

Dossier réalisé par Valentine Van Vyve

La Libre **INSPIRe**Retrouvez ces reportages
et les témoignages vidéo sur lalibre.be
et notre page Facebook Le temps
des solutions

- Les personnes présentant un profil du spectre autistique franchissent rarement les frontières du monde du travail.
- Elles ont pourtant des compétences remarquables grâce à cette particularité.
- Passwerk met en valeur ces talents.

Ne plus gaspiller
le talent des autistes

Reportage Valentine Van Vyve

Sens aigu du détail, esprit de logique et d'analyse, capacité de concentration élevée, capacité à enchaîner les tâches répétitives, respect des consignes, minutie, mémoire visuelle, perfectionnisme, excellente mémoire, assiduité, travail structuré, forte concentration, loyauté. Voici une liste non exhaustive des qualités et compétences des personnes présentant un profil du spectre autistique (PSA). "Ils pensent autrement et c'est une force. Ils voient des choses que nous ne voyons pas parce que nous avons tendance à observer l'image globale alors qu'eux n'ont pas le sens des priorités et se focalisent donc sur chaque élément", commente Yolande Pacco, coach pour l'entreprise à finalité sociale Passwerk. "C'est justement par leur PSA que ces personnes disposent de qualités exceptionnelles!", souligne avec enthousiasme Dirk Rombaut, cofondateur de Passwerk.

Une exigence de performance

Il en est convaincu: les personnes présentant une forme d'autisme sont des atouts pour les entreprises et sont une plus-value dans le cadre des services de test de logiciels informatiques. "Aujourd'hui, on gaspille des talents extraordinaires à cause d'une vision unique et inadaptée aux personnes présentant un profil du spectre autistique. Prenez l'exemple d'un entretien d'embauche: la personne PSA est incapable de se vendre." Alors, Passwerk a décidé de s'adapter à elles, plutôt que l'inverse. "Nous sommes une coopérative à finalité sociale dont le but est d'intégrer économiquement le plus de personnes PSA", explique-t-il. "Il faut pouvoir faire du profit pour être viable", lâche sans naïveté Dirk Rombaut. Raison pour laquelle Passwerk se doit de présenter à ses entreprises clientes des collaborateurs performants. "Nous

sélectionnons les personnes qui disposent d'aptitudes normales à élevées, qui ont une bonne connaissance de l'anglais et un intérêt pour l'informatique", résume Dirk Rombaut. "Deux semaines d'évaluation permettent d'instaurer une relation de confiance, de comprendre leur autisme, de voir s'ils sont capables d'être intégrés dans un environnement de travail", poursuit Yolande Pacco. Les personnes qui passent le processus de sélection suivent alors une formation de plusieurs semaines leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires. Reste alors à identifier les besoins techniques de l'entreprise pour sélectionner le bon profil.

Adapter l'environnement de travail

"La demande est en telle augmentation depuis trois ans que nous ne cessons d'engager", répète Dirk Rombaut. Plusieurs grandes entreprises, issues de différents secteurs, ont recours aux talents spéciaux des collaborateurs de Passwerk. Il y a quelques années, la Stib a ainsi fait appel à leurs services pour tester les nouveaux portillons d'accès du métro bruxellois. Aujourd'hui, cinquante-deux entreprises emploient nonante-deux personnes présentant un profil du spectre autistique. Au total, en dix ans, 150 entreprises en ont fait l'expérience.

Avant que l'employé ne commence effectivement sa mission, le coach prépare le terrain. "Il est important de sensibiliser les collaborateurs à ce qu'est l'autisme", prévient Yolande Pacco. À chaque début de mission, elle s'attache à "démystifier le trouble, casser les stéréotypes et donner une vision réaliste de l'autisme. Cela est primordial pour aborder la per-

sonne, comprendre ses besoins et son mode de fonctionnement". Cela vaut d'abord pour la gestion de la communication et des relations interpersonnelles. "On dispose d'une série de clés pour une bonne collaboration. Éviter les ambiguïtés, communiquer clairement, rendre les horaires concrets, déterminer les priorités, annoncer les changements, assurer un suivi court et quotidien..."

