

QUEL JOB-COACHING POUR LES PERSONNES AUTISTES

STÉF BONNOT-BRIEY,

PERSONNE&PROFESSIONNELLE AUTISTE

stefaspy@gmail.com

Engagement associatif : Autisme Europe, Handi Voice et PAARI

NB : SUPPORT CRÉÉ PAR STÉF BONNOT-BRIEY PROTÉGÉ PAR UNE LICENCE CRÉATIVE COMMONS





I. (JOB)-COACHING : QUÉSACO ?

HISTOIRE-ORIGINE-DÉFINITION



Le mot coaching, dont l'origine du nom vient de coche, désigne une activité orientée vers l'accompagnement et l'épanouissement de la personne coachée.

Son usage est apparu en France et en Europe dans les années 1980, en provenance d'Amérique du Nord.

Il se révèle être un accompagnement personnalisé permettant d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie personnelle et/ou professionnelle. À travers le processus de coaching, la personne coachée approfondit ses connaissances et améliore ses performances.

ENJEUX DU COACHING

CARACTÉRISTIQUES DU COACHING

□ Différents types de coaching :

- Le coaching individuel.
- Le coaching en entreprise.
- Le coaching d'équipe (souvent lié au coaching d'entreprise).
- Le coaching de vie (ou life coaching) pour les particuliers.
- Le coaching sportif.



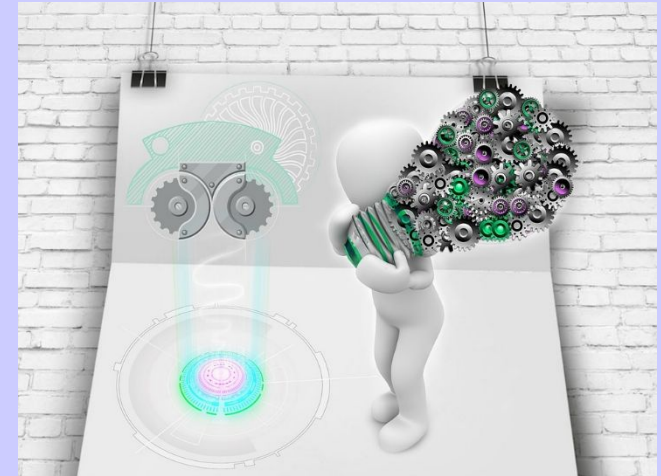
□ Il peut s'appliquer dans différents contextes.



