

# Charte « Entreprise Aspie-Friendly »

## Notre engagement pour l'emploi

### Objet

Cette charte a pour objet de formaliser l'engagement de votre entreprise dans le cadre du réseau « **Construire une université Aspie-Friendly** » constitué d'une vingtaine de partenaires (universités, entreprises, partenaires recherche et accompagnement), permettant d'offrir aux étudiants portant un Trouble du Spectre Autistique (TSA) sans déficience intellectuelle (les « Aspies ») un cursus adapté débouchant sur une qualification diplômante et sur un emploi.

*Remarque : langage inclusif et accessibilité*

*Afin de disposer d'un document répondant aux standards d'accessibilité, les rédacteurs ont fait le choix de ne pas employer le langage inclusif. Il ne faut donc y voir aucune intention de discrimination.*

### La charte « Aspie-Friendly »

Les étudiants Aspies rencontrent des difficultés pour s'intégrer en entreprise. Les processus de recrutement usuellement utilisés les excluent presque systématiquement des emplois proposés dans la mesure où ils ne sont pas compatibles avec les difficultés d'interactions sociales de ces candidats. Leur intégration dans le collectif de travail, si elle n'est pas accompagnée, peut créer des difficultés. Enfin, les parcours-types à l'intérieur de l'entreprise peuvent être inadaptés pour leur personnalité. Ce sont pourtant des étudiants particulièrement fiables, ayant des compétences souvent hors normes sur certains domaines et dont l'entreprise pourrait bénéficier. La neuro-diversité est de mieux en mieux comprise comme un facteur de performance pour les entreprises.

La signature de la charte « Aspie-Friendly » engage votre entreprise dans cette démarche d'ouverture et d'accueil de ces étudiants afin de faciliter leur insertion professionnelle. Cette charte répond également aux difficultés de l'entreprise dans la mise en place d'une politique et de processus adaptés pour attirer ces talents.

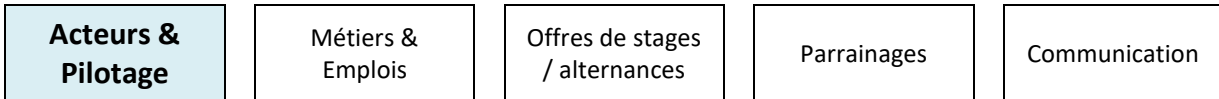
*Remarque 1 : Par commodité, dans la suite de ce document nous engloberons dans le terme « Aspie » toutes les personnes porteuses d'autisme bénéficiaires des actions menées par ce label.*

*Remarque 2 : Actuellement, les étudiants concernés par le programme « **Construire une université Aspie-Friendly** » suivent très majoritairement une filière scientifique (Mathématique, Informatique...) mais les propositions d'insertion professionnelle peuvent aussi concerner d'autres types d'étudiants.*



## Modalités d'engagement

L'adhésion de votre entreprise à la charte « Aspie-Friendly » pourra se traduire concrètement par la mise en place d'un dispositif et d'un certain nombre d'actions comme présenté ci-dessous :



### Identification des acteurs de l'entreprise

Votre entreprise peut s'engager sur cette charte auprès d'une ou plusieurs universités. Chaque université mandate pour le projet un ambassadeur en charge des relations avec les entreprises. Il conviendra que votre entreprise identifie dans **une personne référente**, qui sera en charge de définir et de piloter avec son homologue de l'université les actions mises en place par votre entreprise en faveur de l'emploi des « Aspies ». À titre d'exemple, cela pourra être le responsable ou un membre de la mission handicap de l'entreprise ou encore un membre des ressources humaines.

En complément de cette personne référente, l'entreprise pourra identifier des acteurs complémentaires qui pourront s'avérer indispensables dans la mise en place des actions décidées. Il pourra s'agir de membres du comité de direction, de personnes des ressources humaines en charge des stages ou des emplois, de cadres qui accueilleront de futurs stagiaires / collaborateurs « Aspie ». Cette liste n'est pas exhaustive et il appartiendra à l'entreprise d'identifier ces personnes.