"On gaspille des talents extraordinaires à cause d'une vision inadaptée aux personnes présentant un profil du spectre autistique."

Dirk Rombaut
Cofondateur de Passwerk.

Par ailleurs, elle et les dix autres coachs se renseignent sur la culture d'entreprise et l'environnement de travail afin de limiter tout ce qui pourrait perturber la concentration de la personne autiste. "Elles sont très performantes mais mono-tâches", justifie Yolande Pacco. Passwerk propose d'accompagner l'entreprise dans des éventuelles modifications de l'environnement de travail. "Les détails font une grande différence", explique la coach. Mettre une plante entre deux bureaux pour donner une sensation d'isolement, placer la personne autiste dans un coin plutôt qu'à côté d'un lieu de passage, l'éloigner des stimuli sonores... Ces astuces permettent d'optimiser le travail. "Ils ont besoin de structure, de clarté et de prévisibilité dans le temps et dans l'espace", résume Dirk Rombaut.

"Souvent, ils ne comprennent pas le langage non verbal. Ce qui nous semble tomber sous le sens n'est pas pour eux une évidence, fait remarquer Yolande Pacco. Il faut parvenir à penser comme eux." "Chaque collaborateur devrait être capable de travailler dans un environnement où les tâches sont clairement définies et que celles-ci correspondent à ses talents. Passwerk veille à ce qu'une entente constructive soit



Doués d'un esprit analytique, certaines personnes présentant une forme d'autisme ont des capacités particulièrement adaptées au domaine de l'informatique.

AFP

maintenue au sein des équipes que l'on intègre, à ce que toute communication soit claire afin d'éviter tout malentendu", explique Nicolas, testeur d'applications.

Yolande Pacco rassure, apaise et bien souvent, cela suffit. Le rôle du coach, qui assure un suivi régulier, est de "prévoir l'imprévisible, dit avec amusement Yolande Pacco. De dire ce que l'on fait et de faire ce que l'on dit". Selon Isabelle Van de Wouwer, coach de la future antenne francophone, "ces adaptations déteignent positivement sur l'équipe. Tout le monde bénéficie d'une communication claire et précise".

Une situation de "Win-win-win"

L'impact de l'intégration des personnes autistes par l'emploi ne peut qu'être positif, martèle Dirk Rombaut. "La personne autiste est valorisée dans ses compétences et gagne en confiance. Elle noue des relations et développe un réseau social, chose qui semblait inenvisageable avant d'intégrer le marché de l'emploi", explique Yolande Pacco. Pour Isabelle Van de Wouwer, "le fait de pouvoir parler de leur autisme, qu'ils soient reconnus comme tels, qu'ils puissent être eux-mêmes favorise aussi leur bien-être".

"La force de Passwerk est de faire d'un problème un atout. Ils donnent aux jeunes des perspectives d'avenir", se réjouit Kaat Peeters, directrice de la Sociale InnovatieFrabirek et maman d'un fils autiste.

En même temps que son salaire, la personne PSA gagne en indépendance. "Certains ont une charge de famille. Il est dès lors primordial d'avoir un emploi rémunéré", ajoute Yolande Pacco. Une mise à l'emploi "bénéfique pour la société puisque ces personnes sortent du régime d'indemnités", ajoute le cofondateur de Passwerk. Quant aux entreprises, elles "bénéficient de personnes motivées et hyperspécialisées", poursuit-il. "C'est une situation de win-win-win: pour la personne autiste et sa famille, les entreprises et la société", ponctue Dirk Rombaut.