SAVOIR - SAVOIR-FAIRE - SAVOIR ÊTRE DU COACH

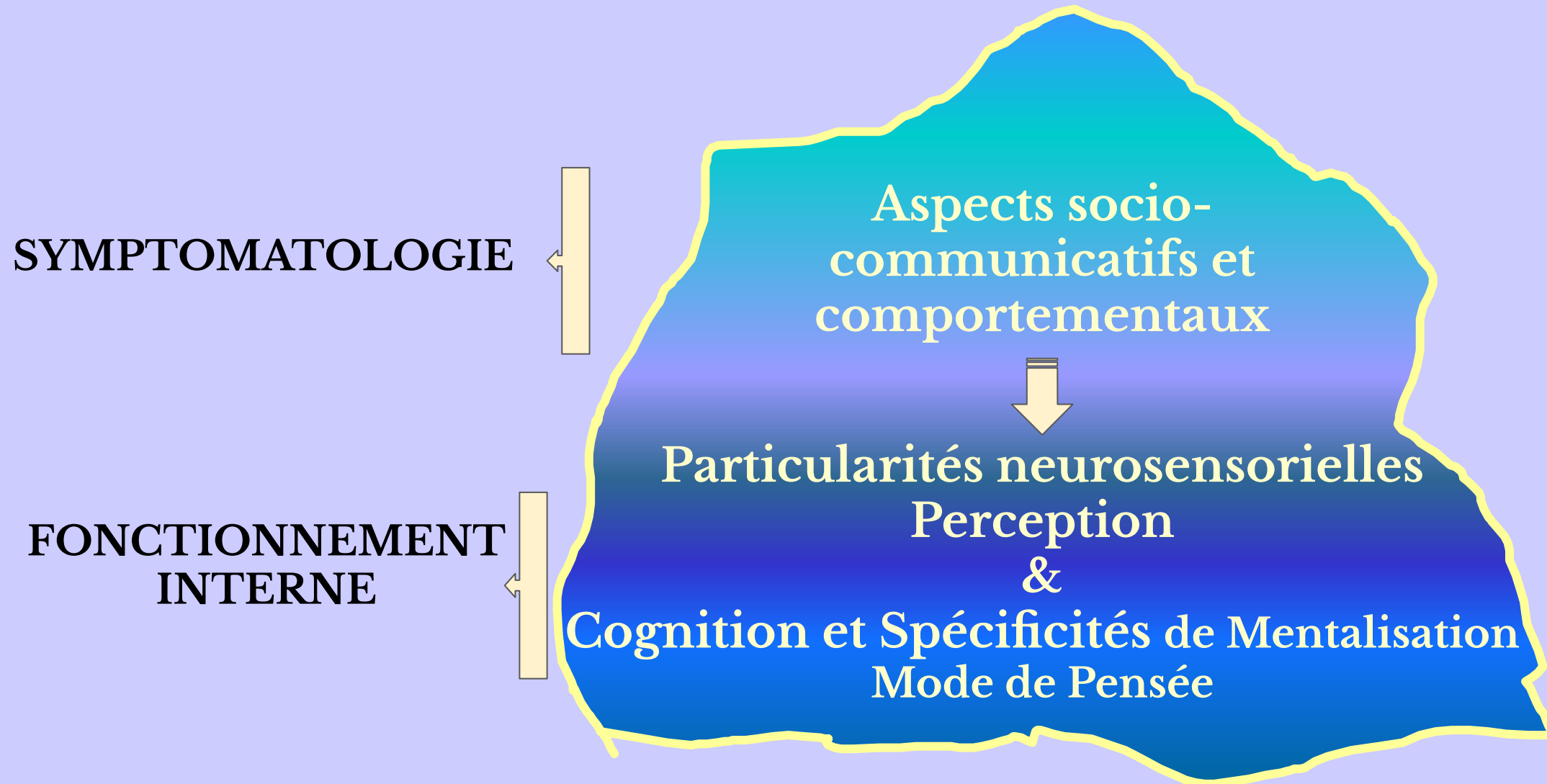
- Formation.
- Supervision.
- Déontologie.

□ Executive coaching : vers le coaching de dirigeants autistes ?



