croisent une personne pour la première fois, elles ne savent pas interpréter les émotions de cette personne (si elle est en colère, heureuse, triste, ...). Cependant, par leur capacité d'apprentissage, elles développent une capacité de traduction des comportements d'autrui (comme si elles apprenaient une langue étrangère).

CAUSES DE L'AUTISME

La cause de ce trouble du fonctionnement cérébral n'est pas identifiée. La seule certitude, c'est qu'elle ne repose pas dans l'éducation, ni dans une négligence relationnelle. L'autisme ne se guérit pas, mais une prise en charge précoce et adaptée permet une nette amélioration des symptômes. L'autisme a une origine neurobiologique.

TROUBLES DU SPECTRE AUTISTIQUE ET EMPLOI

Les personnes avec autisme sont bien présentes dans notre société, certains chiffres parlent d'1 personne sur 150. Il est donc important que dans l'entreprise, aussi, ces personnes soient prises en compte et insérées. D'autant plus qu'elles possèdent des atouts et aptitudes utiles pour certaines fonctions.

Malgré des difficultés particulières, les personnes avec autisme peuvent révéler des compétences et des qualités appréciables notamment dans la réalisation de certaines activités : elles sont respectueuses des règles, méticuleuses, perfectionnistes dans ce qu'elles entreprennent ; méthodiques et persévérantes ; elles aiment réaliser une tâche ou une activité répétitive. Elles ont une capacité de mémoire et de traitement de grandes quantités de données. Les personnes avec autisme présentent des difficultés dans des domaines divers. En voici quelques exemples (qui ne correspondent pas à tous les travailleurs) :

- travailler en équipe, faire face aux moments de pause, aux festivités professionnelles
- être flexible (au niveau des horaires, par exemple)
- comprendre les messages vagues et implicites, faire la distinction entre les informations importantes et les détails
- prendre des initiatives
- exprimer ses besoins, sentiments
- anxiété et stress lors de changements non discutés à l'avance (par exemple : une modification, même infime, dans l'espace de travail)
- distinction difficile entre les informations importantes et les détails
- sensibilité sensorielle (sensible aux bruits environnants, aux odeurs, ...)
- une « naïveté sociale » (qui pourrait déboucher sur des manipulations par des collègues de travail)

Les caractéristiques dans le travail (qui ne correspondent pas à tous les travailleurs) :

- Perception des détails
- Très direct dans les propos
- Créativité dans les réponses apportées à un problème

RECOMMANDATIONS

Les recrutements traditionnels ne conviennent pas toujours à une personne avec autisme. Son allure (par exemple : regard fuyant, mauvais positionnement, tenue vestimentaire inappropriée, ...) peut la desservir.

Voici quelques conseils afin de faciliter l'entrevue ou le jury :

- Donner au préalable les questions qui seront posées (cela permettra de diminuer le stress du candidat)
- Expliquer les étapes du recrutement, leur durée, la façon dont les résultats seront annoncés
- Eviter les questions abstraites et privilégier des questions concrètes liées aux tâches de travail

Il peut être conseillé pour le recrutement de tester des alternatives comme prendre la personne en stage ou lui faire passer un test pratique. D'autant plus que les personnes autiste ont souvent une faible estime d'eux et vont peut-être minimiser leurs compétences dans un entretien d'embauche.

Lors de l'intégration du travailleur dans l'entreprise, une visite guidée des lieux et les comportements à appliquer (fermer les lumières et l'ordinateur lors de son départ en fin de journée ou encore l'heure des repas par exemple) faciliteront la prise d'habitudes appropriées.

Dans l'organisation du travail, voici quelques conseils :

- ✓ Les messages doivent être très concrets : l'écrit, les dessins, les logos peuvent aider à la compréhension
- ✓ Eviter le sens figuré
- ✓ Vérifier la compréhension des informations qui sont fournies
- ✓ Eviter les changements
- ✓ Mettre en place un poste de travail non bruyant, isolé (avec des paravents par exemple)
- ✓ Mettre en place un emploi du temps, des repères temporels et spatiaux (carte avec les moments de la journée, par exemple)
- ✓ Encourager la prise de pauses et éviter une surcharge de travail
- ✓ Fournir des exemples concrets pour expliquer, par exemple, un comportement attendu
- ✓ Diviser une tâche en étapes (plus courtes)
- ✓ Permettre le télétravail
- ✓ Permettre de fournir une réponse écrite à la place de la réponse orale

- ✓ Prévenir de l'ordre du jour des réunions, en particulier lorsque l'employé est tenu d'intervenir verbalement

Dans les relations avec les collègues et l'encadrement :

- ✓ Sensibiliser le personnel
- ✓ Encourager les interactions avec le reste du personnel
- ✓ Garder des habitudes stables (serrer la main tous les matins, par exemple)
- ✓ Aider à exprimer le ressenti
- ✓ Désigner une personne de référence, un tuteur
- ✓ Autoriser des formes de communication entre collègues de travail, comme le courrier électronique, la messagerie instantanée
- ✓ Demander au personnel de veiller à ne rien modifier dans l'environnement de travail direct du travailleur autiste (respecter son espace personnel)

Aides et ressources

Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le tuteur, un collègue, une personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

LES MEDECINS CONSEILS (REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL)

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

UNE ASSOCIATION SPECIALISEE

La Fondation S.U.S.A.

(Service Universitaire Spécialisé pour Personnes atteintes d'Autisme)

rue Brisselot 11

7000 Mons

Tél. : 065 / 55.48.60

www.susa.be

Le SUSA offre quatre services agréés et subsidiés par l'AViQ, dont le SAC (Service d'Accompagnement pour Adultes).

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AVIQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire, faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,
- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...)
- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

Si possible en concertation, les services de l'AVIQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.

- Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- Formation

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AVIQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AVIQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

BIBLIOGRAPHIE

Associations et Services d'information :

www.participate-autisme.be : outils d'information, formation, sensibilisation

<https://autisme-belgique.wixsite.com/apepa> : association APEPA

www.inforautisme.be: association d'aide, soutien, information

Article et guides :

<http://autisme.info31.free.fr/wp-content/uploads/Guide-insertion-Emploi-Asperger.pdf> :

GUIDE POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI - Le Syndrome d'Asperger (SA) et l'autisme de haut niveau en milieu professionnel

<http://askjan.org> : site américain (JAN – Job Accommodation Network)