

Rapport d'impact mondial

2022

auticon



Table des matières

2022 ! Quelle année !	3
Enquête sur la neurodiversité au travail	5
auticon impact 2022	16
Construire un monde inclusif	18
Cadre d'impact d'auticon	22
Modèle d'innovation sociale d'auticon	24
Histoires de changement	35

2022!

Quelle année!

2022 ! Quelle année ! Les conflits et les destructions qui font rage ont mis en lumière l'espace que nous devons créer dans nos esprits et dans nos cœurs pour accueillir ce qui est différent, pour construire un monde de coexistence où chacun peut s'épanouir. Nous sommes nombreux à nous interroger sur ce que doivent être nos contributions individuelles et collectives à nos sociétés, sur l'héritage que nous voulons laisser aux générations futures.

La toile de fond de ces bouleversements n'a fait que renforcer notre détermination à construire un monde plus inclusif. 2022 a été une année capitale pour nous, car nous avons lancé deux nouvelles plateformes pour multiplier l'impact de notre travail - auticon Neuroinclusion Services (NIS) et auticon Labs. S'appuyant sur les bases solides de notre activité principale de conseil en technologie, NIS et Labs apporteront un ensemble supplémentaire de services et de produits pour favoriser la neuroinclusion en milieu de travail et dans la société.

La nouvelle directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises donne un élan supplémentaire au mouvement de la neurodiversité dans le monde entier. Nous pensons qu'elle donnera aux organisations l'occasion d'évaluer plus en profondeur les arguments sociaux et financiers en faveur de l'inclusion. Nous serons en mesure d'apporter notre expérience vécue de la neurodiversité au sein de auticon et d'avoir un impact sur beaucoup plus de vies en aidant les organisations et les personnes à embrasser la diversité d'une manière nouvelle et puissante. Cela marque l'aube d'une nouvelle ère de responsabilité sociale.

Nous sommes enthousiasmés par les possibilités que nous ouvrent auticon NIS et Labs et nous restons déterminés à rester fidèles à nos racines - ouvrir de nouvelles opportunités d'emploi pour les talents autistes. L'autisme est encore largement incompris dans le monde et notre

travail ne fait que commencer. Nous continuerons à développer notre expertise en matière de conseil technologique, en attirant des talents autistes à auticon et en leur permettant de se forger une carrière épanouissante dans le domaine de la technologie. Nous avons constaté le pouvoir de l'expérience vécue de l'autisme et cela restera au cœur de tout ce que nous faisons.

Nous sommes également très fiers de publier notre toute première enquête sur la neurodiversité au travail. Cette enquête met en lumière les expériences de vie des personnes neurodivergentes dans le monde du travail. Il s'agit d'une enquête unique au monde, car nous avons dépassé les frontières nationales pour recueillir des expériences et des anecdotes afin de comprendre les obstacles et les opportunités pour les personnes neurodivergentes. Le rapport de l'enquête a été édité par Louise Stone d'auticon USA, qui a éloquentement dépassé les statistiques pour expliquer les réalités de la neurodivergence dans la société. Nous espérons que cette enquête encouragera un plus grand nombre de personnes à réfléchir et à réévaluer leurs pratiques sur le lieu de travail et leurs propres attitudes à l'égard de la neurodiversité. En fin de compte, il s'agit de changer les cœurs et les esprits, et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour être les artisans du changement.



Kurt Schöffler
Group CEO, auticon

Notre vision: **Construire un monde plus inclusif.**

Notre mission: **Remédier aux inégalités en matière d'emploi pour les adultes neurodivergents et mettre en valeur les atouts de la neurodiversité dans la société.**

auticon
**Enquête sur la
neurodiversité
au travail**

Note de la rédaction



Louise Stone

**Head of Recruitment and
Community Partnerships,
auticon USA**

#ActuallyAutistic

Bonjour, je m'appelle Louise, je suis responsable du recrutement et des partenariats communautaires pour auticon aux États-Unis et je suis autiste. J'ai commencé à travailler chez auticon au début de l'année 2020 après avoir lutté contre le sous-emploi pendant plusieurs années après mes études. Je suis ravie de faire partie d'une entreprise qui se soucie d'accueillir et d'enseigner l'autisme et la neurodiversité et qui s'efforce de combler le fossé de l'emploi dans le domaine de l'autisme.

Le fossé de l'emploi dans le domaine de l'autisme est un problème mondial. On estime que moins de 22 % des adultes autistes occupent un emploi qui corresponde à leur niveau d'études, à leurs centres d'intérêt et à leurs compétences spécialisées. Il semble que ce fossé du chômage soit pratiquement impossible à combler, car même un niveau d'éducation supérieur à la moyenne, tel qu'un doctorat, n'améliore pas les chances d'emploi d'une personne autiste. Les gens peuvent penser que les personnes autistes ne veulent pas travailler parce que c'est trop stressant ou qu'elles ont besoin d'un soutien plus important que ce qui est raisonnable sur un lieu de travail ; cela ne pourrait pas être plus éloigné de la vérité. Nous disposons de suffisamment d'éléments qui révèlent que la grande majorité des personnes autistes souhaitent travailler et ont beaucoup à offrir. Cependant, elles se heurtent à des obstacles tels que des

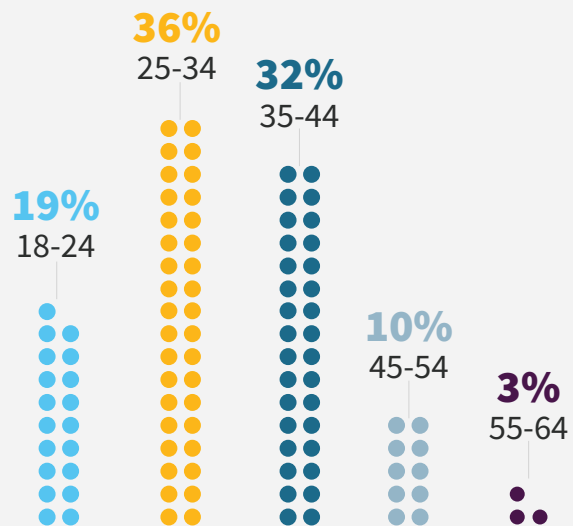
processus de recrutement discriminatoires, le manque de soutien individualisé au travail, le manque de sensibilisation à l'autisme dans les organisations et les préjugés des employeurs.

Afin de mettre en lumière les expériences des personnes autistes qui ont réussi à entrer sur le marché du travail et leur parcours pour y parvenir, auticon a demandé à la société d'études de marché OnePoll de mener une enquête dans plusieurs pays auprès d'adultes autistes employés. Nous avons interrogé des adultes autistes de toutes les tranches d'âge, de tous les sexes, de tous les niveaux d'ancienneté et de tous les secteurs d'activité, de la vente au détail à la technologie. L'objectif de cette enquête est de sensibiliser et d'améliorer l'acceptation et la compréhension de l'autisme sur le lieu de travail, ainsi que de démystifier la neurodiversité dans son ensemble.

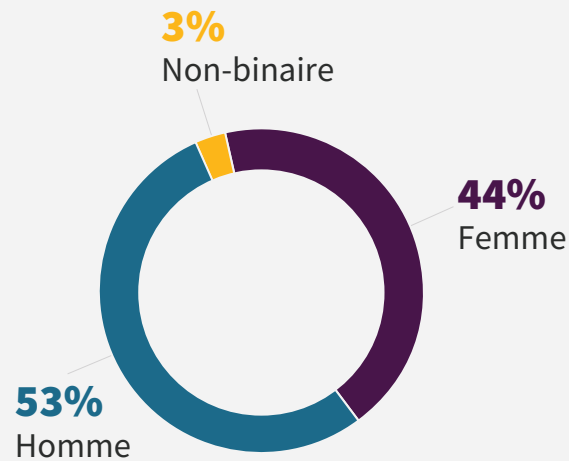
Je suis ravie d'avoir été invitée à participer à la rédaction de notre tout premier rapport d'enquête sur la neurodiversité au travail. Nous espérons que les résultats de cette enquête serviront à informer nos lecteurs sur ce qu'est l'autisme et sur les obstacles auxquels les personnes autistes sont confrontées dans l'emploi, tout en leur fournissant un guide de réflexion sur les moyens de rendre les lieux de travail plus inclusifs sur le plan neurologique.