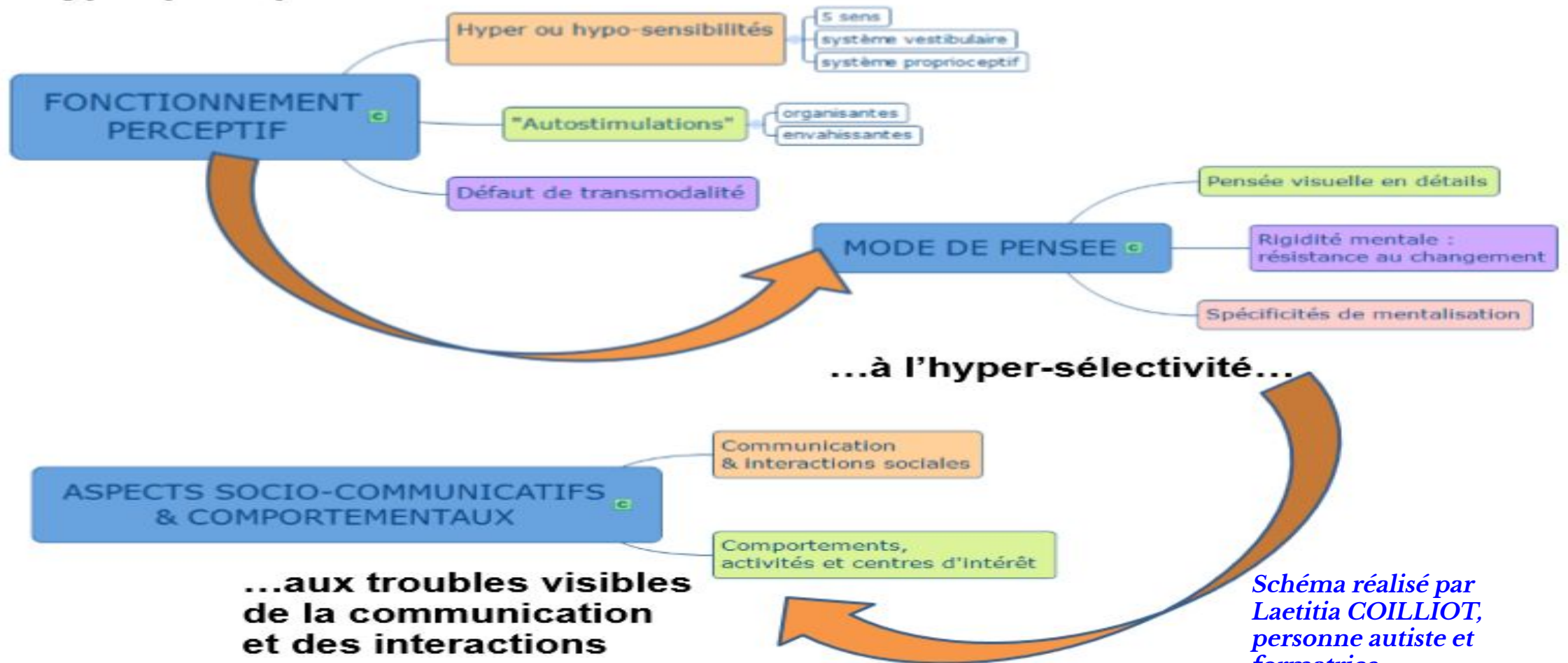
II. BIEN COMPRENDRE POUR BIEN ACCOMPAGNER

FONCTIONNEMENT DE LA PERSONNE AUTISTE



LIEN ENTRE MODE PERCEPTIF ET DE PENSÉE ET « SYMPTÔMES » SOCIO-COMMUNICATIFS ET COMPORTEMENTAUX

De l'hyper-perceptivité...



*Schéma réalisé par
Laetitia COILLIOT,
personne autiste et
formatrice.*

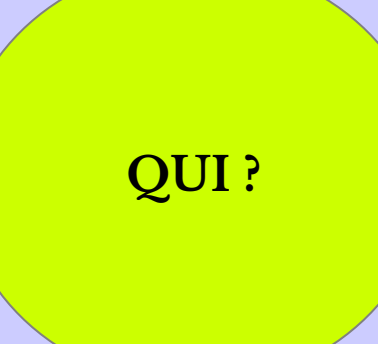
LE TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME : UN CONTINUUM

TSA de forme « sévère » (?) -> TSA de forme « modérée » (?) -> TSA de forme « légère » (?)

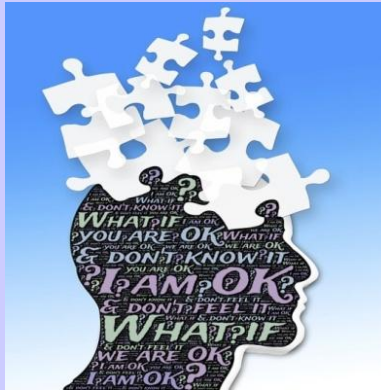
- Approche dimensionnelle qui englobe les différentes manifestations à l'intérieur du diagnostic d'une personne
- Précision diagnostique qui permet maintenant la reconnaissance de troubles distincts ainsi que la précision de la variété des manifestations et du degré des atteintes de chacun

Niveau de sévérité :

- › Nécessite un soutien très substantiel (Niveau 3)
- › Nécessite un soutien substantiel (niveau 2)
- › Nécessite un soutien (Niveau 1)



QUI?



