

En juin 2014, lors de sa séance de travail conjointe, le Conseil d'Administration et le Comité scientifique de l'arapi ont abordé le thème de la vie adulte. Dans ce cadre, Dominique Donnet-Kamel et Patrick Chambres ont présenté deux projets visant l'accès à l'emploi des personnes avec autisme de haut niveau. Voici les comptes rendus de leurs interventions.

Expérimentation du télétravail comme vecteur d'accès à l'emploi pour des personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA)

Patrick Chambres¹

Le point de départ du projet

Le texte qui suit est destiné à rendre compte d'un projet en cours, non financé à l'heure actuelle, mais toujours porté par les structures qui en ont eu l'initiative. L'objectif est de rendre accessible une idée, relativement simple, qui peut être réutilisée par d'autres qui auraient la volonté et les moyens de la mise en œuvre d'un dispositif de même nature.

C'est ainsi qu'en région Auvergne et en partenariat avec l'association bretonne ASPERANSA (<http://www.asperansa.org/>), la Fondation Jacques Chirac (Maison d'Hestia -19-, Maison du Parc -63-), la Communauté de Communes du Pays de Murat, le Centre de Formation au Télétravail du Pays de Murat (CFTPM), l'entreprise Teletravail.fr, l'UFR de Psychologie de l'Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand et le Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive de la même université (LAPSCO, UMR-CNRS 1024) ont lancé un projet d'aide à l'accès au télétravail. Il s'agissait d'une « Expérimentation du télétravail comme vecteur d'accès à l'emploi pour des personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) ».

On sait aujourd'hui que ces personnes rencontrent de nombreux obstacles pour accéder à un emploi durable : réticence des employeurs du fait d'une méconnaissance du syndrome, inadaptation des entretiens de recrutement...

L'association Educautisme, située à Murat (15), et l'association ASPERANSA (Association pour la Sensibilisation à la Protection, l'Éducation et la Recherche sur l'Autisme, et Notamment le Syndrome d'Asperger), dont le siège se trouve à Brest (29), entretiennent depuis plusieurs années des relations étroites, du fait de leurs actions respectives et communes en vue d'amener vers l'autonomie et vers l'emploi les personnes présentant des troubles des fonctions cognitives, et plus particulièrement les personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA). On sait aujourd'hui que ces personnes rencontrent de nombreux obstacles pour accéder à un emploi durable : réticence des employeurs du fait d'une méconnaissance du syndrome, inadaptation des entretiens de recrutement en général, mais particulièrement aux spécificités des personnes avec un TSA, organisation temporelle et matérielle inadaptées à leurs spécificités (par exemple des difficultés dans l'exécution des tâches en raison de fonctions exécutives déficientes, voire inexistantes). L'emploi, tout à fait possible, de ces personnes ayant de multiples compétences implique néanmoins de fortes exigences au niveau de la définition des consignes, de l'attribution explicite du temps consacré à chaque activité. Par ailleurs, les difficultés que manifestent les personnes avec un TSA dans l'interaction sociale, les réactions atypiques qu'elles peuvent avoir face aux stimuli sensoriels du quotidien sont à prendre en compte, ainsi que leurs compétences parfois très élevées mais généralement en décalage avec les situations de travail standard.

¹ Clermont Université, Université Blaise Pascal, Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive, Clermont-Ferrand., CNRS, UMR 6024, Clermont-Ferrand, Président de l'arapi.

Les prémices du partenariat

En août 2013, au télécentre de Murat, lors d'une visio-conférence de travail sur des projet communs, les deux associations en question ont l'opportunité de rencontrer et échanger avec le Président de la Communauté de communes du pays de Murat, qui met en place, depuis plusieurs années, de nombreuses actions visant à promouvoir et développer le télétravail sur le territoire : création du Centre de Formation au Télétravail du Pays de Murat (CFTPM), création de deux télécentres, d'un dispositif d'aide à la création d'activités en télétravail, etc. Le Président est également très impliqué dans les actions conduites par l'association Educ'autisme depuis sa création. Connaissant bien la problématique de l'autisme, il œuvre notamment pour permettre aux enfants accompagnés par l'association de « grandir et de s'épanouir » en milieu ordinaire.