Les répondants

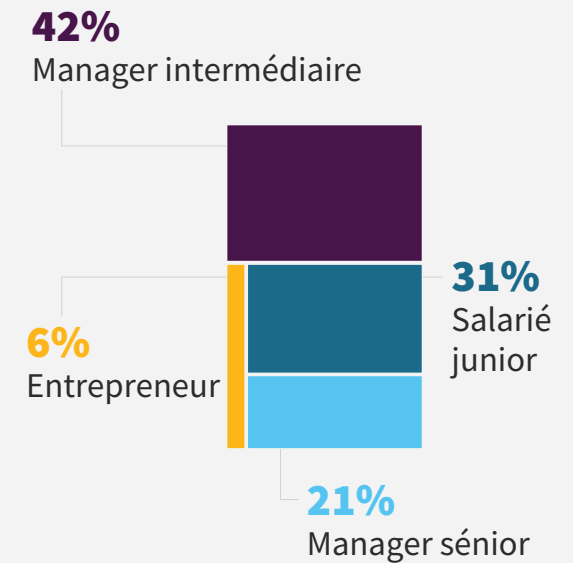
AGE DES RÉPONDANTS



SEXE



L'ANCIENNETÉ DANS L'ORGANISATION

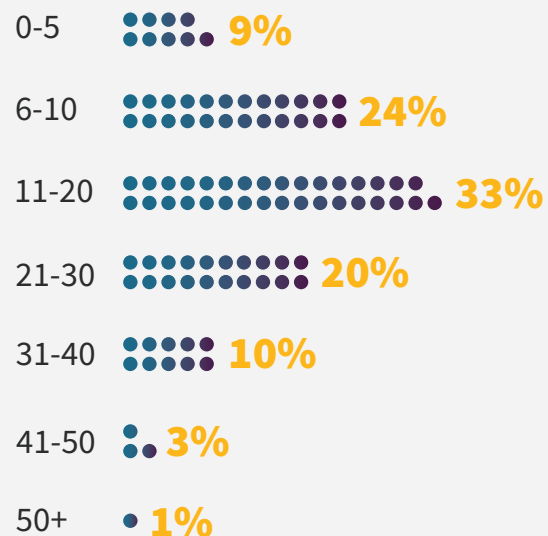


1/ Obtenir un diagnostic

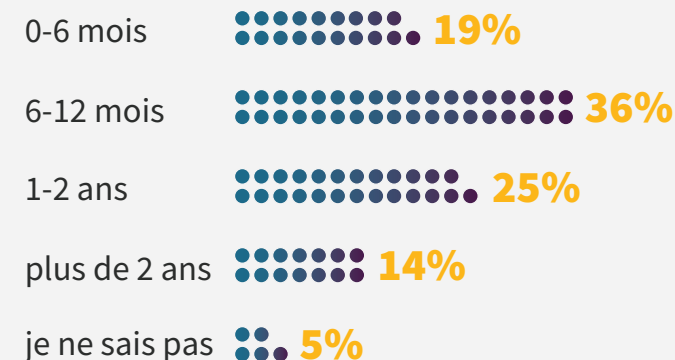
Obtenir un diagnostic d'autisme peut s'avérer difficile, tant sur le plan émotionnel que sur d'autres plans. Dans notre enquête, la majorité des personnes interrogées ont reçu un diagnostic entre 11 et 30 ans. Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils ont ressenti lorsqu'ils ont appris leur diagnostic ou lorsqu'ils étaient suffisamment âgés pour comprendre ce que cela signifiait, 30 % des répondants ont déclaré avoir ressenti de la confusion, 27 % de la peur, et plus de 30 % se sont sentis soulagés ou validés. Ces réactions émotionnelles sont probablement exacerbées par la stigmatisation et l'incompréhension de l'autisme.

Pour beaucoup, un diagnostic d'autisme est perçu comme un élément positif. Il explique enfin une vie où l'on se sentait différent et inadapté. Cependant, même les personnes qui ont cherché à obtenir un diagnostic elles-mêmes peuvent se sentir confuses quant à la façon dont le diagnostic a été manqué pendant si longtemps et craindre ce que ce diagnostic signifie pour leur avenir. Lorsqu'un processus de diagnostic est long, fastidieux ou déroutant, il peut souvent exacerber les émotions négatives. En moyenne, il a fallu plus de 12 mois à nos répondants pour obtenir leur diagnostic officiel d'autisme, ce qui ajoute sans aucun doute à ces réactions émotionnelles.

ÂGE AU MOMENT DU DIAGNOSTIC



DÉLAI D'OBTENTION D'UN DIAGNOSTIC



SENTIMENTS AU MOMENT DU DIAGNOSTIC



30%
de la confusion
(36% pour les hommes)



27%
de la peur



17%
du soulagement
(21% pour les femmes)



15%
de la reconnaissance



3%
de la joie

2/Obstacles au diagnostic

L'invisibilité de l'autisme est souvent citée comme la principale raison des taux élevés d'erreurs de diagnostic et du large éventail d'âges au moment du diagnostic, bien que l'autisme soit présent dès la naissance. Cette invisibilité est aggravée par un certain nombre d'obstacles systémiques qui peuvent faire du processus de diagnostic un parcours fastidieux pour de nombreuses personnes autistes et leurs familles. Dans notre sondage, plus de la moitié (53 %) des participants ont déclaré que le manque d'informations était un obstacle au diagnostic. Il s'agit de la principale raison, quel que soit le sexe ou l'âge, dans tous les pays. En outre, 42 % des participants ont déclaré que la complexité du processus - par exemple les temps d'attente, la couverture d'assurance et la recherche d'un médecin approprié - constituait un obstacle. Plus d'un quart des participants ont rencontré une résistance de la part des praticiens médicaux pour obtenir un diagnostic. De nombreux praticiens veulent éviter de poser un diagnostic, peut-être en raison de la stigmatisation liée à l'étiquetage de l'autisme. Un large éventail de personnes se voient donc refuser un diagnostic, par exemple celles qui ont dépassé un certain âge, qui peuvent établir un contact visuel ou avoir une conversation sociale, ou qui ne sont pas des hommes cisgenres. Cette résistance signale des lacunes évidentes dans nos systèmes médicaux mondiaux, qui prouvent qu'ils sont mal informés et/ou sous-équipés pour diagnostiquer les personnes autistes et les aider par la suite.

A VOTRE CONNAISSANCE, QUELLES SONT LES OBSTACLES À L'OBTENTION D'UN DIAGNOSTIC ?



53%
Manque
d'information



42%
Processus
complexe



31%
Finances



28%
Résistance
familiale



26%
Résistance
de l'équipe
médicale



8%
Ne se prononcent
pas

“Mes parents ne voulaient pas que je sois autiste, alors ils pensaient que si je n'étais jamais diagnostiqué, je ne l'étais pas.”

