

Conseils pour faire passer des entretiens d'embauche

« autism-friendly »

Les entreprises commencent à reconnaître les qualités et les talents que les employés autistes peuvent leur apporter. Des personnes qui font attention aux détails, qui ont une excellente mémoire et qui vont au bout de chaque tâche sont des compétences que tous les employeurs aimeraient avoir !

Cependant, décrocher un emploi reste une grande difficulté. 80 % des adultes autistes sont sans-emplois ou sont sous employés par rapport à leurs capacités, et cela est souvent lié à la façon dont le processus de recrutement est fait par les employeurs.

En développant un processus de recrutement « autism-friendly », vous ne contribuerez pas seulement à l'inclusion des personnes autistes mais vous améliorerez aussi la productivité de votre entreprise en y employant des personnes avec des compétences uniques.



Voici quelques conseils pour conduire des entretiens d'embauche plus « autism-friendly » :

1. Éliminer les imprévus

L'inconnu est une source majeure d'anxiété pour les personnes autistes.

Anticiper ce qui pourrait mal tourner ou les changements de routine sont des pensées récurrentes dans leur esprit. Les situations comme un entretien d'embauche sont particulièrement difficile car l'issue dépend de la façon dont la personne arrive à se comporter dans une situation inconnue, face à un groupe de personnes qu'elle ne connaît pas.

Fournir aux candidats des scénarios sociaux ou « social stories™ » en avance leur permet de se préparer. Ils peuvent ainsi imaginer comment l'entretien se déroulera. Pour beaucoup de personnes autistes, les images et les instructions claires sont d'une grande aide.

Inclure des images de la pièce dans laquelle l'entretien se déroulera, comment celui-ci va se dérouler, dans quel bâtiment ainsi que des photos des personnes qui le feront passer, permettront à la personne autiste de savoir à quoi s'attendre et de s'y préparer.

Fournir les questions qui seront posées lors de l'entretien est une autre façon de réduire l'anxiété. Les personnes autistes sont intelligentes mais parfois prennent beaucoup de temps

pour préparer leur réponse et ce qu'elles vont dire. En fournissant les questions à l'avance, vous permettez à la personne de préparer ses réponses qui montrera ses vraies capacités.

2. Utiliser une communication claire et concise

Les personnes autistes sont connues pour être directes et honnêtes dans leurs réponses. Ce n'est pas parce qu'elles ignorent ce qu'est l'empathie ou ne comprennent pas ce que c'est mais plutôt parce qu'elles pensent de façon littérale. Cela se ressent lorsqu'elles interagissent avec d'autres gens. Elles peuvent avoir du mal à comprendre les termes vagues, les généralisations et le sarcasme.

Lorsque vous parlez à un candidat qui est autiste, utilisez le langage le plus clair que vous pouvez. Lorsque vous posez des questions, clarifiez les en essayant d'être le plus précis possible. Évitez le jargon ou les blagues.

3. Ne pas accorder trop d'importance au langage non verbal

Les difficultés d'imagination sociale et de considération du contexte peuvent compliquer comment une personne autiste lit le comportement d'une autre personne. Un entretien d'embauche est un processus sérieux et cela se ressent dans leur humeur et l'état d'esprit de la plupart des gens qui y participent. Les normes sociales les plus simples ne sont pas toujours suivies par les personnes autistes.

Les poignées de mains par exemple, peuvent rendre beaucoup de personnes autistes nerveuses à cause d'une hyposensibilité au toucher par exemple.

Soyez ouvert d'esprit lorsque vous recevez un candidat autiste. Ne jugez pas son langage corporel ou son comportement s'il refuse la poignée de main ou qu'il ne vous regarde pas dans les yeux pendant qu'il parle.

4. Faire attention à l'environnement sensoriel

Un entretien peut générer beaucoup de surcharge sensorielle pour les personnes autistes. Une personne peut avoir mis un après-rasage très parfumé, l'éclairage peut être très fort ou quelqu'un peut tapoter sans cesse ses doigts sur la table pendant qu'il pose des questions.