Un maillon manquant

Procurer à des personnes atteintes d'autisme une mission de consultant au sein du département informatique d'une entreprise normale, voici la mission que s'est fixée Passwerk. L'entreprise à finalité sociale a pris exemple sur son homologue hollandais AudiTalent, dont elle a repris la philosophie, alliant performance économique et impact sociétal. "Ce n'est pas de la bienfaisance. Il faut avoir du cœur, mais un bon business model doit sous-tendre le tout. Le coaching s'avère important car les talents spéciaux peuvent alors s'exprimer pleinement", explique Paul Vermeer, directeur d'AutiTalent.

Insuffler et soutenir l'innovation

C'est ainsi que, depuis dix ans, Passwerk "constitue le maillon manquant entre les personnes autistes et le monde du travail", alors qu'aujourd'hui, une très grande majorité des personnes handicapées sont exclues du monde du travail. "En tant que parent, on ne peut que constater le manque d'initiatives et de structures publiques", raconte Isabelle Van de Wouwer. Cette traductrice de formation, mère d'un fils autiste, assumera bientôt le rôle de coach pour l'antenne francophone de Passwerk (en recherche de candidats). "Mon fils m'a montré les bons côtés de l'autisme", dit-elle. "Nous voulons insuffler l'innovation", explique encore Dirk Rombaut. Raison pour laquelle il a mis les outils et le modèle développés par Passwerk à disposition gratuite des personnes désireuses de lancer une initiative similaire. Passwerk pourrait faire des petits au Canada, en Allemagne, en Russie. "C'est une problématique mondiale qu'il convient de traiter à ce niveau-là."

V.V.Vy.

Trump à Paradise, ville dévastée

Californie. À ce jour, 1 000 personnes sont encore portées disparues.

Fumée épaisse, maisons en ruine, voitures calcinées: Donald Trump a assisté à un spectacle de désolation à Paradise, petite ville presque totalement rasée par l'incendie le plus meurtrier de l'histoire de la Californie.

Le visage grave sous sa casquette "USA", le président américain a constaté l'ampleur des dégâts aux côtés de la maire de Paradise, Jody Jones. "C'est très triste à voir", a-t-il déclaré après avoir passé une vingtaine de minutes dans un camp de mobil-homes, où seul un drapeau américain apportait une touche de couleur au milieu des cendres. "En ce qui concerne le nombre de morts, personne ne sait véritablement à ce stade, il y a beaucoup de personnes portées disparues", a-t-il ajouté.

9 000 pompiers mobilisés

Le "Camp Fire" a ravagé près de 60 000 hectares dans le nord de la Californie. Cinq morts supplémentaires ont été comptabilisés samedi soir, portant le bilan à 76 personnes tuées dans l'incendie, selon les autorités. Et plus de 1 000 personnes sont encore portées manquantes. Le feu, qui a débuté il y a dix jours et est désormais maîtrisé sur 55 % de sa surface, a détruit près de 10 000 maisons et plus de 2 500 autres bâtiments. Interrogé sur le fait de savoir si cette visite avait fait évoluer sa position sur le changement climatique, le président américain a répondu: "Non, non, j'ai un avis tranché. Je veux un super-climat et nous allons l'avoir." Le 45^e président des États-Unis a plusieurs fois ouvertement mis en doute, au mépris du consensus scientifique, l'impact des activités humaines sur le changement climatique en cours.

Dans le sud de l'État, près de Los Angeles, le "Woolsey Fire" a brûlé près de 40 000 hectares, dont une partie de la célèbre station balnéaire de Malibu, prisée des stars. Il a fait au moins trois morts. Près de 9 000 pompiers sont déployés sur les deux brasiers, qui ont entraîné l'évacuation de dizaines de milliers d'habitants, dont beaucoup n'ont pas encore été autorisés à regagner leurs foyers. L'essentiel des opérations de recherche des personnes disparues a lieu à Paradise, où vivaient de nombreux retraités qui n'ont pas réussi à fuir à temps. (AFP)