- Personne autiste interrogée dans le cadre de l'enquête

3/ La recherche d'un emploi

Un écosystème de l'emploi qui met extraordinairement l'accent sur la "normalisation" exclut la grande majorité des personnes autistes de la main-d'œuvre et contraint beaucoup de ceux qui entrent dans la vie active à occuper des emplois moins qu'idéaux. Plus de deux professionnels autistes sur cinq (42 %) ont déclaré que la recherche du bon emploi a été la partie la plus difficile de leur carrière. Ce chiffre atteint 48 % chez les 18-24 ans, dont beaucoup n'ont pas encore trouvé leur voie professionnelle. Plus d'un tiers d'entre eux (35 %) ont déclaré que l'intégration dans une nouvelle organisation a été l'aspect le plus difficile de leur vie professionnelle, tandis que 31 % ont trouvé que le processus traditionnel de recrutement en entreprise était le plus exigeant. Si ces difficultés sont si fréquentes, c'est parce que le processus de recrutement traditionnel et l'environnement de travail typique ne sont pas adaptés à la réussite des adultes neurodivergents. Des éléments clés du processus de recrutement et de la réussite après l'embauche reposent sur des règles non écrites, sur la prise en compte des signaux sociaux et, d'une manière générale, sur le fait de jouer le jeu de l'entreprise. En raison d'un manque d'éducation et d'aménagements, les personnes autistes sont souvent considérées comme trop directes, trop littérales ou pas assez engagées dans le milieu social du travail pour obtenir et conserver un emploi.

DÉFIS PROFESSIONNELS

42%



Trouver un emploi adéquat

35%



Prendre ses repères dans une nouvelle entreprise

31%



Processus de recrutement

27%



Garder mon emploi

27%



Trouver des opportunités de développement de carrière

27%



Soulever les problématiques de soutien en milieu de travail

23%



Savoir où chercher un emploi adéquat

4%

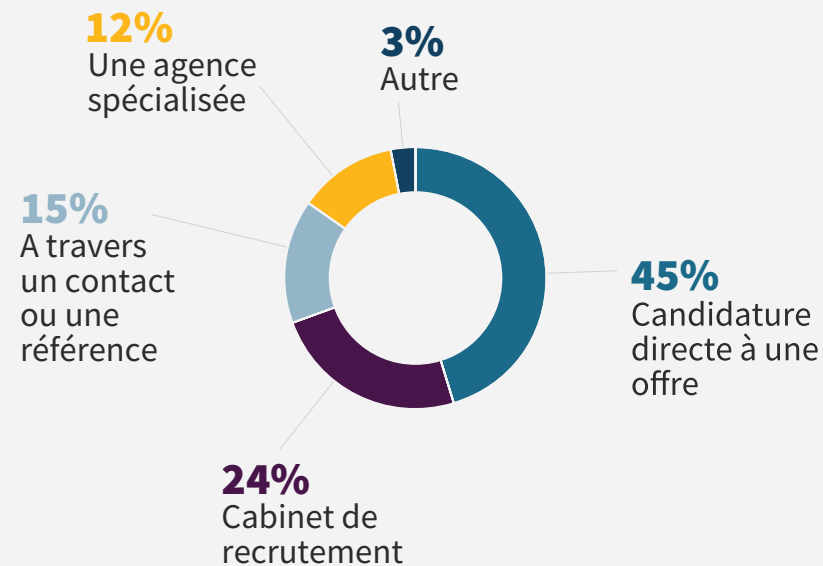


Ne se prononce pas

4/ Postuler à un emploi

La majorité des candidats autistes que nous avons interrogés s'adressent directement aux organisations pour obtenir un emploi. Lorsqu'on leur demande comment ils ont obtenu leur emploi actuel, 45 % des personnes interrogées répondent qu'elles ont postulé directement auprès d'une entreprise. Il s'agit de la principale raison invoquée par les différentes tranches d'âge et les différents sexes, cette proportion atteignant 49 % chez les femmes. Cela soulève la question de savoir dans quelle mesure les organisations sont prêtes à attirer, recruter et retenir les personnes autistes qui peuvent apporter les compétences et les idées alternatives dont toute entreprise a besoin pour réussir. Combien d'organisations réfléchissent activement à ce qu'elles peuvent faire différemment ou mieux pour exploiter ce réservoir de talents ? Par expérience, nous savons que l'amélioration de la culture et des pratiques d'une organisation pour les personnes neurodivergentes améliore considérablement la situation pour tout le monde.

L'OBTENTION D'UN EMPLOI



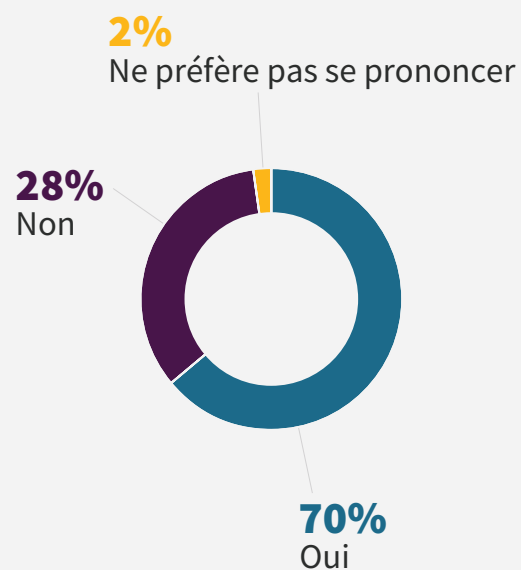
“Il m’a été difficile de trouver un emploi qui n’exacerbe pas mes problèmes sensoriels et qui ne me submerge pas.”

