

Projet DigiTSA

Un dispositif innovant d'apprentissage de certains métiers du numérique pour personnes avec TSA et d'accompagnement vers l'inclusion professionnelle

Aude Pallier, Philippe Dhaussy, Vincent Ribaud

philippe.dhaussy@ensta-bretagne.fr

pallieraude29@gmail.com

vincent.ribaud@univ-brest.fr

18 mars 2021

I- Concept général

Ce projet, à l'initiative du collectif d'enseignants, chercheurs et éducateurs Hors Les Murs¹, veut construire un dispositif d'apprentissage et d'orientation pour personnes avec TED/TSA.

Le but est d'étudier et d'expérimenter les conditions et les actions qui facilitent l'intégration des personnes et leur employabilité dans le monde professionnel des services du numérique. Ces services orchestrent de nombreuses tâches appuyées sur des outils numériques, et certaines tâches sont accessibles aux personnes TED/TSA grâce à un apprentissage et un accompagnement individualisé.

Nous souhaitons construire ce projet avec nos partenaires institutionnels (Région Bretagne, Département du Finistère, Brest Métropole), les organismes d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi) et les associations de notre territoire (Aspéransa²). Nous travaillerons pour développer et évaluer cette première expérimentation sur le territoire du Pays de Brest. Selon, les résultats obtenus, celle-ci pourrait donner lieu, dans l'avenir, à des implantations sur d'autres territoires.

II- Le contexte pour un dispositif expérimental innovant

En 2017, un rapport du groupe de travail « insertion professionnelle » du CRA Bretagne indique : « *La question de l'insertion professionnelle des personnes avec autisme fait apparaître de nombreuses difficultés, qui s'expliquent, d'une part, par une méconnaissance de ce que sont*

¹ <https://horslesmurs.org>

² Association pour la Sensibilisation à la Protection, l'Éducation et la Recherche sur l'Autisme, et Notamment le Syndrome d'Asperger

les TED/TSA par les acteurs qui interviennent dans ce domaine, et d'autre part, par la carence de dispositifs dédiés, existants mais trop peu nombreux».

Depuis avril 2018, le collectif anime, dans le cadre des activités d'Aspéransa, des ateliers d'apprentissage au codage informatique qui sont proposés à Brest (Centre social de Keredern) à des jeunes adultes avec TSA. Nous y avons constaté de très bonnes capacités pour certaines tâches de construction de logiciels (codage informatique, qualification, tests logiciels, contrôle des normes, etc.). Les dispositifs existants de formation ainsi que le secteur professionnel ne savent généralement pas prendre en compte les habiletés spécifiques et singulières des TSA, ni remédier à leurs difficultés. Pourtant, grâce à un encadrement professionnel passant par le *job coaching*, ces personnes pourraient exprimer pleinement leurs talents uniques.

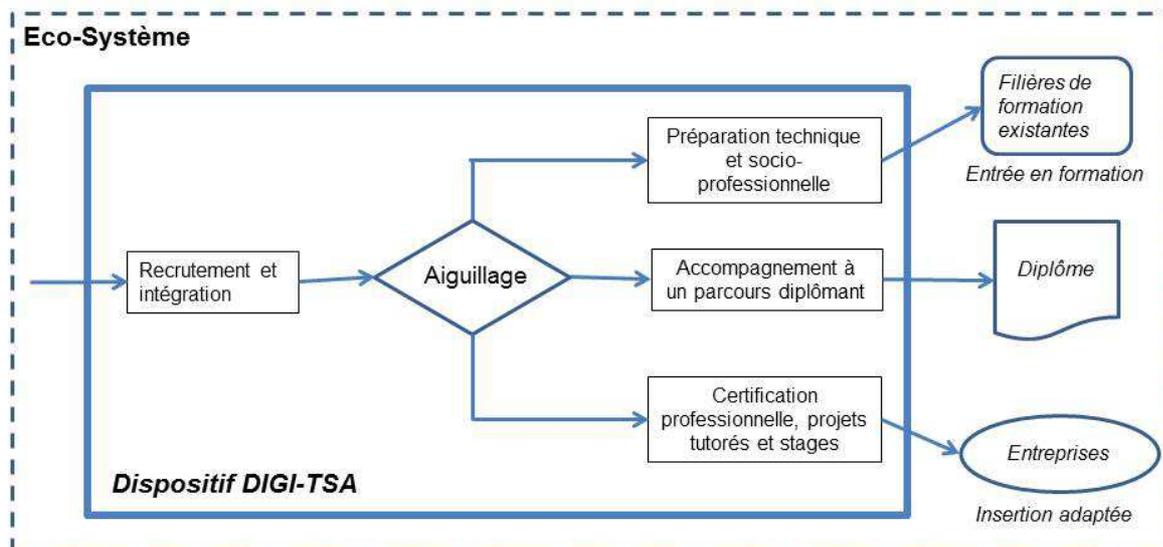
Certaines tâches et outils réalisés par des entreprises du numérique forment des micro-mondes professionnels dont les caractéristiques peuvent être accessibles aux personnes TSA : existence de procédures bien décrites, prédictibilité, régularité et répétabilité, interactions limitées, minutie et sens du détail.

Devant ce constat, notre projet propose des apprentissages et un accompagnement individualisé³ des personnes soit pour rejoindre une formation qualifiante, soit obtenir un diplôme, soit pour une insertion professionnelle adaptée, en y alliant la construction d'une estime correcte de soi, d'autonomie et d'autodétermination.

