

Extraits de la formation

Neurodiversité et emploi : Défis et opportunités

Alexis LEGER, Pair formateur



TSA / HPI / DYS

**Adhérent
et membre du CA
du GEM la Différence
(08 - Charleville-Mézières)**



Alexis Leger

Qui suis-je ?

- **En reconversion vers les métiers de :**
 - *patient expert / patient formateur / médiateur de santé pair*
- **Pair formateur**
- **Pair aidant / proche aidant**
- *Ex chargé de communication internet et multimédia*
- *Ex ingénieur d'études informatiques pour l'enseignement (IGE)*
- Diplômé en communication, ingénierie informatique et sciences économiques et sociales

**Mes formations : - TND & TSA : Parcours d'accompagnements de l'enfance à l'âge adulte
- Le concept de rétablissement dans les TSA**

...

Qu'est ce que la Neurodiversité ?

- C'est l'idée que **les différences neurologiques**, y compris les Troubles du Neurodéveloppement (TND), **ne sont pas des anomalies**. Ce sont des **variations naturelles du fonctionnement neurologique**.
- Parmi les TND figurent notamment :
 - TSA : troubles du spectre de l'autisme
 - TDAH : trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité..
 - DYS : troubles spécifiques des apprentissages et du langage (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie, dysorthographe)
 - TDI : troubles du développement intellectuel
 - ...
- Taux de prévalence TND :
plus de 1 personne sur 6 en France (~15%) : des neurominorités

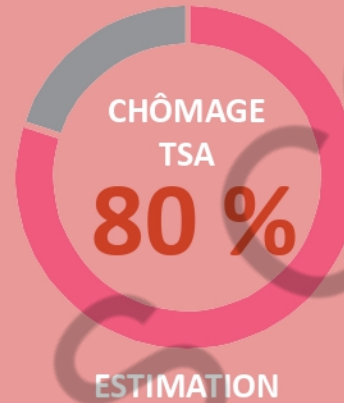
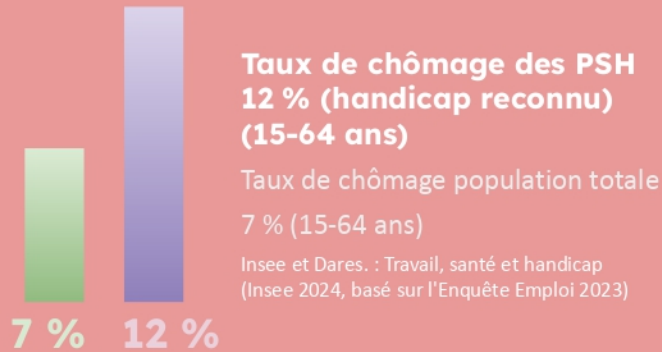
Stratégie nationale pour les TND 2023-2027 (France).



Ces différences peuvent être valorisées.

L'emploi des personnes TSA : un paradoxe troublant

Le Défi :



Le Potentiel :

Des compétences spécifiques & rares

- Rigueur et logique
- Loyauté, honnêteté, respect des procédures et des règles.
- Concentration sur des tâches précises (hyperfocus).
- Analyse (données - qualité)
- Créativité

- **Pas de statistiques nationales officielles et précises** permettant d'établir un taux de chômage fiable pour les adultes autistes en France.
- L'AGEFIPH, l'INSEE et la Dares publient des chiffres concernant l'ensemble des PSH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), mais **pas par type de handicap** (par ex : les PSH TSA)
- **Les personnes autistes en emploi sans RQTH sont invisibles** dans les statistiques AGEFIPH/Cap Emploi.
- Les PSH inactives : jeunes découragés ou marginalisés. Ou en attente de reprise d'études ou de l'emploi « idéal ».



Mégane
Alvaro
Consultante

Problématiques liées à l'emploi

le recrutement : un processus exclusif

- Offres d'emploi inadaptées
- Entretiens standards
- Peur du dévoilement de la part des candidats

Le défi quotidien de l'environnement de travail

- Sensorialité et environnement
- Communication et interactions sociales
- Charge cognitive (Dys/TDAH)

Le défi du maintien dans l'emploi

- Manque de sensibilisation et de formation des équipes
- Absence d'aménagements techniques
- Aménagements raisonnables non mis en place ou respectés



Les invisibles de l'insertion

Les NEET

Not in Education, Employment, or Training (Ni en Études, ni en Emploi, ni en Formation)