- Personne autiste interrogée dans le cadre de l'enquête

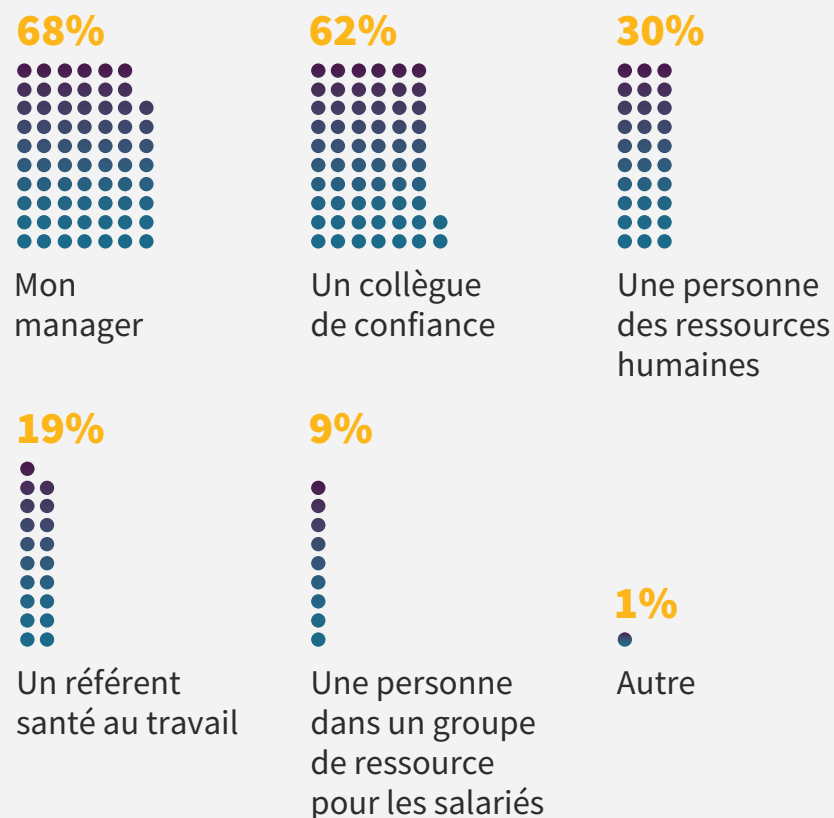
5/Divulgation au travail

La décision de révéler un diagnostic d'autisme peut être compliquée. De la stigmatisation sociale à la peur d'être jugé, incompris ou carrément licencié pour avoir eu besoin d'aménagements, de nombreuses raisons peuvent amener une personne autiste à choisir de ne pas divulguer officiellement son autisme à son employeur. Bien que 70 % des personnes autistes employées aient fait part de leur autisme à quelqu'un au travail, comme un collègue de confiance (62 %) ou un responsable avec lequel elles travaillent étroitement (62 %), seulement 30 % l'ont révélé aux ressources humaines. Il est intéressant de noter que le taux de divulgation s'améliore avec l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise : 77 % des personnes interrogées âgées de 35 à 44 ans l'ont révélé à leur employeur et 79 % des cadres supérieurs se sentent à l'aise pour partager leur diagnostic. Les taux de divulgation parmi les membres du personnel plus jeunes chutent de manière significative à 60 %. Cela pourrait montrer que lorsque les professionnels autistes sont jeunes et qu'ils font leurs premiers pas sur le lieu de travail, ils se sentent moins à l'aise pour divulguer quoi que ce soit qui pourrait avoir une influence négative sur eux et les empêcher de monter en grade. Avec l'âge et/ou l'ancienneté, la capacité à masquer et à se débrouiller devient plus difficile et l'ancienneté s'accompagne d'un certain niveau d'immunité à l'examen minutieux parce que vous avez déjà prouvé que vous pouviez faire le travail.

TAUX DE DIVULGATION



DIVULGATION PARTAGÉE AVEC



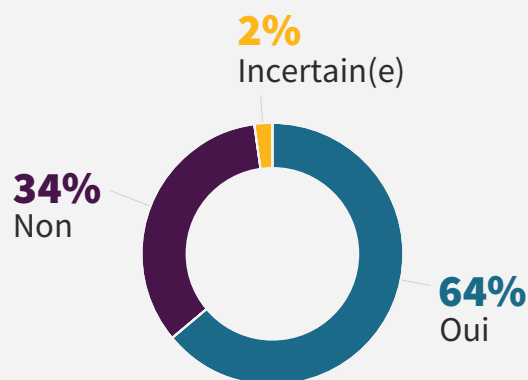
6/Ajustements raisonnables

Les ajustements ou aménagements raisonnables sont des changements apportés pour supprimer ou réduire un désavantage sur le lieu de travail lié au handicap d'une personne. Bien qu'un nombre croissant d'organisations comprennent leur obligation légale de fournir des ajustements raisonnables, elles font souvent peser sur la personne qui a besoin de ces ajustements la charge de les demander et de suivre la procédure. La nature de l'autisme est unique pour chacun, un aménagement pour quelqu'un ne sera pas utile pour un autre, certaines personnes peuvent même avoir besoin de choses opposées ! En outre, de nombreuses personnes ne savent pas que l'autisme est considéré légalement comme un handicap pour lequel vous pouvez demander des aménagements sur le lieu de travail. 34 % des personnes autistes interrogées n'ont jamais demandé d'aménagements raisonnables sur leur lieu de travail.

Dans une large mesure, comme pour les statistiques présentées dans la section sur la divulgation, c'est l'ancienneté dans l'organisation qui détermine si une personne demande un ajustement raisonnable. 80 % des chefs d'entreprise et 78 % des cadres supérieurs ont demandé des ajustements, mais seulement 50 % des personnes occupant des postes subalternes ont demandé des ajustements raisonnables.

Malgré les craintes et les malentendus qui entourent les demandes d'ajustements raisonnables, les personnes qui en font la demande y répondent généralement favorablement. Seuls 2 % des personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir obtenu les ajustements qu'elles avaient demandés, tandis qu'une majorité de 56 % ont obtenu tout ce qu'elles avaient demandé et 42 % ont obtenu une partie des ajustements demandés. Cela montre que les organisations comprennent les ajustements raisonnables et sont prêtes à les effectuer lorsqu'on le leur demande.

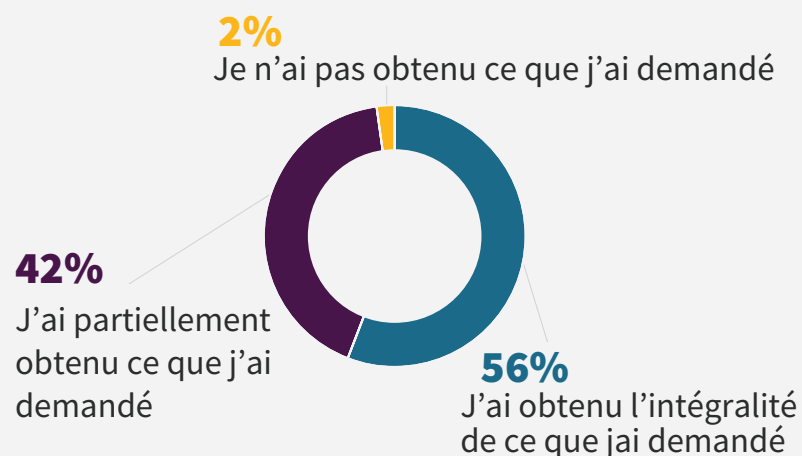
DEMANDE D'AJUSTEMENT RAISONNABLE



“L’environnement et le bombardement de stimuli sensoriels au bureau ont été les plus difficiles à gérer.”

- Personne autiste interrogée dans le cadre de l'enquête

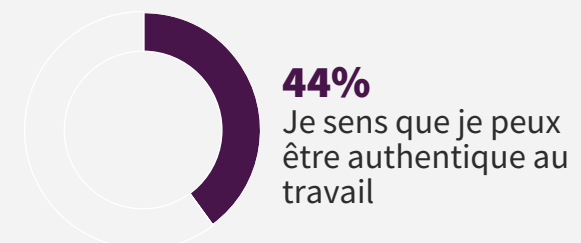
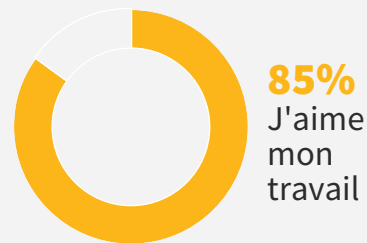
RÉPONSE AUX DEMANDES D'AJUSTEMENTS RAISONNABLES