UN TRAVAILLEUR SINGULIER

- Épidermique ou hyper-perceptif ?
 - Sourd ou concentré ?
 - Tatillon ou rigoureux ?
 - Gonflé ou authentique ?
 - Compliqué ou logique ?
 - Lent ou exhaustif ?
 - Bizarre ou autiste ?

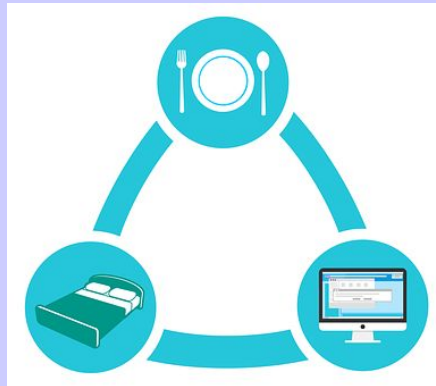
OÙ ?

ESPACE & SENSORIALITÉ



QUAND ?

RYTHMES NEURO-BIOLOGIQUES



COMMENT?

ACTIONS & DÉMARCHES

Sensibilisation (environnement).

Compensations.

Capitalisations (forces&intérêts).

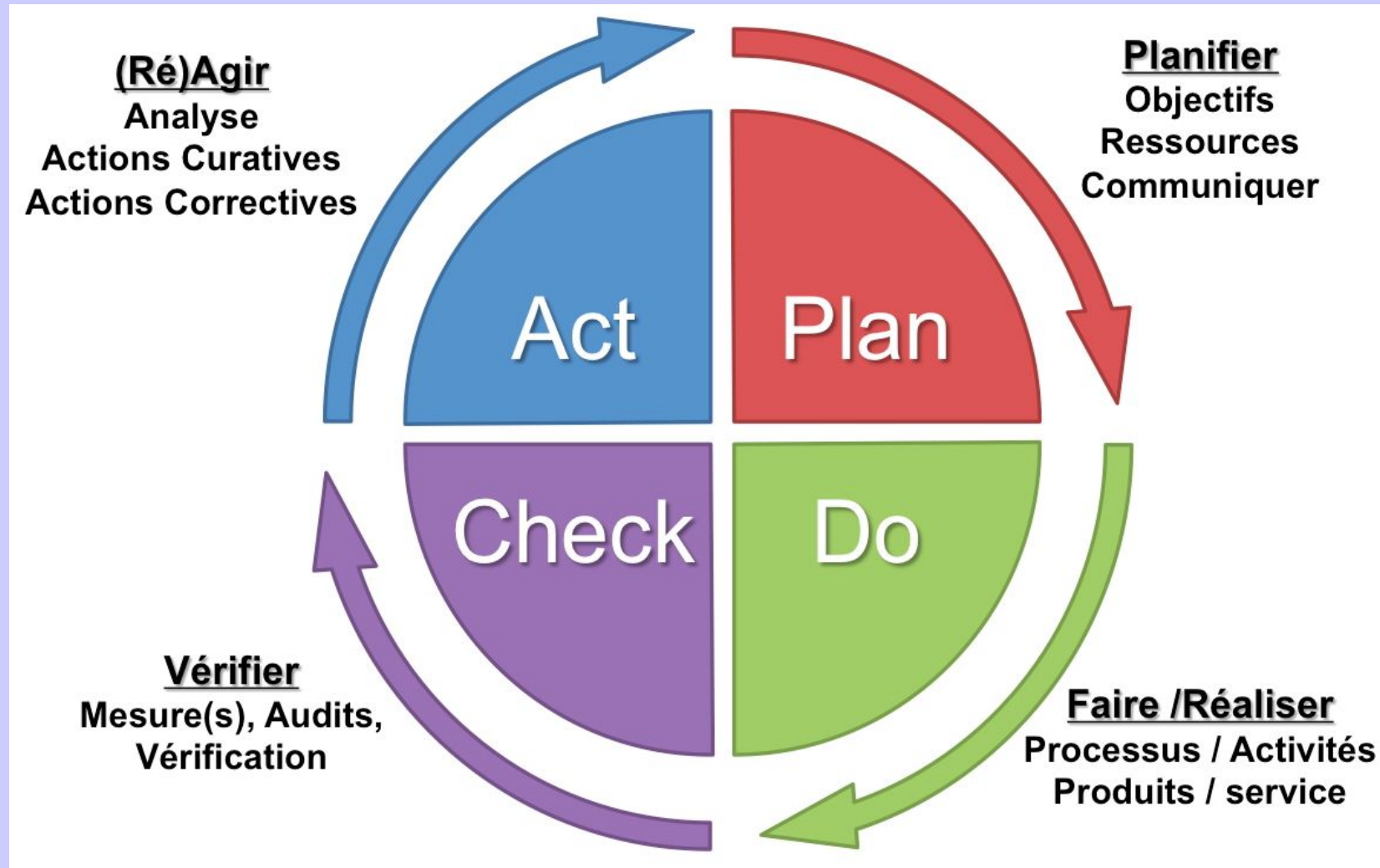
Collaborations.