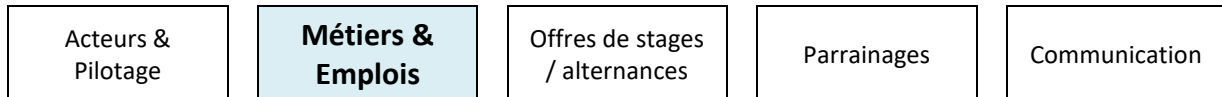
### Rencontres entreprise – université

Afin d'initier le lancement du projet, une première réunion regroupant au minimum la personne référente de l'entreprise et son homologue de l'université sera organisée. Il s'agira dans un premier temps de dessiner les contours de la collaboration et des actions décrites dans ce document en faveur de l'emploi futur des Aspies ». Cela sera également le moment de spécifier la fréquence des réunions de pilotage et des acteurs concernés. Nous recommandons de mettre en place un comité de suivi trimestriel pour faire un point sur l'avancée des actions menées. Ces comités seront bien entendu complétés par des échanges réguliers entre les référents entreprise et l'université.

### Participation de l'entreprise aux formations « Aspie »

Le projet « Aspie-Friendly » dispose d'un volet spécifique de mise en place d'un Centre National de Ressources et d'Accompagnement relatif à la prise en compte des personnes « Aspies ». Votre entreprise pourra bénéficier de ces ressources pédagogiques afin de sensibiliser et de former son personnel.

Votre entreprise devra au minimum s'assurer que les personnes en charge de l'accueil des étudiants « Aspies » aient participé à une des formations proposées. Cela pourra être effectué notamment par le biais de e-formation mais aussi au travers de formations en présentiel qui pourront être organisées spécifiquement sur le sujet.



### Identification des emplois

La diversité des métiers exercés par des Aspies montre qu’aucun emploi ne leur est *a priori* interdit. Toutefois, on constate que nombre d’entre eux s’épanouissent dans certains types d’emplois.

Afin de faciliter l’intégration future des étudiants « Aspies » en entreprise, il sera important d’essayer d’identifier les emplois qui pourraient leur convenir, sans rendre cette liste exclusive. Comme chaque individu, chaque Aspie est unique et le sur-mesure doit l’emporter.

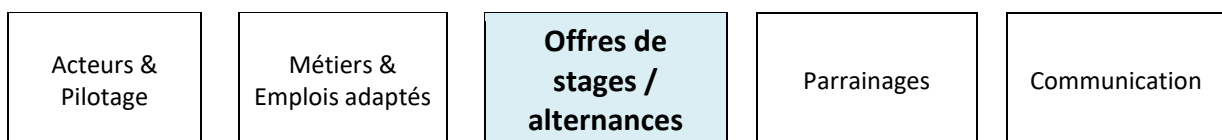
La personne référente du projet, en collaboration avec les ressources humaines, doit identifier une première liste de métiers propices. Cette liste sera affinée au fil du temps et de l’expérience acquise.

### Présentation des services et des emplois de l’entreprise

Afin d’attirer les talents, votre entreprise devra, à l’occasion de réunions avec l’université, présenter les services pilotes pour l’accueil des étudiants concernés. Cela pourra également être l’occasion pour l’université de mieux comprendre les besoins de l’entreprise afin de s’assurer de l’adéquation des formations proposées aux jeunes, avec les futurs emplois qu’ils ou elles occuperont dans l’entreprise.

### Processus de recrutement

Les spécificités des Aspies les desservent dans les procédures classiques de recrutement. De ce fait, des processus adaptés de recrutement doivent être mis en place, en prenant appui sur la connaissance réciproque acquise lors des stages ou du parrainage présentés ci-dessous.