Dans ce moment de stress, où les sens de la personne autiste sont intensifiés plus que jamais, toutes ces choses peuvent détourner l'attention de celle-ci.

Effectuer un audit sensoriel de la pièce dans laquelle l'entretien se déroulera est idéal pour se préparer à recevoir un candidat autiste. En faisant cela, vous identifierez les obstacles qui peuvent interférer avec leur concentration. Cela vous aidera également à faire les aménagements nécessaires qui permettront au candidat non seulement d'être moins stressé mais aussi de montrer ses vraies capacités.

Accueillir les personnes autistes en entreprise

Les personnes autistes sont souvent sans emploi ou bien ont un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'études ou leurs compétences. Cela bien souvent car elles pensent et agissent un peu différemment des autres personnes.

Pourtant l'emploi des personnes autistes est un énorme atout pour n'importe quelle entreprise ! En employant les personnes autistes, cela améliore votre image, cela permet d'atteindre certains objectifs de votre stratégie de Responsabilité Sociétale mais cela vous permet surtout de travailler avec des personnes qui ont de nombreuses qualités comme la loyauté, l'honnêteté, un grand niveau de concentration et la capacité de sortir des schémas de pensées habituels (n'est-ce pas de là que provient l'innovation ?)

L'autisme est un handicap invisible. Cela signifie que vous ne pourrez pas toujours savoir si la personne en face de vous lors d'un entretien ou d'une réunion est concernée ou non. Cependant il existe des caractéristiques assez courantes qui peuvent vous suggérer que le candidat ou l'employé est affecté.

Ci-dessous, une liste de choses que les personnes autistes trouvent difficiles pour obtenir et garder un emploi. Nous vous donnons des conseils pour limiter ces difficultés, ce qui est à la fois bon pour la personne concernée mais aussi pour votre activité.

Entretien d'embauche

Beaucoup de personnes autistes trouvent les entretiens d'embauche extrêmement difficiles. Du fait de leur handicap, la communication et la socialisation sont un réel défi pour ces personnes. Venir à un entretien pendant lequel le recruteur va vous poser des questions sur votre parcours, va examiner vos gestes et votre façon de répondre est une épreuve souvent insurmontable. De plus, regarder les gens dans les yeux et maintenir le contact visuel est une difficulté supplémentaire chez beaucoup de personnes autistes.

Pour rendre l'entretien possible, posez des questions précises en rapport avec le poste. Cherchez à évaluer si la personne a les compétences et est capable de faire le travail de façon autonome. Souvent les compétences vérifiées lors d'un entretien sont plus nombreuses que celles réellement utiles pour le poste (dans combien d'offres d'emploi cherche-t-on des personnes « flexibles », « polyvalentes » ?) Si la personne vous semble capable, pourquoi ne pas lui donner une période d'essai ? Il est également important de vérifier que l'employé sera capable de faire face à l'environnement de travail. Enfin, assurez-vous que la personne ait bien compris ce que vous attendez d'elle avant de conclure un contrat de sorte qu'il n'y ait pas de malentendu qui générerait du stress.

Compréhension et communication

Les personnes autistes ont besoin de certains aménagements pour effectuer le meilleur travail possible pour votre entreprise. Il est important que vous compreniez les besoins de vos employés. Beaucoup de personnes autistes n'arrivent pas à garder un emploi simplement parce qu'elles n'ont pas eu le soutien dont elles avaient besoin ou qu'elles étaient incomprises.

Prenez le temps de trouver quelles sont les barrières auxquelles vos employés font face pour travailler dans de bonnes conditions et puissent s'épanouir au travail.