III- Les objectifs d'un projet pour notre territoire

Le projet est de créer un dispositif d'accompagnement pour les personnes avec TSA pour

- ❖ l'apprentissage au développement informatique et aux technologies du numérique,
- ❖ l'apprentissage aux compétences professionnelles et à la connaissance du monde de l'entreprise nécessaires à l'insertion professionnelle.



³ HAS 2018- Trouble du Spectre de l'Autisme: Interventions et parcours de vie de l'adulte

Cela nécessite de :

- **Recruter, intégrer, aiguiller** : travailler le projet professionnel des personnes TSA et favoriser leur socialisation et leur auto-détermination⁴,
- **Préparer** l'accès à des dispositifs de formations existants, selon leurs conditions et les modalités d'intégration dans ces filières de formation ;
- **Accompagner** les personnes dans leurs études et dans la réalisation d'activités de développement de systèmes informatiques simulant celles d'entreprises réelles.
- **Collaborer** avec des entreprises partenaires à l'intégration en milieu professionnel (certification professionnelle, stage, CDD, coaching, ...),

IV- L'Individualisation comme maître mot

Il est essentiel de travailler sur les deux axes, indissociables, que sont les connaissances et savoir-faire informatiques et les habiletés nécessaires pour intégrer une entreprise. Chaque personne doit pouvoir apprendre à sa façon, à son rythme. Un Job Coaching individualisé permet de suivre au mieux chaque personne et de l'accompagner dans son parcours de formation et d'insertion.

La méthode est basée sur l'identification de profils de poste, adaptés aux différentes personnes à former. Selon le profil de poste visé et l'objectif de sortie (entrée en formation, études, insertion), un contenu de formation sera établi pour chaque personne avec TSA.

La formation technique est mise œuvre par des différents types d'intervenants: professionnels du numérique, enseignants du supérieur, étudiants ou tuteurs en appui, formés aux Troubles du Neuro-Développement (TND). Les apprentissages pourront être réalisés en groupes restreints afin de favoriser la pair aidance⁵.

Parallèlement, un accompagnement à l'insertion professionnelle développe les comportements socio-professionnels de base, une meilleure connaissance de soi pour mieux interagir avec les autres, la découverte du monde de l'entreprise et son fonctionnement et la recherche d'emploi.

Le fonctionnement du dispositif est basé sur un partenariat avec des acteurs concernés par le domaine du handicap, des structures administratives et des entreprises. Il est structuré en plusieurs étapes :

- Le recrutement de 10-12 apprenants : entretiens, dialogue avec les familles, évaluation des capacités (cognitives, comportementales sensorielles, communicationnelles), souhaits, motivations et valeurs.
- Un aiguillage dans les différents parcours proposés, basé sur un apprentissage « à la carte » et adapté à chaque profil.
- Un suivi individuel des parcours choisis.
- Un travail avec le monde de l'entreprise et l'identification de projets techniques à mener. Cette étape peut donner lieu à des stages en entreprises.

⁴ Hospimedia Février 2021- Intervention Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées pour favoriser l'auto-détermination et l'accompagnement par les pairs

⁵ La pair aidance est le soutien par les pairs [Cf. handicap.gouv.fr]

V- Les jalons et les moyens à mettre en œuvre

L'expérimentation est conçue en 3 phases d'un an :

- Année 1 : Mise en place d'une gouvernance architecturée autour d'un comité de pilotage (suivi du projet par les partenaires), d'un conseil de formation (travail sur l'orientation, les méthodes pédagogiques et l'intégration dans les entreprises) et d'un conseil exécutif (fonctionnement du dispositif). Le début de l'expérimentation doit établir la preuve de concept en mettant en place les moyens et en expérimentant et mesurant l'accompagnement. Cette phase nécessite des frais d'investissement pour aménager un local mis à disposition, disposer des équipements techniques. Pour cette phase, l'accompagnement pédagogiques est réalisé par des bénévoles. Un job coach à mi-temps est rémunéré. Les frais de fonctionnement sont pris en charge par les familles ou des associations parties prenantes.
- Année 2 : Cette phase est centrée sur l'accompagnement individualisé. Il s'agit de faire la preuve qu'un job coach peut orchestrer les apprentissages et que les personnes accompagnées atteignent l'objectif envisagé : entrée en formation, études, insertion. Un job coach à plein temps est rémunéré. L'accompagnement technique est réalisé par des bénévoles.
- Année 3 : Cette dernière phase doit conforter cette expérimentation et déboucher sur un dispositif pérenne et configuré pour une douzaine de personnes avec TSA. En plus du job coach, un.e encadrant.e technique à plein temps est rémunéré. Quelques frais de fonctionnement sont pris en charge.

Dépenses			
Ressources Matérielles et local			
	An1	An2	An3
Location local	12 000	12 000	12 000
Aménagement local	2 000	0	0
Achat PC	6 000	0	0
Vidéo proj	1 000	0	0
Total Mat.	21 000	12 000	12 000
Frais de fonctionnement	3 000	3 000	3 000
Ressources Humaines			
Permanents	21 000 (½ ETP)	42 000 (1 ETP)	84 000 (2 ETP)
Prestataires	0	6 000	6 000
Total RH	21 000	48 000	90 000
Total Dépenses	45 000	63 000	105 000

Nous cherchons des financements auprès des institutionnels, fondations et entreprises.