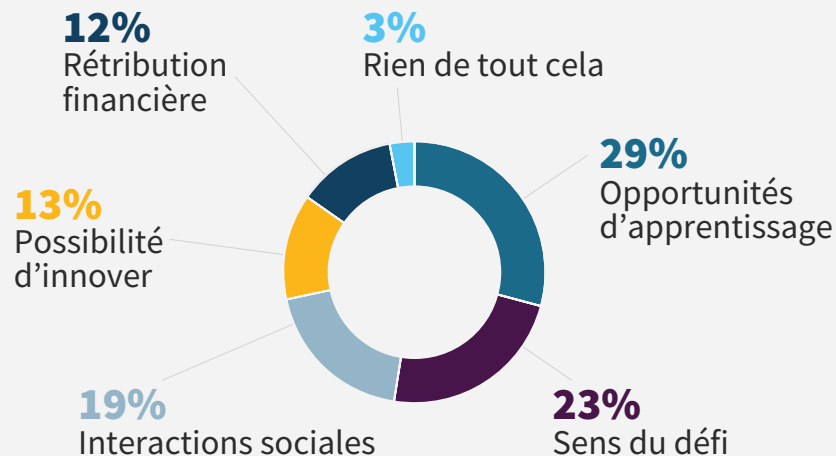
7 / L'expérience au travail

L'expérience au travail a un impact considérable sur le bien-être d'un individu et sur sa capacité à contribuer à l'organisation. Cela est vrai pour tout le monde, et pas seulement pour les professionnels autistes. Cependant, dans les lieux de travail où l'autisme n'est pas bien compris ou accueilli, les personnes autistes ressentent souvent le besoin de se masquer. Le masquage est une stratégie de survie complexe et coûteuse pour les personnes autistes. Elles masquent notamment leurs comportements autistiques en les dissimulant ou en suivant et en copiant les normes de comportement social des personnes neurotypiques. Non seulement il est épuisant de cacher son vrai visage, mais cela a souvent de graves conséquences sur la santé, comme la dépression, l'anxiété et l'épuisement professionnel. La grande majorité (85 %) des personnes autistes déclarent aimer leur travail, mais seulement 44 % d'entre elles estiment qu'elles peuvent être authentiques au travail. Imaginez à quel point les gens apprécieraient leur travail, et à quel point ce travail pourrait être meilleur si la majorité d'entre eux pouvaient cesser de se concentrer sur le masquage et faire fièrement les choses qui les aident à se concentrer et à communiquer au mieux. Cela est d'autant plus vrai que de nombreuses personnes autistes aiment travailler malgré l'impact que le masquage peut avoir. Une proportion non négligeable de 19 % des personnes interrogées a déclaré que les relations sociales étaient l'aspect le plus agréable de leur travail, et plus de la moitié (52 %) a déclaré que les possibilités d'apprentissage et les défis au travail étaient ce qu'elles appréciaient le plus. Si nous permettons aux gens de travailler et de socialiser de la manière qui leur convient le mieux, d'être authentiques au travail et de demander ce dont ils ont besoin pour travailler confortablement, ils pourront apporter une contribution encore plus importante et s'épanouir sur leur lieu de travail.

L'EXPÉRIENCE AU TRAVAIL



ASPECT LE PLUS AGRÉABLE DU TRAVAIL



“J’ai bien caché mes symptômes sans le savoir.”

- Personne autiste interrogée dans le cadre de l'enquête

8/ Modèles à suivre

La sensibilisation, la compréhension et la déstigmatisation de l'autisme ont été terriblement lentes. Même dans les sociétés les plus sensibilisées aux neurosciences, les modèles de personnes autistes sont très limités. 61 % des personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir de modèles autistiques. 24 % de ceux qui en ont un trouvent ce modèle dans leur famille ou leurs amis. Seuls 7 % ont déclaré avoir un modèle sur leur lieu de travail.

S'il est important d'avoir des modèles de réussite bien connus pour tous les groupes démographiques, il est tout aussi important d'avoir des modèles plus faciles à comprendre. Chaque personne autiste devrait pouvoir trouver des modèles dans son domaine professionnel, sur son lieu de travail et dans d'autres domaines de sa vie où elle peut voir quelqu'un s'épanouir, être ouvert à son autisme et ne pas cacher les forces et les défis qu'il apporte.

AVEZ-VOUS UN MODÈLE AUTISTE ?



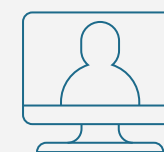
24%
Famille / amis



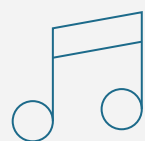
17%
Monde académique / figures politiques / figures d'innovation / auteurs



14%
Célébrités des réseaux sociaux



13%
TV/ célébrités du cinéma



9%
Musiciens



7%
Travail / école



6%
Stars du sport

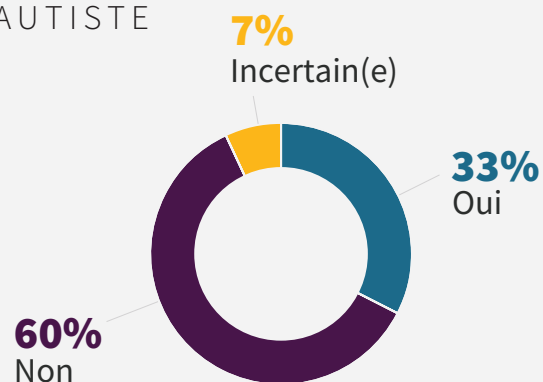


3%
Personnages de fiction



2%
Docteur

MODÈLE AUTISTE





auticon

Impact

2022

**“Il faut oser
la diversité.”**

Hatem Souabni,
Consultant auticon

Construire un monde inclusif

auticon est une organisation mondiale de conseil qui s'engage à construire un monde plus inclusif. Pour ce faire, nous nous attaquons aux inégalités en matière d'emploi pour les personnes neurodivergentes. Depuis 2011, nous avons permis à des personnes autistes de s'épanouir dans des carrières fructueuses en tant que consultants en technologie. Ce faisant, nous avons eu un impact mesurable sur la vie de nos collaborateurs, des organisations avec lesquelles nous travaillons et de la société. Notre travail a fait évoluer les mentalités à l'égard de la neurodiversité et a modifié les perceptions de l'autisme et des avantages uniques que les penseurs alternatifs peuvent apporter au monde.

Nous sommes fiers d'être une entreprise majoritairement autiste avec une mission sociale. Le succès d'auticon prouve que les affaires pour la bonne cause sont bonnes pour les affaires. Il est important de mesurer l'impact de notre travail pour savoir comment nous réussissons dans notre mission. Il est tout aussi important de rendre compte de cet impact. Il permet de faire connaître la neurodiversité et la façon dont elle stimule l'innovation, crée de meilleures équipes et, en fin de compte, construit des entreprises plus solides qui apportent une valeur économique et sociale.

Alors que nous augmentons activement l'impact et la portée de notre travail, nous nous engageons à continuer à creuser plus profondément pour comprendre et servir la communauté neurodivergente. Les débats sains, la recherche, la validation scientifique et le test de nouvelles idées restent la marque de fabrique de la culture d'auticon. Au cours

de l'année écoulée, nous avons créé des communautés de pratique spécialisées qui non seulement partagent des idées et des bonnes pratiques, mais qui placent également la barre toujours plus haut pour les intervenants dans leur domaine d'expertise.

L'un des plus grands atouts d'auticon est l'étendue de l'expertise, des expériences et des perspectives culturelles de notre personnel. En mettant l'accent sur l'humain, nous encourageons chacun à s'appuyer sur ses forces individuelles pour contribuer au bien commun. Nous sommes fiers d'être un lieu de travail inspirant pour tous ceux qui souhaitent construire une carrière motivante.

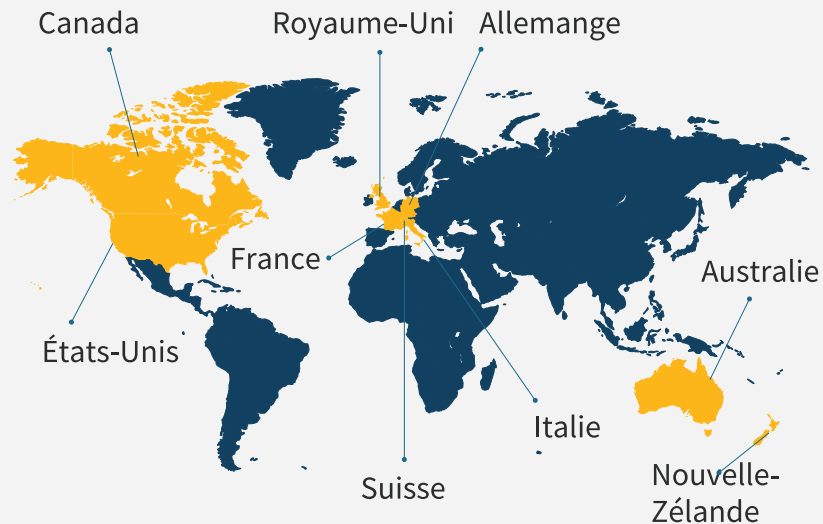
La construction d'un monde inclusif commence avec nous. auticon sera toujours un lieu où chacun peut être authentique, un lieu où les différences sont célébrées et un lieu où chaque individu brille.