De cet échange est née l'idée que le télétravail présenterait de nombreuses particularités en mesure de favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes avec TSA. Par exemple, le télétravail présente l'avantage de disposer généralement d'une alternance travail à la maison / travail en entreprise ou au télécentre, qui permet à la personne avec TSA de bénéficier d'aménagements optimaux en ce qui concerne l'espace, l'environnement matériel et social, le temps, etc. Le télétravail semble un bon vecteur pour valoriser les capacités de la personne avec TSA, lui donner l'occasion de développer avec efficacité des activités professionnelles mises en œuvre dans un contexte environnemental et temporel raisonnablement adapté.

L'élaboration du projet

Un groupe de travail s'est alors constitué en septembre 2013, dans le but de proposer des modalités de partenariats entre le CFTPM, les structures locales d'accompagnement des personnes avec TSA et le LAPSCO, laboratoire de recherche affilié au CNRS dont l'un des thèmes de recherche porte sur l'autisme et les conditions d'adaptation de l'environnement pour la participation sociale des personnes TSA. Ce groupe a pu, dès le mois d'octobre 2013, définir un programme d'actions (mise en place de demi-journées de formation suivies d'un stage de trois mois en télétravail au profit d'une entreprise pour tester la faisabilité d'un tel dispositif). Ce groupe a pu aussi identifier trois personnes avec TSA susceptibles d'être rapidement insérées dans le dispositif en cours d'élaboration. L'ampleur des actions programmées se heurtait nécessairement aux moyens financiers indispensables à leur mise en œuvre. Les capacités financières des différents partenaires étant somme toute très limitées, il convenait alors de trouver un ancrage plus institutionnel pour développer ce projet à une échelle plus large, les besoins en la matière étant particulièrement criants.

Le CFTPM porteur du projet pour le dossier AGEFIPH

Créé en 2008 par la Communauté de Communes du Pays de Murat (CCPM), et agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), le CFTPM organise des sessions de formation au télétravail indépendant et salarié, auprès de particuliers, d'entreprises, d'étudiants, de collectivités, etc. Depuis sa création, près de 750 personnes ont été formées, et le CFTPM est devenu un acteur reconnu au niveau national en matière de formation au télétravail. Son but est de développer la pratique du télétravail, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi de publics en difficultés (seniors, personnes handicapées, habitants de bassins d'emplois sinistrés, etc.) Sa finalité est la création d'emplois durables, le développement d'une économie solidaire, et l'impulsion de l'entrepreneuriat via le télétravail.

Le télétravail semble un bon vecteur pour valoriser les capacités de la personne avec TSA, lui donner l'occasion de développer avec efficacité des activités professionnelles...

(http://www.paysdemurat.fr/telecentre/86_se-former-au-teletravail.html)

Le CFTPM propose à ce jour différents types de formation :

- Une formation au télétravail indépendant à destination de particuliers ayant des compétences « télétravaillables » et souhaitant créer leur entreprise (concevoir sa stratégie marketing, organiser son travail à domicile, choisir le statut et créer son entreprise, gérer ses factures et sa trésorerie, etc.)
- Une formation pour télétravailleurs salariés et « managers » à la demande d'entreprises ou administrations : pour toute personne salariée désirant concrétiser un projet professionnel en télétravail, soit à temps plein, soit à temps partiel et les managers devant les encadrer à distance (aspects juridiques et techniques du télétravail salarié, management à distance, etc.).
- Des séminaires à destination d'étudiants en formation supérieure « Management et Ressources humaines », futurs managers ou entrepreneurs indépendants. Le programme porte sur la stratégie d'entreprise confrontée à l'émergence du télétravail dans les organisations et les problématiques liées au management à distance des télétravailleurs.
- Des formations « Territoires » à destination de chargés de développement économiques et élus, dont l'objectif est d'obtenir une méthode pour accompagner le développement du télétravail dans leur territoire.

