

Avencod et les autistes : la solution gagnant-gagnant

Grand angle Comment favoriser l'intégration en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap ? La solution d'Avencod, startup niçoise de services de développement informatique

Hébergée au CEEL, à Nice, Avencod est une startup de services de développement et de test informatique. Une parmi tant d'autres... À ceci près qu'Avencod, créée en mars 2016, est une entreprise adaptée avec un fort engagement social, explique le cofondateur Laurent Delannoy. « Nous facilitons l'intégration de personnes en situation de handicap dans les métiers de la numérique et répondons à la pénurie de développeurs et de testeurs informatiques de qualité. Nos équipes sont composées en majorité d'autistes à haut potentiel et porteurs du syndrome d'Asperger connus pour leur sens du détail et leur rigueur. » Ce qui a convaincu de grands groupes comme Thales, Amadeus, Atos, Ausy et depuis peu le moteur de recherche éthique Qwant, de travailler avec Avencod. En septembre, la startup a obtenu le Prix EY de l'engagement social.

Intégrer le milieu ordinaire

Attention, si l'objet de la startup est de gagner de l'argent, elle n'entend pas le faire en profitant des autistes. « Laurence Vanbergue et moi avons de fortes valeurs humaines et notre but est aussi d'augmenter l'employabilité des personnes en situation de handicap. Nous nous sommes rendu compte que leur intégration professionnelle directe ne fonctionnait pas. En France, il y a entre 400 000 et 500 000 autistes avec un taux d'embauche oscillant entre 3 et 5 %. Nous avons donc décidé de le faire en sous-traitance. Nous avons inversé le monde réel : nous avons chez Avencod une majorité d'autistes et une mi-

norité de personnes neurotypiques. D'ailleurs, c'est une personne avec autisme qui en gère d'autres. Nous les aidons pour intégrer un jour le milieu ordinaire. Mais c'est sans obligation. »

Trouver son CDI

Les deux dirigeants se sont rapprochés du Centre de Ressources Autisme (CRA) PACA-Nice pour adapter l'environnement d'Avencod aux autistes, « leur éviter de souffrir au travail, les aider dans leurs échanges interpersonnels. Une psychologue intervient deux fois par mois chez nous et également auprès des entreprises avec lesquelles nous travaillons. »

Le but étant qu'au bout de deux ans, elles puissent proposer un CDI aux Avencodeurs, comme Laurent Delannoy appelle ses collaborateurs. Et la méthode fonctionne : « Un de nos collaborateurs devrait intégrer Amadeus lors du 2^e semestre 2018. » En près de vingt mois d'existence, seuls trois salariés sur quatorze ont quitté Avencod. « C'est peu, souligne Laurent Delannoy. Leur départ n'est pas dû à leurs qualités personnelles ou à leurs interactions sociales ; c'est le métier qui n'était pas adapté à leur système de fonctionnement. »

Pour devenir Avencodeur ou Avencodeuse, deux solutions. « Soit vous intégrez la plateforme de test Talents@Work. Le bac et une appétence pour l'informatique et l'analyse suffisent car nous formons nos collaborateurs. Pour la branche Développement informatique, nous recherchons des bac +2 à bac +5 en informatique. » Pour que tout un chacun puisse trouver sa place dans le milieu professionnel.

KARINE WENGER



Une partie de l'équipe de Talents@Work dirigée par Isabelle Richez au travail.

(Photo K.W.)

Encodage et décodage

Employée chez Avencod depuis novembre 2016, Isabelle Richez est coach de la plateforme Talents@Work. Cette autiste Asperger vérifie, valide la production des trois autistes qui travaillent avec elle : « Je fais office d'interface entre les clients et mon équipe. C'est de l'encodage et du décodage entre la formulation du client et la nôtre. J'écoute les besoins exprimés de façon neurotypique pour les traduire en système de fonctionnement autistique. S'il