Ouverture d'esprit & objectivité.



III. BIEN ÉVALUER
POUR
BIEN ACCOMPAGNER

OUTILLER POUR COMPENSER, RÉGULER, POTENTIALISER



La roue de Deming est aussi cycle PDCA (Plan, Do, Check et Act) ou méthode PDCA. Elle a été “créée” par Willian Edwards Deming. Il s’agit de reproduire continuellement 4 étapes pour mener des actions. Elle est un des piliers des démarches Qualité. C’est un des éléments de base de l’amélioration continue.

S	M	A	R	T
SPECIFIQUE	MESURABLE	ATTEIGNABLE	REALISTE	TEMPOREL
L'objectif doit être formulé simplement et précisément.	L'objectif doit pouvoir être mesuré/évalué.	L'objectif doit être à la fois acceptable et ambitieux : approprié en fonction des ressources et motivations.	L'objectif doit tenir compte des forces, limites, obstacles, leviers de la personne et de l'environnement.	L'objectif est défini et délimité dans le temps.

ÉVALUATION(S)



LA RÉCOLTE DE DONNÉES.

- Evaluations/CR/Bilans.
- Témoignages des proches.
- Echanges avec des tiers.



L'OBSERVATION :

- Directe&indirecte.
- « Croisée »
(qui/quoi/où/quand/co
mment/pourquoi/comb
ien)
- Objective.



L'ANALYSE :

- Factuelle.
- Partagée.
- Vérifiée.



COMMENT OUTILLER

ÉVALUATION : COMMENT PERÇOIT-IL -> COMMENT PENSE -T-IL ?



LE PERCEPT :
- LA QUESTION DES SUPPORTS.



objet



photo



image couleur

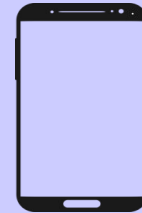


image NB



picto

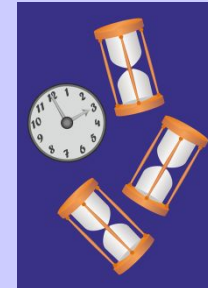
TELEPHONE

mot écrit



LES CONCEPTS :
- LE TEMPS
- L'AIDE

...

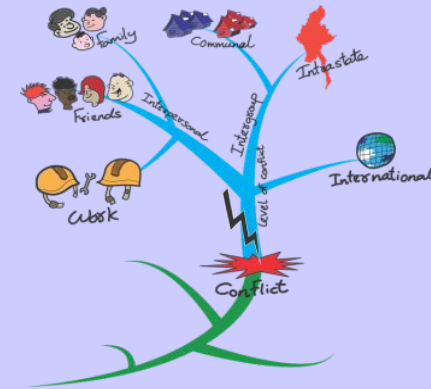


ÉLABORER & METTRE EN PLACE DES OUTILS ANTICIPATION - SÉQUENTIALISATION - VISUALISATION

Le besoin d'anticiper peut concerner plusieurs facteurs :

Le lieu, le temps, les personnes...