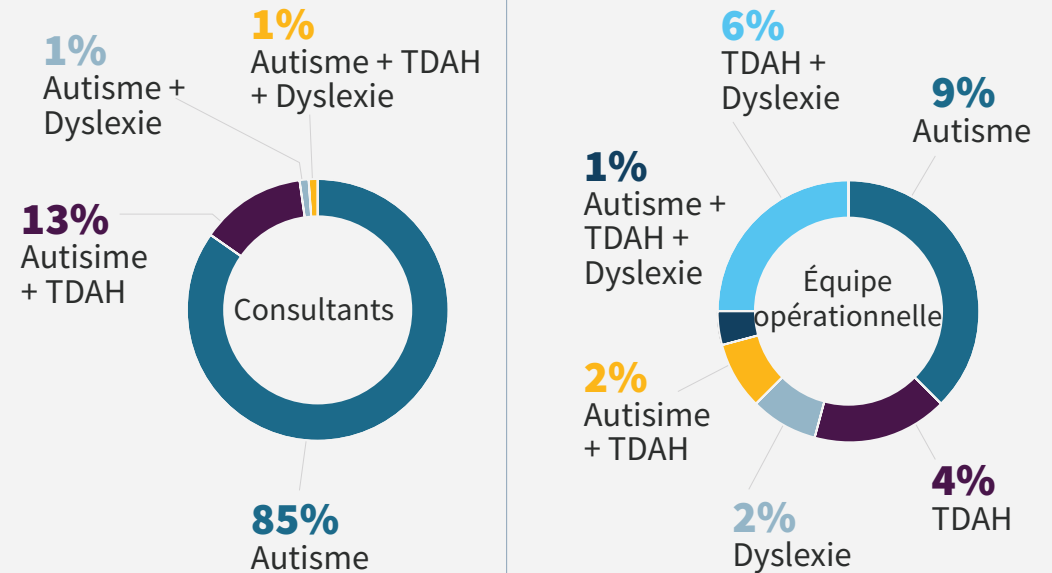
Meeta Thareja
Chief People & Social Innovation
Officer, auticon

A propos d'auticon

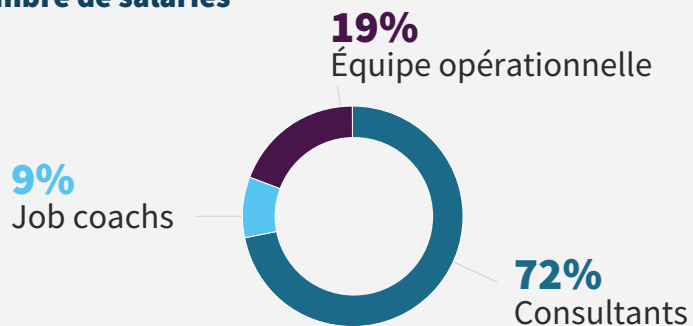
9 pays



Neuroprofil



Nombre de salariés



100% de nos consultants sont sur le spectre autistique

78% de notre personnel est neurodivergent

25% de notre personnel souffre de plusieurs conditions neurodivergentes cooccurrentes (autisme, TDAH, dyslexie)

47% de notre équipe opérationnelle sont des femmes

Primé!



**Social Enterprise
of the Year UK
Award** (UK)



**Australian
Computer Society
Digital Disruptor of
the Year** (Australia)



**Social Enterprise
Building Diversity,
Inclusion, Equity &
Justice Award** (UK)



**Nominee –
Großen Preis
des Mittelstandes**
(Germany)



**Newsweek
UK's Most loved
Workplaces** (UK)



**Finalist – Deutscher
Nachhaltigkeitspreis**
(Germany)

“auticon se trouve au confluent d’une sensibilisation et d’un soutien croissants à la neurodiversité sur le lieu de travail, d’une pénurie aiguë de talents technologiques et d’une communauté tragiquement négligée de personnes neurodivergentes ayant des capacités très particulières.”

Eric Olafson, Investor and auticon
Executive Board member

Cadre d'impact d'auticon

Nous pensons qu'un changement dans une vie est le point de départ d'un changement dans la société. Nous mesurons donc notre performance sociale à travers la différence qu'auticon fait dans la vie de nos collègues autistes, l'impact sur les organisations clientes et le rôle que nous jouons dans la sensibilisation à l'autisme dans la société. Les sections suivantes décrivent nos résultats dans chacun de ces domaines.

INDIVIDUEL

la différence que nous
faisons dans la vie des
professionnels autistes

ORGANISATIONNEL

comment nous permettons
aux organisations de
devenir neuroconfidentes
et neuroinclusives

SOCIÉTAL

comment nous faisons avancer la prise de conscience
et l'acceptation de l'autisme dans la société

Modèle d'innovation sociale d'auticon

Nous proposons l'innovation sociale de trois...



**Conseil en
technologie et
attribution de
ressources**



**Services de
neuroinclusion**



**auticon
Labs**



Conseil en technologie et attribution de ressources

Depuis plus d'une décennie, auticon permet à des personnes autistes de s'épanouir dans des carrières fructueuses en tant que consultants en technologie. Nous avons mis au point un modèle unique de soutien qui crée un environnement de travail favorable pour les professionnels autistes, avec un soutien spécialisé pour les organisations qui emploient nos collègues autistes.

Nos pratiques s'appuient sur des expériences de vie ainsi que sur des expériences professionnelles, en utilisant la méthodologie des pratiques fondées sur les preuves (Evidence-based practice) qui permettent aux employés neurodivergents ainsi qu'aux organisations qui veulent être neuro-inclusives de s'épanouir. En fin de compte, cela permet de créer des lieux de travail et une société qui comprennent la neurodiversité et peuvent en bénéficier.

QUI NOUS IMPACTONS





Services de neuroinclusion

Les services de neuroinclusion d'auticon s'appuient sur notre expérience de dix ans en matière de sourcing, de recrutement et de soutien des employés autistes. Nous savons qu'un nombre croissant d'organisations souhaitent attirer, soutenir et retenir les talents neurodivergents, mais qu'il existe très peu de structures ou de savoir-faire éprouvé pour les aider tout au long de leur parcours de neuroinclusion.

auticon est le premier fournisseur international de services de neuroinclusion qui offre une expérience vécue, des formations, des conseils, des solutions technologiques et un coaching expérimenté. Ces services soutiennent les organisations qui souhaitent atteindre et renforcer leurs objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIB).

QUI NOUS IMPACTONS



QUI NOUS IMPACTONS



auticon Labs

auticon Labs rassemble notre énergie créative, notre expérience scientifique et vécue et notre expertise technologique pour construire des solutions innovantes qui peuvent aider les personnes neurodivergentes partout dans la société.

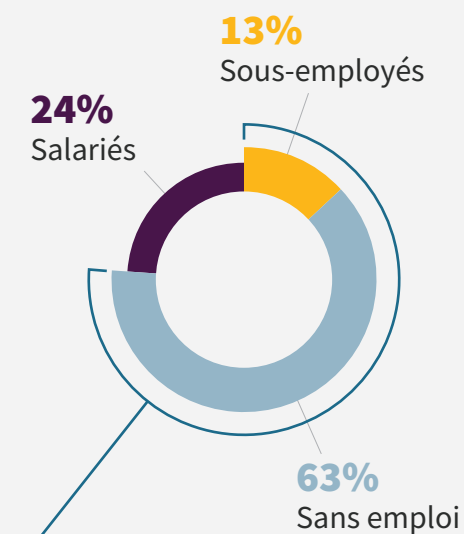
auticon Labs est notre centre d'incubation où les idées de nos équipes neurodivergentes, de nos clients et de nos investisseurs sont testées et concrétisées. Avec auticon Labs, nous voulons construire des solutions technologiques qui aident à rendre notre monde plus neuro-inclusif.