Le CFTPM souhaitait développer à partir de 2014 des formations spécifiques à destination de personnes handicapées, et plus particulièrement de personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme, afin d'accompagner cette partie de la population vers l'emploi, dans une démarche adaptée et durable.

C'est dans ce cadre qu'un dossier d'aide pour un financement a été déposé à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) puisque son appel à projet « expérimentations 2013 » visait toute action permettant d'optimiser les parcours d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi. Cet appel à projet précisait que sur la période 2012-2015, il fallait développer la formation des demandeurs d'emploi avec notamment une meilleure prise en compte des personnes handicapées éloignées de l'emploi. L'offre précisait même que serait favorisée la mise en place d'actions expérimentales, complémentaires à l'offre d'intervention traditionnelle. L'AGEFIPH avait pour mission d'accompagner des expérimentations, dans une logique d'innovation et de test, et avec une priorité aux projets pour des publics ayant un handicap mental et/ou un handicap psychique. Étaient éligibles les organismes de formation comme le Centre de télétravail du Pays de Murat (Cantal).

A terme, l'AGEFIPH n'a pas accordé d'aide financière, mais le projet reste d'actualité puisque les différents partenaires ont décidé de trouver d'autres moyens pour le mettre en œuvre. A noter qu'un autre projet, dans la région Auvergne, auquel est aussi associée la Fondation Jacques Chirac (impliquée dans le projet télétravail), a été financé par l'AGEFIPH. Il s'agit d'un dispositif de « job-coaching » pour personnes avec un syndrome d'Asperger.

Le projet « Télétravail » comportait les trois phases suivantes :

Phase 1 (déjà réalisée) :

La première phase du projet s'étendait de septembre 2013 à mai 2014.

De septembre à décembre, le Comité de pilotage du projet s'est réuni pour identifier, formaliser et chiffrer les différentes actions à mettre en place dans le cadre du projet. Les structures d'accompagnement des personnes avec TSA ont identifié trois personnes ayant les caractéristiques nécessaires à leur probable insertion dans le dispositif à partir de début 2014. Ces personnes ont été choisies au regard de leur parcours professionnel, de leur formation et de leur « employabilité ». Une rencontre a été organisée entre ces trois personnes, le CFTPM, la Maison du Parc, le laboratoire de recherche LAPSCO et l'entreprise Télétravail.fr afin de confirmer la participation de chacun à l'expérimentation, définir le contenu des formations et préciser la finalité des stages qui ont fait suite à la phase de formation au télétravail.

En janvier 2014, une demi-journée de formation collective au télétravail a été organisée au Télécentre du Pays de Murat. Elle a permis de développer des points spécifiques pour l'organisation de l'activité professionnelle conduite en télétravail. Il s'agit notamment de planifier précisément le travail à accomplir pour atteindre les objectifs fixés, eux aussi définis avec la même précision pour éviter l'inévitable stress que développent les personnes ayant un TSA dans les situations comprenant trop d'incertitude (planification de la journée, de la semaine, etc.).

Ensuite les trois personnes impliquées dans le dispositif devaient réaliser un stage de trois mois au sein de l'entreprise Télétravail.fr, en phase avec leurs compétences respectives (traduction de textes, création ou ajustement de sites internet, animation de réseaux sociaux). Durant cette période, les trois personnes avec TSA avaient pour référents techniques deux représentants de l'entreprise Télétravail.fr qui étaient en mesure de répondre alternativement à toutes leurs questions et faire face à leurs problèmes dans un temps réduit (l'incertitude et les longs délais de réponse sont des données difficiles à maîtriser pour les personnes ayant un TSA). Par ailleurs, leurs psychologues respectives ont été associées dans le suivi des différentes phases du dispositif et tout particulièrement lors du stage, pour appréhender les difficultés directement liées à l'autisme. Ces personnes, ainsi qu'un représentant du CFTPM, constituaient le groupe de suivi, qui a été amené à échanger régulièrement. Les échanges conduits au cours des trois mois de stage visaient l'adaptation de la méthode de formation et de préparation au métier et l'élaboration d'un manuel de formation, constitué d'éléments techniques et empiriques optimisant cette phase d'activité professionnelle supervisée. Ces différents éléments devaient ainsi permettre d'évaluer « l'employabilité » de la personne, aider au choix professionnel,