Environnement de travail

Les personnes autistes ont des difficultés avec le traitement sensoriel. Les pièces remplies de monde ou bruyantes ou les espaces de travail remplis d'éléments qui détournent l'attention ne sont souvent pas adaptés. Essayez de fournir un lieu calme et sans distractions afin que vos employés puissent se concentrer sur leur travail sans avoir à supporter les stimulations de l'environnement.

Management

Les personnes autistes ont besoin d'instructions directes, claires et faciles à comprendre. Les instructions vagues et complexes sont difficiles à suivre. Écrivez une liste d'instructions plutôt que de longues instructions données oralement. Comme les personnes autistes ont également du mal à construire des relations et à aller vers leurs collègues, affectez une personne auprès de qui la personne autiste pourra rapporter les problèmes lorsqu'elle ne comprend pas quelque chose et obtenir de l'aide.

Enfin, certaines personnes autistes peuvent également fournir un travail très conséquent en peu de temps. Il est important de s'assurer qu'elles ne s'épuisent pas au travail.

Socialisation

Les personnes autistes trouvent que la socialisation est un aspect difficile des journées au travail. Donnez leur l'espace pour se concentrer sur leur travail et assurez-vous que les autres employés soient informés des besoins et des difficultés rencontrées par les personnes autistes. Faites un effort pour inclure les personnes autistes aux événements sociaux si celles-ci sont intéressées.

Restez attentifs

Les personnes autistes ont souvent des problèmes d'anxiété et peuvent parfois être préoccupées par certaines choses ou peuvent rencontrer de nouvelles difficultés dans certaines situations. Assurez-vous de vérifier régulièrement quels sont les problèmes de vos employés et trouvez des solutions le plus tôt possible. Des employés stressés ou angoissés ne fournissent pas un bon travail. Le stress et l'anxiété peuvent même forcer certaines personnes autistes à quitter leur emploi temporairement ou définitivement.

Soyez le plus inclusif possible

Parmi les éléments que nous avons listés précédemment, beaucoup sont bénéfiques non seulement pour les personnes autistes mais aussi pour celles qui ne le sont pas. Assurez-vous de l'équilibre entre faire des adaptations et devenir trop paternel. Bien que certaines adaptations sont à faire, faites le discrètement et respectueusement. Regardez la personne avant le handicap ! Vous pouvez penser : « Pourquoi ferai-je tous ces efforts alors que je peux embaucher des personnes ordinaires ? ». En laissant le côté moral de côté, les personnes autistes apportent beaucoup à l'entreprise. Il est parfois mentionné que de grands génies comme Albert Einstein auraient été concernés par ce handicap.

Ci-dessous quelques forces des personnes autistes :

- **Honnêteté** : les personnes autistes sont généralement très franches et n'essaient pas de déformer la réalité. C'est quelque chose de vraiment nécessaire en entreprise et qui est pourtant bien trop rare.
- **Attention aux détails** : beaucoup de personnes autistes ont le souci du détail et cherchent la perfection. Les entreprises ont tellement besoin de cela que certains postes sont consacrés exclusivement à cette tâche.
- **Loyauté** : quand les personnes autistes ont confiance en quelqu'un ou une organisation, elles restent très loyales et sont souvent heureuses de travailler pour vous depuis de nombreuses années. Dans un marché du travail qui change constamment, c'est un atout essentiel pour n'importe quelle entreprise !
- **Concentration** : beaucoup de personnes autistes ont des intérêts spécifiques dans certains domaines et recherchent toutes les informations qui tournent autour de celui-ci. Avoir des gens passionnés qui aiment ce qu'ils font est important en entreprise.
- **Intelligence** : certaines personnes autistes ont une intelligence qui n'est pas seulement dans la moyenne mais qui est au-dessus de la moyenne. Les entreprises ont besoin de grands cerveaux !
- **Capacité à penser différemment** : les personnes autistes, par leur nature, réfléchissent différemment des personnes ordinaires. Afin de garder un avantage compétitif sur vos concurrents et innover, vous devez embaucher des personnes qui pensent légèrement différemment.