IMPACT INDIVIDUEL

Autisme et emploi

Situation professionnelle au moment de la demande d'emploi auprès d'auticon



76% de nos consultants étaient au chômage ou sous-employés

(dans des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés ou plus compétents)

Dans le monde entier, il existe un fossé important en matière d'emploi des personnes autistes. On estime que moins de 22 % des personnes autistes occupent un emploi significatif correspondant à leur niveau d'études. Même un niveau d'éducation supérieur à la moyenne n'améliore pas les chances d'emploi d'une personne autiste.

Trouver le bon emploi est l'un des obstacles les plus difficiles à franchir pour une personne autiste, en particulier pour les plus jeunes. Les pratiques sur le lieu de travail adhérent à des modèles standardisés, les besoins des personnes neurodivergentes peuvent souvent ne pas être identifiés ou pris en compte dès le début d'un processus de demande d'emploi.

Taux de chômage à l'entrée (pour ceux qui étaient au chômage avant de rejoindre auticon)

67% des consultants étaient sans emploi depuis plus de 12 mois

Diplôme le plus élevé



85% ont une qualification professionnelle ou une licence ou un diplôme supérieur



29% sont titulaires d'un master, d'un doctorat ou d'une thèse de doctorat

IMPACT INDIVIDUEL

Expérience au travail

Expériences de consultant

92%

se sentent soutenus au travail

91%

se sentent valorisés pour ce qu'ils sont

79%

se sentent plus confiants

85%

disent aimer leur travail

83%

rappellent une amélioration de leur bien-être

87%

ont une meilleure qualité de vie depuis qu'ils ont rejoint auticon

81%

sont d'accord pour dire que le travail qu'ils font chez auticon correspond à leurs compétences

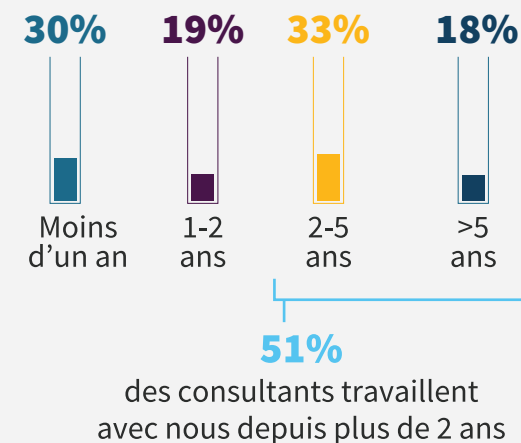
Nous investissons dans notre personnel

Nous leur offrons des possibilités de perfectionnement afin d'améliorer son employabilité et de l'aider à construire une carrière réussie.

En 2022, nos collègues autistes ont obtenu **237** nouvelles certifications dans les cours de technologie et de science des données.

Les personnes autistes vivent et interprètent le monde d'une manière différente. Ces différences sont souvent mal comprises ou, pire encore, jugées injustement. Cela conduit souvent les personnes à masquer leur autisme ou à se sentir mal à l'aise lorsqu'elles le révèlent à leur employeur. Faute de soutien et de compréhension, l'expérience professionnelle d'une personne autiste peut s'avérer épuisante et accablante, conduisant souvent à l'épuisement professionnel. Cependant, seuls 12 % des adultes autistes déclarent bénéficier d'un soutien adéquat en matière d'emploi et seuls 36 % ont demandé un soutien tel que des ajustements raisonnables sur leur lieu de travail. Trouver et conserver un emploi peut donc devenir un véritable défi pour une personne autiste.

Depuis combien de temps nos consultants sont-ils chez auticon



82% ont le sentiment de pouvoir être authentiques au travail

“Derek (consultant auticon) apporte une vision étonnante et ses contributions ont directement amélioré notre processus et notre produit. En outre, le soutien du coordinateur d’emploi d’auticon a non seulement aidé Derek au cours du projet, mais a également aidé notre équipe à améliorer la communication et la collaboration.”

Matthew Leung, Test Manager,
MLSE Digital Labs (Canada)

IMPACT ORGANISATIONNEL

68%

de nos clients disent que leur perception de l'autisme a changé

85%

sont d'accord pour dire que leur équipe se sent plus en confiance pour travailler avec des personnes autistes

85%

ont une meilleure compréhension de la neurodiversité suite à leur travail avec auticon

93%

des clients ont déclaré que les consultants d'auticon ont apporté une contribution professionnelle précieuse à leurs projets

- une plus grande précision
- une perspective / des idées alternatives
- une approche innovante
- une efficacité accrue

86%

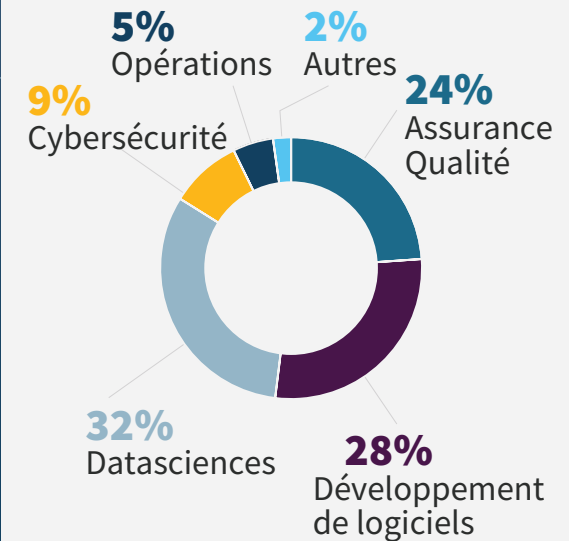
des clients pensent que le travail avec les consultants auticon a eu un impact positif sur la culture de leur équipe

- communication plus claire
- une meilleur travail d'équipe
- une plus grand empathie
- un plus grand sens de l'objectif

Le fait de voir le monde différemment permet à une personne neurodivergente d'apporter des perspectives uniques à toute tâche ou situation. Les personnes autistes ont souvent des atouts cognitifs tels que l'attention portée aux détails, l'attention soutenue, une imagination et une créativité accrues, une mémoire autobiographique supérieure et des capacités analytiques instinctives dans la détection des tendances ou la reconnaissance des modèles. Elles sont donc particulièrement bien adaptées aux carrières dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Pourtant, les employeurs sont aujourd'hui incapables de puiser dans ce réservoir de talents et doivent s'attaquer à certains obstacles courants à l'inclusion. La majorité des personnes autistes déclarent aimer leur travail, mais peu d'entre elles estiment qu'elles peuvent y être authentiques. Face à la pénurie mondiale de talents et à l'augmentation des écarts de compétences dans le domaine de la technologie, la capacité à attirer et à retenir les talents neurodivergents constitue un avantage concurrentiel indéniable pour toute organisation.

Projets réalisés en 2022

Nos collègues autistes ont réalisé plus de **285** projets clients dans **9** pays.



46%

de nos clients travaillent avec nous depuis plus de 2 ans.

“L’expertise technique du consultant d’auticon est maintenant mise en œuvre en tant que meilleure pratique dans nos systèmes et processus.”