Mais aussi la création, mise en place et l'utilisation d'un nouvel outil.



- ✓NB01 : L'appropriation d'un outil/d'une compensation est un apprentissage en soi. Attention à ne pas en majorer la difficulté en l'associant d'emblée à un « situation-problème ».
- ✓NB02 : Concernant le visuel, cela ne signifie pas que le canal auditif doit être complètement banni; certains profils peuvent avoir besoin des deux.
- ✓NB03 : Il faut aussi tenir compte des profils avec troubles dys associés.



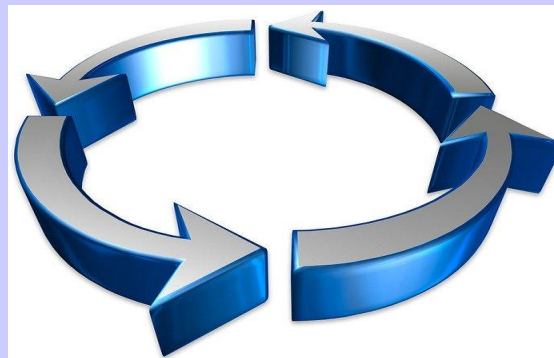
ENTRAINER&GÉNÉRALISER



PROCÉDURE D'OUTILLAGE

- ÉVALUER.
- ADAPTER.
- INDIVIDUALISER.
- ACTIVER.
- RÉ AJUSTER AUTANT QUE BESOIN.

SANS OUBLIER DE MOTIVER ET VALORISER



UN EXEMPLE PARMI D'AUTRES : LE DIAGNOSTIC DE SITUATION AUTISME-EMPLOI.FR

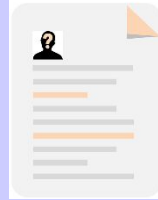


→ Un état des lieux global et transversal du fonctionnement de la personne et de l'environnement dans lequel elle vit et travaille.

- Qui permet de mettre à jour les tenants et aboutissants favorisant une insertion professionnelle ou un maintien dans l'emploi optimum.
- Ce diagnostic de situation repose sur un ensemble de questionnaires à compléter en ligne : site internet. Leur analyse, réalisée par un expert formé, permet d'avoir une connaissance précise des forces, des limites, et surtout des besoins de la personne pour performer et s'épanouir au mieux au travail.
- Certains questionnaires ont aussi été conçus pour être complétés par un proche et un acteur de l'emploi.
- L'objectif essentiel d'un tel process est de prendre en compte la qualité de vie globale de la personne dans le cadre d'une expression de ses aptitudes et compétences. La motivation et la valorisation sont au cœur des préconisations. Une attention particulière est aussi portée aux lieux potentiels d'emploi (employeur, manager, collègues...)-> échelle de capacités.