ya un souci, je fais remonter l'information : pas pour chercher qui a raison ou tort mais pour trouver des solutions. Étant avec mon équipe tout le temps et dans le même fonctionnement qu'elle, c'est facile pour moi de détecter les indicateurs de problèmes. » Si les autistes Asperger portent une grande attention au détail, sont très attentifs et méticuleux, cela peut se retourner contre eux. Ils sont plongés dans leurs tâches et ils oublient parfois de

s'arrêter. D'où de la fatigue, une sensation de mal-être et une communication moins fluide et moins positive. Isabelle, doctorante en sociologie, d'avouer : « Dans mes jobs précédents, je ne me sentais pas à l'aise. Ici, on est écouté et entendu. Et ça change tout. J'aime mon boulot, déclare-t-elle, et travailler ici. On essaie de transformer Laurent Delannoy en autiste mais on n'y arrive pas », plaisante-t-elle.

« Une expérience positive »

Eric Druesnes est directeur informatique d'une équipe de développement pour la branche famille de la CNAF (allocations familiales). « Notre site Caffer vient d'être refondu et nous avons missionné Talents@Work pour auditionner l'accessibilité de ses services, notamment à destination des personnes malvoyantes. Le retour d'expérience est très positif. La démarche est gagnant-gagnant. Les résultats sont bluffants car l'équipe d'Isabelle Richez ne connaissait rien à l'accessibilité avant qu'on ne les missionne et elle est montée très vite en compétences. De notre côté, les membres de mon équipe étaient enthousiastes à l'idée de travailler avec Avencod car



Eric Druesnes. (D.R.)

cela croise les valeurs de solidarité de la branche Famille de la CNAF. » Cette expérience va être reconduite : « Tous les sites du service public doivent être labellisés e-accessibles, nous allons nous aussi nous engager dans cette démarche d'ici 2018 et allons travailler avec Avencod pour obtenir ce label. »

« Une place pour tous »

« Les autistes atteints du syndrome d'Asperger ne souffrent pas d'un déficit de langage ou d'intelligence, insiste le docteur Serret, médecin responsable du Centre de Ressources Autisme (CRA) PACA-Nice, et la psychologue Andrea Santos. Ils ont des difficultés dans tout ce qui touche la communication sociale véhiculée par le langage. L'implicite est compliqué pour eux. » Le CRA qui a une mission d'accueil et d'évaluation des personnes avec un trouble du spectre autistique (TSA) a expliqué aux dirigeants d'Avencod ce qu'était le syndrome d'Asperger, les a préparés à accueillir au mieux cette population et à contourner certains obstacles impossibles dans le milieu professionnel ordinaire. « Le CRA n'est intervenu que sur la partie scientifique et clinique. » Pas sur la partie business.

Andrea Santos intervient en tant que psychologue libérale auprès de l'équipe de Talents@Work d'Avencod à deux titres. « Une à deux fois par mois auprès d'Isabelle Richez et son équipe pour iden-



Andrea Santos. (D.R.)

tifier à l'avance d'éventuelles problématiques. C'est important car les personnes avec TSA/Asperger ne communiquent pas leur mal-être et sans qu'on comprenne, il peut y avoir un blocage qui sera alors difficilement négociable. C'est ce que j'essaie d'éviter en les rencontrant individuel-

lement puis en faisant une synthèse avec Isabelle et Laurence Vanbergue. Ce n'est pas du job coaching ; j'apporte une compréhension de ce que l'on peut attendre d'eux pour leur permettre une intégration dans le milieu ordinaire. J'interviens aussi auprès des entreprises qui font appel à la plateforme Talents@Work d'Avencod. Leurs retours sont positifs : elles trouvent que c'est plus simple que ce à quoi elles s'attendaient. »

Alors une expérience concluante ? Le CRA ne craint-il pas qu'Avencod profite de cette main-d'œuvre hyperrigoureuse ? « Quand j'arrive dans les locaux d'Avencod, je vois des gens souriants. Il y a au sein de la population avec un syndrome d'Asperger la même diversité que dans la population générale. Il est impossible d'avoir 100 % de réussite. Il ne faut pas donner une place aux personnes avec autisme mais les aider à trouver leur place. Ils ont des capacités et il suffit juste de les outiller pour contourner leurs particularités de fonctionnement. »