1. **Catégorie statistique de jeunes (15-16 à 24-29 ans) en situation d'inactivité**
2. **Indicateur d'exclusion sociale et de difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.**
3. **Population hétérogène** comprenant :
 - Les chômeurs activement à la recherche d'un emploi.
 - Les inactifs (ne cherchant pas de travail) :
jeunes mères au foyer, des personnes avec problèmes de santé (*handicap*, maladie), des *jeunes découragés* ou *marginalisés*, ou qui attendent de reprendre des études ou de trouver l'emploi « idéal ».
4. **Le statut de NEET, surtout de longue durée, est associé à un risque de pauvreté, d'exclusion sociale et de perte de compétences.**
5. **Le profil SDF correspond majoritairement à la définition des NEET (en y ajoutant la décohabitation)**



Les PSH et les NEET

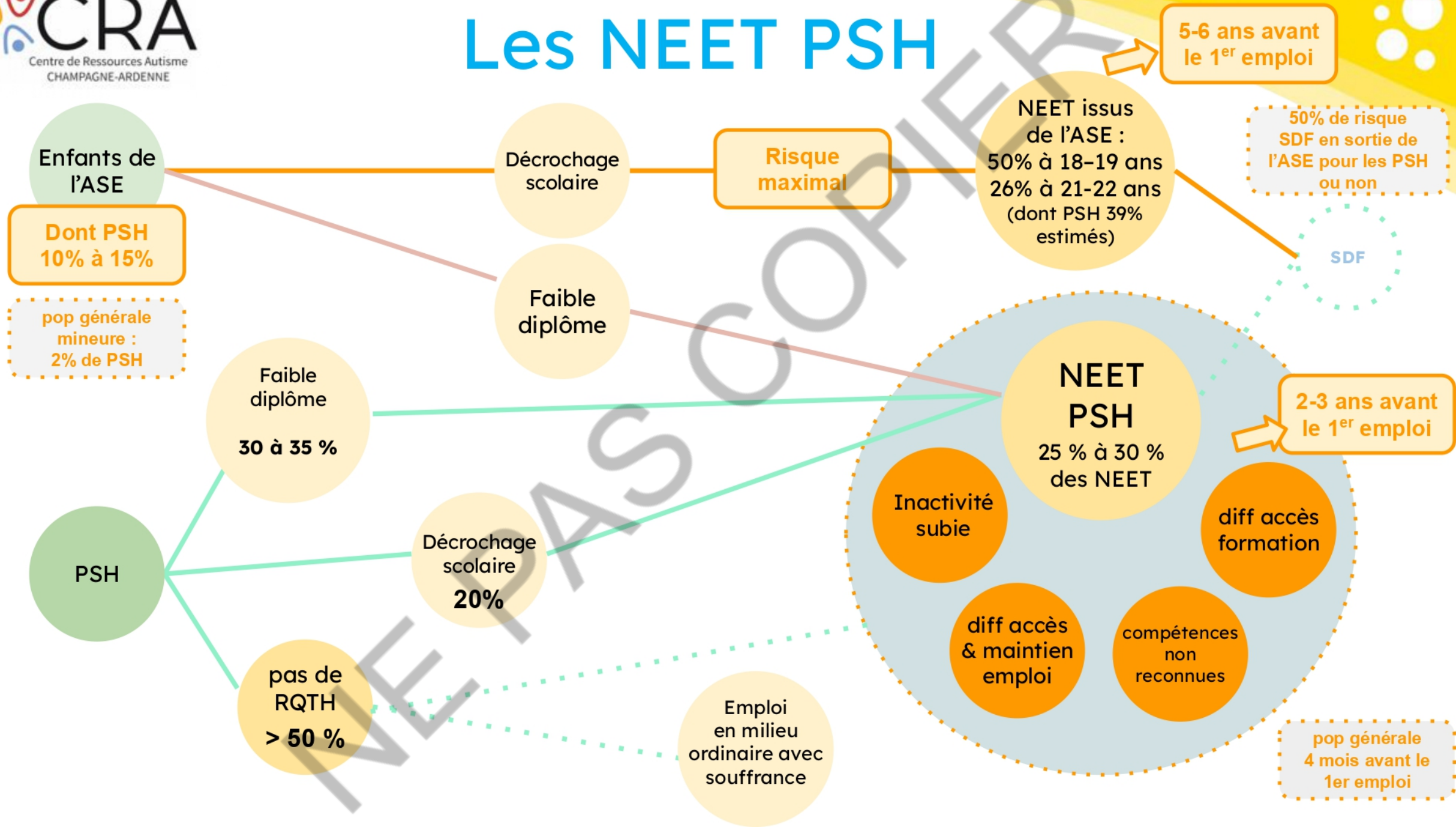
1. **PSH + faible niveau diplôme = risque de NEET inactif**
2. **NEET inactif = risque majeur de précarité et de perte de logement (SDF)**
3. **NEET population générale : 12,8 % / PSH : 25 % à 30 % des NEET (estimation)**
Sources : INSEE / Eurostat / DREES / AGEFIPH / France Stratégie
4. **PSH et difficulté d'accès à l'emploi :**
Chômage plus élevé et risque de n'avoir jamais travaillé environ quatre fois supérieur (24 % pour les jeunes PSH / 6 % pour les autres jeunes).
5. **PSH et ruptures de parcours :** confrontés au décrochage scolaire et à un manque de formation adaptée ou accessible, ce qui les conduit directement à la catégorie NEET.