### Stages découvertes

Découvrir concrètement l’entreprise et ses métiers est une nécessité pour les Aspies, encore plus que pour les autres étudiants. Pour surmonter les craintes et méconnaissances initiales, des contacts réguliers entre ces étudiants et les professionnels de l’entreprise ayant bénéficié des formations mentionnées précédemment sont assurés.

Le premier contact se déroule en amont du stage de découverte. Il peut avoir lieu soit à l’université où la personne référente échangera avec l’étudiant, soit lors d’un forum de l’emploi. Des stages de découverte sont proposés aux étudiants dans les premières années de leur cursus universitaire. Leur durée, typiquement d’une à deux semaines, est adaptée en fonction des pratiques de l’entreprise et des souhaits de l’université. Ces stages permettent à l’étudiant et à l’entreprise de mieux cerner la compatibilité entre le métier souhaité et les compétences nécessaires.

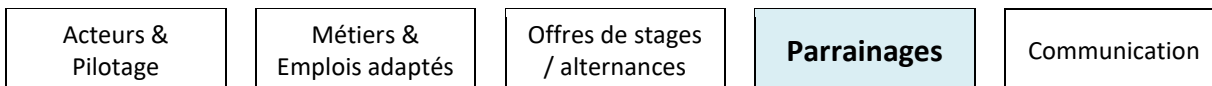
Lors de l'accueil des jeunes « Aspies », le référent de l'entreprise joue un rôle primordial : il ou elle est le fil conducteur ainsi qu'un professionnel-pivot connu vers lequel la personne accueillie se tourne en cas de besoin – c'est-à-dire souvent, en particulier durant les premiers jours.

### Stages de formation

À la différence des stages de découverte, les stages de formation ont pour ambition de préparer l'étudiant à un métier choisi, après que les stages découvertes auront permis à l'étudiant et à l'entreprise de mieux cerner la compatibilité entre le métier souhaité et les compétences nécessaires. Il sera indispensable que les stages proposés par l'entreprise soient en adéquation avec les compétences des étudiants « Aspies » à qui ils seront proposés.

Afin d'accompagner plus spécifiquement chaque stagiaire « Aspie », le référent entreprise avec lequel l'étudiant aura déjà été en contact devra être en contact avec le tuteur spécifique du stage. Il sera également important de regarder plus spécifiquement les attendus du stage aussi bien par l'entreprise que par l'université et une convention de stage adaptée devra être proposée.

La durée de ces stages pourra être variable mais devra être suffisamment longue pour permettre une bonne acculturation et intégration de l'étudiant, sans excéder 6 mois, comme pour tous les autres stages. Des alternances pourront éventuellement être également proposées.



### Parrainage individualisé

Le parrainage individualisé consiste pour l'entreprise à identifier des volontaires souhaitant accompagner pendant leur cursus universitaire un (ou plusieurs) étudiants. Cet accompagnement dure au minimum trois ans (sauf en cas de départ du collaborateur concerné de son entreprise) afin d'éviter à la personne « Aspie » de changer trop souvent de parrain ou marraine. En effet, la confiance qui doit s'établir entre ces personnes peut nécessiter davantage de temps que pour des étudiants neurotypiques.

Le rôle du parrain ou de la marraine est d'établir une communication régulière avec l'étudiant « Aspie » afin de répondre à ses questions sur le monde de l'entreprise et de l'orienter au mieux sur les métiers potentiels. Il ou elle pourra également l'aider à décoder les règles implicites que l'étudiant aurait du mal à comprendre.

Le parrain ou la marraine pourra proposer des stages de découverte ou de formation dans sa propre entreprise afin de faciliter son suivi et ses échanges. Toutefois, la possibilité de stages dans d'autres entreprises doit demeurer ouverte, le parrain ou la marraine continuant à exercer ses missions durant ce temps.