DOMAINES À ÉVALUER AU NIVEAU DE LA PERSONNE ET DE SON PROCHE

1. Présentation générale



2. Fonctionnement perceptif & sensori-moteur



3. Cognition & mode de pensée



4. Autonomie



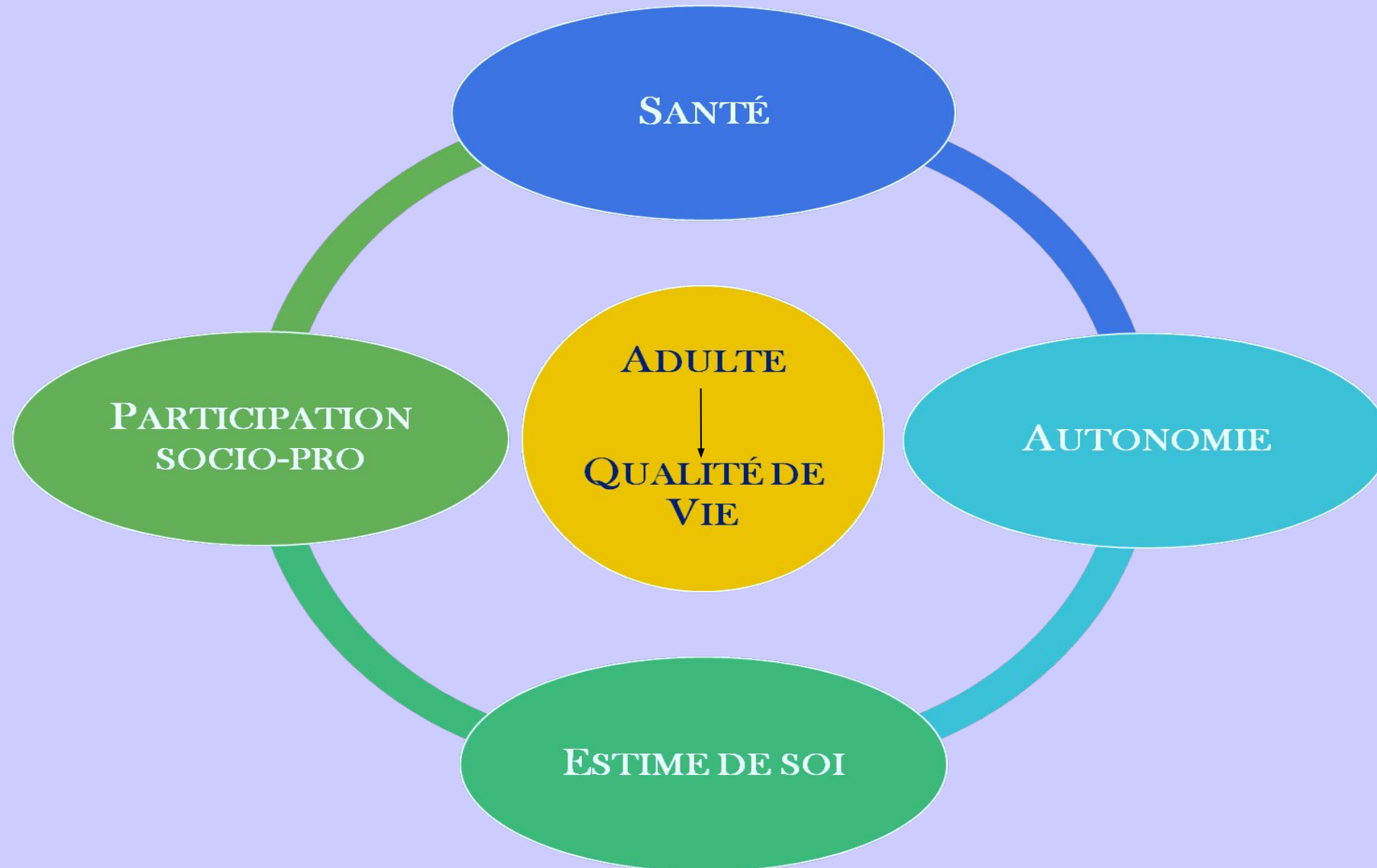
5. Communication – Interactions – Adaptation



DOMAINES À ÉVALUER : VERSANT ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Présentation générale du salarié.
- Autonomie professionnelle.
- Communication-interactions-adaptation socio-professionnelles.
- “Poste de Travail” : missions, fonctions, organisation.
- “Paramètres physiques et sensoriels des locaux” : configuration des bureaux, isolation, luminosité,
- “Paramètres géographiques et déplacements” : accessibilité, signalétique...
- Fonctionnement interne du lieu de travail : us et coutumes, dress code...

FONDAMENTAUX POUR UNE VIE DIGNE



A
U
T
O
N
O
D
E
T
E
R
M
I
N
A
T
I
O
N

*Merci de votre
attention.*



NB : SUPPORT CRÉÉ PAR STÉF BONNOT-BRIEY PROTÉGÉ PAR UNE LICENCE CRÉATIVE COMMONS

