



RECRUTEMENT

Autisme : l'inclusion à pas comptés

Après l'expérience réussie au sein du groupe Andros, le modèle d'inclusion d'autistes sévères en milieu professionnel développé par l'association Vivre et Travailler autrement essaime doucement. Un changement de mentalités serait-il amorcé ?

Valérie Landrieu
@ValLandrieu

Après l'intégration réussie d'une dizaine de salariés autistes sur les lignes de production de Novandie, une filiale d'Andros, Jean-François Dufresne, ex-dirigeant du groupe, souhaitait dupliquer le modèle imaginé avec l'association Vivre et Travailler autrement.

Un an après, deux nouvelles démarches sont en passe d'être opérationnelles. L'une, dans une autre usine de l'agro-industriel, en Corrèze ; l'autre au sein du spécialiste de la restauration aérienne Servair. Volontaire, le groupe Michelin

a certes dû renoncer à un premier projet pour cause d'obstacle technique lié à l'organisation en 3x8. Mais l'équipementier reste intéressé par la démarche. Et L'Oréal étudie l'intégration de salariés autistes dans certaines de ses usines pour la fin de l'année.

Chez Servair, après neuf mois de préparatifs, la mise en route du dispositif est imminente. Le premier salarié autiste arrivera dans quelques jours sur un site francilien qui emploie 500 personnes. Un deuxième suivra et l'expérience sera étendue à d'autres usines, si elle est concluante. La maison mère suisse Gategroup n'exclut pas de la dupliquer à l'international.

A l'origine de l'initiative : Patricia Larzillière. La directrice générale adjointe Exploitation a été d'autant plus touchée par un reportage sur les salariés autistes d'Andros que « *les conditions de l'inclusion correspondaient exactement à Servair* », raconte-t-elle. Une visite sur place et une rencontre avec Jean-François Dufresne plus tard, elle présente un

projet en comex et obtient le feu vert du directeur général.

Le sujet n'entre pas dans le cadre d'une opération d'image. Il faut embarquer ressources humaines, organisations syndicales et médecine du travail. La mission et le salaire d'une personne autiste seront les mêmes que ceux des autres salariés. Le projet permet de repenser les tâches, de revoir l'espace de travail et les visuels au sol mais aussi « *parfois, remettre de la rigueur dans l'organisation* », précise la dirigeante.

Lancer une démarche globale

Quelques questionnements émergent, côté salariés, mais des ateliers de sensibilisation à l'autisme auront raison des frilosités – principalement dues à la crainte de ne pas atteindre les objectifs fixés par la direction. Patricia Larzillière reste étonnée de l'émulation que suscite le projet : « *Certains de nos salariés veulent même rejoindre l'association* », confie-t-elle. Côté comex, les qualités reconnues aux autistes – minutie, ponc-



Le premier salarié autiste arrivera dans quelques jours sur un site francilien qui emploie 500 personnes. Photo DR



tualité, conformité aux règles, endurance, concentration et loyauté – contribuent à faire passer le dossier. Sur les chaînes de montage des plateaux-repas, les tâches à accomplir peuvent être rébarbatives, les gestes répétitifs, et les taux d'absentéisme et de turnover sont élevés. Vivre et Travailler autrement a accompagné le dispositif, pas à pas, avec les ressources humaines et les opérationnels.

L'association structure maintenant une démarche globale pour faciliter le travail des associations au plan local. Leur mission consistera à intervenir tant dans l'emploi – du recrutement aux outils de travail – que dans l'habitat – des structures spécifiques. Quoi qu'il en soit, la démarche est progressive parce qu'« *on ne met pas d'un coup dix salariés autistes dans une usine* », avertit Jean-François Dufresne. Le lieu de vie à proximité d'un site ne peut ainsi commencer à être construit avant un délai de dix-huit mois suivant l'arrivée du premier salarié autiste.

Coût de l'engagement pour l'entreprise ?
« *De la joie !* », assure Patricia Larzilliere. D'une façon plus pragmatique, « *du temps, en réunions de lancement et en tournée auprès des managers de proximité* ». Pour autant, témoigne la dirigeante, « *parler aux équipes d'autre chose que de budget ou de résultats chiffrés n'est pas du temps perdu* ». Chez Servair, le projet aurait d'ores et déjà permis de « *donner du sens à l'action* ». ■