Andrea Schulz, Head of IT
Reporting & Controlling at Allianz
Group (Allemagne)

IMPACT SOCIÉTAL



66
organisations formées
à la neurodiversité



1500
personnes ont
participé aux sessions
de sensibilisation
à la neurodiversité
d'auticon



235
événements de
sensibilisation
organisés

L'expertise d'auticon en matière de neurodiversité repose sur l'expérience vécue et les preuves scientifiques. Nous sommes constamment à la recherche de nouveaux moyens de partager notre expertise, de démystifier et de présenter les avantages de la neurodiversité. Nous travaillons avec les organisations clientes, les communautés locales et les partenaires des réseaux de diversité pour que la neurodiversité reste une priorité. Participer aux débats et dialogues sur la diversité est au cœur de notre mission sociale. Elle nous aide à améliorer et à innover en matière de pratiques de neuroinclusion et à étendre l'impact de notre travail.

L'autisme : En conversation avec auticon

Il s'agit d'une série de podcasts où des personnalités du monde entier s'expriment sur l'autisme, en conversation avec Carrie Grant MBE, personnalité de la télévision et militante de la neurodiversité.

Créé pour sensibiliser aux réalités de l'autisme sur le lieu de travail, le podcast aborde un large éventail de sujets de discussion avec des contributions du monde des affaires, des arts, de la science, des influenceurs des médias sociaux et des universitaires et défenseurs de l'autisme.



4000+
unique listens to
Autism: In conversation
with auticon



“C’est une excellente décision commerciale. Il y a des gens incroyablement talentueux et doués au sein de notre communauté avec lesquels nous n’avons jamais été en contact. Auticon nous donne la possibilité de le faire. Les grands talents sont excellents pour l’entreprise”

Courtney Pond, Group D&I
Manager, NRMA (Australie)

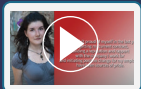
Histoires de changement

Avant de rejoindre auticon, j'étais au chômage depuis 15 mois, j'étais traité pour la troisième fois pour une dépression, et auticon m'a pris en charge. Cela fait maintenant 3,5 ans que je travaille sans interruption. C'est le pouvoir d'une entreprise sociale.

a **Chris Lever, lors de la remise des prix du SEUK, Consultant, auticon Royaume-Uni**

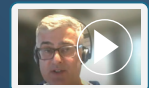
J'ai souvent été fière de moi au cours de l'année écoulée, mais l'obtention de mon contrat actuel, l'établissement d'une réputation et d'une relation avec l'entreprise pour laquelle je travaille et l'initiation de changements positifs pour mon employeur ont été des sources de fierté.

Claire, Consultante, auticon Canada



Notre équipe a beaucoup appris en travaillant avec le consultant d'Auticon. Tout le monde y gagne. C'est formidable pour nous, en tant qu'équipe, de savoir que nous faisons quelque chose d'utile.

Con Georgelos, Senior Manager Data & Analytics, Australie/ Nouvelle-Zélande



L'élargissement de notre portefeuille de différents collaborateurs en nous associant aux consultants d'auticon s'est déroulé de manière fluide. Cela indique une grande adéquation entre le professionnalisme d'auticon et la culture ouverte de trivago.

Jaroslav Bláha, CTO, trivago, Allemagne

La collaboration avec auticon a renforcé notre équipe et nous a enrichis de nouvelles perspectives en tant que professionnels et en tant qu'êtres humains.



Francesca Porta, Head of ICT, Autogrill, Italie

Auticon m'offre, ainsi qu'à d'autres, la possibilité d'accéder à des postes qu'il nous serait autrement très difficile d'occuper, même si nous possédons les compétences nécessaires pour accomplir cette tâche et même potentiellement surpasser les autres.



Ian Corbett,
Consultant,
auticon
États-Unis



Tout au long de ma collaboration avec les consultants d'Auticon, ils ont constamment fait preuve d'un éventail de compétences techniques qui leur ont permis de produire un travail innovant et de grande qualité. Le fait d'avoir des personnes autistes dans mon équipe m'a permis de mieux comprendre la neurodiversité, ce qui a contribué à faire de moi un leader plus équilibré. Le soutien apporté par les job coaches d'auticon est très apprécié et il est très clair que les besoins de leurs consultants sont au centre de tout ce qu'ils font.



Gareth Crabtree, Head of Data Design Enablement,
Tech Central, PWC, Royaume-Uni

Cela demande une adaptation au début, mais maintenant je trouve qu'il (le consultant auticon) est plus autonome que les autres membres de l'équipe. Aujourd'hui, il est le pilier du projet.



Jean Baptiste,
Tech Lead
Shipperbox,
Decathlon

J'apprends beaucoup au travail. Je peux essayer de nouvelles choses. J'apprends de mes erreurs. Je découvre des réussites. Cela ressemble beaucoup à de la science ! Zurich est bien organisée et regorge de personnes très accessibles et compétentes. Je ne pourrais pas être plus heureux.



Felix, Consultant,
auticon Suisse



Travailler avec Felix (d'auticon) m'a ouvert les yeux. Il est le type de personne qui aime résoudre les problèmes avec la meilleure solution plutôt qu'avec la plus facile - offrir des points de vue alternatifs qui nous amènent à de meilleures conclusions. C'est très inspirant... Cela a changé notre perception de l'autisme.

Il nous a permis d'apprécier une façon différente de penser et d'aborder les problèmes et nous a montré que lorsque l'on peut faire fonctionner 'l'inclusion', il est possible de combler des lacunes critiques en matière de compétences.

Ralf Buechenschuss, Group Head of Organizational Design, People Analytics & Digitalisation, Zurich Insurance Group

[auticon.com/ch/
portfolio/zurich-case-
study-switzerland/](https://auticon.com/ch/portfolio/zurich-case-study-switzerland/)

“Le travail du consultant auticon a apporté exactement la valeur ajoutée que nous espérions. Son approche extrêmement précise et ses standards de haute qualité lors des tests valent tout l’or du monde pour nous.”

Dr Thomas Seeger, Head
of Software Development,
Deichmann SE (Allemagne)

Notes

1. Office for National Statistics (ONS), UK – Outcomes for disabled people in the UK 2020: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk)
2. The National Autistic Society - The autism employment gap: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/new-data-on-the-autism-employment-gap>
3. This online survey was commissioned by auticon and conducted by market research company OnePoll, in accordance with the Market Research Society's code of conduct. Data was collected between 07/02/2023 and 23/02/2023. 985 employed adults in the UK, US, Germany, France, Italy, Canada, Australia and Switzerland were interviewed. This survey was overseen and edited by the OnePoll research team. OnePoll are company partners of the MRS and has corporate membership to ESOMAR.
4. Office for National Statistics (ONS), UK – Outcomes for disabled people in the UK 2020: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk)
5. auticon Neurodiversity at Work survey 2023
6. Autism-Europe (autismeurope.org) State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends
7. auticon Neurodiversity at Work survey 2023
8. auticon Neurodiversity at Work survey 2023

Enquête auprès des consultants auticon: Le questionnaire Impact Survey a été envoyé à l'ensemble de nos 266 consultants, dont 150 ont participé, soit un taux de participation de 56%. L'enquête a été réalisée en juin 2022.

Enquête auprès des clients auticon: Nous avons eu 93 répondants de 72 entreprises dans 8 pays. L'enquête a été réalisée en juin 2022.

Méthodologie d'impact: Nous suivons une approche Lean Data pour mesurer notre performance sociale. Développée par acumen.org, l'approche Lean Data est une méthodologie centrée sur l'humain qui utilise les principes d'expérimentation Lean pour mesurer les avantages sociaux pour les personnes desservies par une organisation. Il vise à obtenir des informations exploitables de la part des clients qui peuvent aider à améliorer les résultats les plus significatifs pour eux.

auticon

For more information, please visit auticon.com or connect with us on LinkedIn, Facebook, Instagram or Twitter.



©auticon 2023