Il y a un faisceau d'indices...



Astrid
documentaliste

Les NEET PSH



Des études à surveiller

(Études privées en cours)



1. **PRECA'TND, TND et précarité. Menée par la Pr Caroline Demily, Le vinatier Lyon.** Peu d'études ont exploré la prévalence des TND (TSA, TDAH ou TDI...) dans la population SDF. Ses résultats permettraient d'adapter accompagnements et prise en charge avec les équipes mobiles psychiatrie-précarité.

Une méta analyse antérieure montre que ~40% des adolescents SDF répondent aux critères du TDAH.

Le TDAH étant fortement corrélé au TSA.

Ne pas s'arrêter au diagnostic le plus visible. En effet, cela été la règle avec la DSM 4 (jusque 2013).

<https://www.ch-le-vinatier.fr/actualites-23/innovations-en-psychiatrie-trois-nouveaux-projets-de-recherche-au-vinatier-1436.html>

2. **LE RÔLE DU CAMOUFLAGE DANS L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DE L'EMPLOI CHEZ LES FEMMES AUTISTES (2023-2026)**
Menée pour la FIRAH par la fondation Bompard, Université du Luxembourg.

Étude axée sur l'analyse et la prévention des situations de précarité (ruptures d'études, chômage long) chez les adultes avec TND, dont l'autisme.

Résultats : publication prévue en avril 2026. Panel : 50% ♂ / 50 % ♀ / 50% Fr / 50% Lux

<https://innovation.agefiph.fr/projets-soutenus/le-role-du-camouflage-dans-lacces-et-le-maintien-dans-lemploi-chez-les-femmes>



**NEUROTYPIQUE
&
BIENVEILLANTE**

Christelle Cardoso

Qui suis-je ?

- **Conseillère technique**
- **Référente handicap**
- **Mission Locale Charleville-Mézières (08)**



MISSION LOCALE
DU BASSIN D'EMPLOI DE CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Pour Vous, pour l'Avenir

GRAND EST

REVERSE

(action pilotée par la MILO 08)



Reverse et le partenariat avec le GEM

Le partenariat Gem La Différence- Mission Locale de Charleville Mézières a commencé en 2021 dans le cadre du dispositif Reverse : Repérer les jeunes Neet de 16 à 29 ans révolus non connus du Service Public de l'Emploi ou sans contact depuis plusieurs mois.

Sur le volet handicap de ce dispositif nous avons collaboré avec la MDPH principalement et d'autres acteurs du champ du handicap pour repérer ces jeunes "invisibles" et leur proposer un accompagnement à leur insertion sociale et professionnelle.

La collaboration avec le Gem a très rapidement été une évidence au regard de la proportion importante de jeunes adhérents présentant un TSA et non connus du SPE.

Ces jeunes exprimaient le besoin d'être conseillés pour les entretiens professionnels (recherche d'emplois ou demande de stages) et ont été mis en place des ateliers de préparation animés en collaboration avec la MDPH et le Conseil Départemental (service RH).

Ces ateliers ont été pérennisés au delà du conventionnement du dispositif qui a pris fin en 2023.

Reverse et le partenariat avec le GEM

Le contenu des ateliers n'est pas figé, il est adapté aux demandes des participants : partage d'expériences et de conseils, simulation d'entretiens, apports sur le monde du travail et la vie en entreprise, les moyens de compensation que chacun a pu mettre en oeuvre pour s'adapter au mieux.... autant de sujets riches en échanges, en débats qui permettent de travailler en parallèle la confiance en soi.

Les participants ne sont pas uniquement des jeunes Neet, le groupe s'enrichit de la présence de jeunes encore scolarisés ou de moins jeunes qui enrichissent les échanges de leur expérience.

La pair aide est un point clef dans la réussite de ces ateliers au cours desquels on prend le temps de s'écouter et de se conseiller.

L'insertion sociale et professionnelle reste un défi de chaque jour pour les personnes présentant un TSA et se sentir écouté, entendu et soutenu permet de gagner en assurance et d'envisager la réussite des démarches plutôt que leur abandon.

Prendre conscience de leurs compétences spécifiques et pouvoir en faire une force dans leurs candidatures....reste encore un travail important de sensibilisation des employeurs....