fournir des informations sur les droits et responsabilités en emploi, guider la construction des habiletés sociales reliées à l'emploi, favoriser la formation aux outils de recherche d'emploi, aider à la rédaction d'un CV pertinent et la formulation d'une lettre de motivation efficace explicitement fondés sur l'analyse de l'emploi et du milieu de travail. Ultérieurement, un accompagnement lors des entretiens d'embauche devait être proposé et un suivi devait conduire à veiller au développement et la mise en place d'outils individualisés de soutien à l'intégration : horaires personnalisés, aide-mémoire, plans et schémas visuels d'action, consignes de travail extrêmement précises, opérationnelles, déclinant chacune des activités dans leur chronologie, etc.

Ce groupe a également travaillé à la définition du statut professionnel le plus adapté possible pour favoriser l'insertion professionnelle de chacune des personnes bénéficiant du dispositif (statut de salariée, télétravailleur indépendant, entrepreneur salarié au sein d'une Coopérative d'Activités et d'Emploi (CAE), etc.).

Parallèlement, les membres du Comité de pilotage ont activé leurs réseaux respectifs afin d'identifier des entreprises susceptibles de faire appel aux personnes avec TSA à l'issue de leur stage, pour leur proposer une (des) mission(s) en tant que salarié ou prestataire.

Phase 2 :

Il était prévu une ouverture du dispositif à trois groupes de trois personnes avec TSA notamment contactées par le biais des associations auvergnates et bretonne (ASPERENSA). La phase 2 prévoit aussi l'élaboration d'un document de communication, un travail de prospection d'entreprises partenaires, des publications dans des revues spécialisées, l'organisation d'un colloque sur l'autisme et le (télé)travail, etc. Des formations au télétravail salarié pour les managers et salariés des entreprises d'accueil étaient aussi programmées.

Phase 3 :

En cas de conduite positive des deux phases qui précèdent, le projet incluait l'ouverture du dispositif à un groupe de 15 personnes, sur un modèle ajusté en fonction des évaluations des deux premières « promotions ».

Les premiers résultats :

Deux stages supervisés (sur les trois programmés), ont été réalisés en totalité. Un contrat de travail à durée déterminée a été signé à l'issue du stage avec un statut de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, délivrée par la MDPH, pour la jeune femme concernée). L'activité professionnelle contractualisée est « traductrice » et « illustratrice » pour scripts de formation dans une entreprise de télétravail. L'autre jeune, simultanément scolarisé dans un DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance) a trouvé, dans un autre secteur professionnel, une formation par apprentissage avec un contrat de travail de deux ans avec l'entreprise « Coliposte » de Clermont-Ferrand. Ce jeune, inscrit au CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) Auvergne, prépare un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) d'Agent d'Entreposage et de Messagerie.

Et maintenant ?

En dépit de l'absence de financement assuré par l'AGEFIPH, les partenaires du projet ont décidé de poursuivre le programme prévu. Ils sont donc à la recherche de nouvelles sources financières puisqu'il n'y a pas de publication d'un nouvel appel d'offre pour le moment au niveau des AGEFIPH. Une prospection s'est mise en place pour intégrer de nouvelles personnes ayant un TSA, au niveau de l'Auvergne et au niveau de la Bretagne. Le groupe a aussi entamé des démarches pour trouver des partenaires professionnels en mesure d'accepter les jeunes inclus dans le dispositif en périodes de stages mais aussi des entreprises intéressées pour faire l'embauche de ces jeunes en formation. Le groupe serait particulièrement ravi de recueillir les propositions d'entreprises ayant des convictions et qui seraient prêtes à jouer un rôle dans cette aventure...