L'ambassadeur ou l'ambassadrice de l'université mettra en place ces parrainages individualisés sur la base des volontaires qui se seront déclarés auprès de la personne référente de l'entreprise. En cas de problème entre le parrain ou la marraine et l'étudiant parrainé, les deux personnes référentes entreprise et université font un bilan de la situation et des actions à mener suite à la rupture du parrainage.

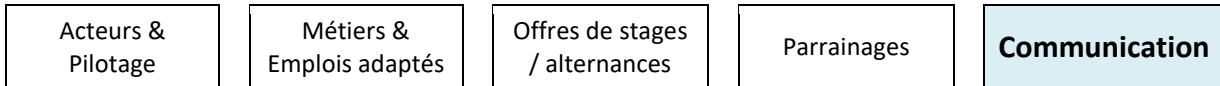
### Projets tutorés

Certains cursus universitaires comportent des projets collectifs. Votre entreprise pourra proposer à des groupes d'étudiants accueillant un ou une « Aspies » un sujet de projet. L'entreprise s'engage alors à ce que le salarié servant d'interface aux étudiants pour répondre



à leurs questions et les aider à progresser ait suivi les formations « Aspie » évoquées précédemment.

L'université de son côté pourra suivre spécifiquement ces étudiants afin d'assister les collaborateurs de l'entreprise engagés dans ce projet. Le mode de fonctionnement sera propre à chaque université.



### Communication de l'entreprise

La démarche d'engagement « Aspie-Friendly » suppose que votre entreprise communique aussi bien en interne qu'en externe quant à sa participation et à ses actions dans le domaine de l'emploi des Aspies.

L'usage du logo « Entreprise Aspie-Friendly » par votre entreprise concrétise cet engagement, y compris dans ses autres actions.

### Communication nationale relative à la charte « Aspie-Friendly »

Afin de valoriser les entreprises qui s'engagent dans cette démarche, une page Web spécifique sera mise en œuvre sur le site national du programme « **Construire une université Aspie-Friendly** ».

Elle mettra en avant les logos et comprendra un texte d'accompagnement valorisant la politique volontariste de l'entreprise sur ce projet. Le contenu de ce texte sera validé conjointement entre les promoteurs nationaux de la charte « Aspie-Friendly » et le service communication de l'entreprise.

### Accompagnement des Entreprises

Les Entreprises s'engageant dans cette démarche pourront bénéficier de différents soutiens :

- Contact privilégié entre le(s) référent(s) de l'Entreprise d'une part, et les référent et ambassade de l'université pour le projet d'autre part, ainsi qu'avec tous les services en charge du handicap et de l'insertion professionnelle de l'université,
- Accès aux ressources du futur Centre National de Ressources et d'Accompagnement,
- Accès à des actions de formation spécifiques pour les personnels accompagnant les Aspies.
- Mise en valeur sur le site national du programme « **Construire une université Aspie-Friendly** » mais aussi sur le site et dans les actions de communication des universités concernées, sur les réseaux sociaux, etc.

### Niveaux de l'engagement

L'engagement est pris entre votre entreprise et le réseau « Construire une Université Aspie-Friendly », sous la responsabilité de la personne chargée des actions d'inclusion professionnelle.

Il suppose que l'entreprise s'engage à satisfaire, dans un délai d'un an, aux éléments obligatoires du tableau suivant :



Item	Obligatoire	Facultatif
Identification des acteurs de l'entreprise	O	
Rencontres entreprise – université	O	
Participation des encadrants entreprise aux formations « Aspie »	O	
Identification des emplois		F
Présentation des services et des emplois de l'entreprise	O	
Stages découvertes		F
Stages de formation	O	
Parrainage d'étudiants		F
Projets tutorés		F
Recrutements		F

Un bilan est réalisé chaque année entre le référent entreprise et son homologue en université, l'objectif étant de progresser au fil des années dans la réalisation des objectifs facultatifs.

