

17h15

TABLE RONDE 2 : Adapter les formations et sécuriser le parcours professionnel

Intervenants :

- **Liwen Alquier**, enseignante d'anglais et chinois à l'**Université de Tours**
- **Pascal Taffet**, coordinatrice pédagogique **GRETA** Centre Val de Loire
- **DRH du ministère de la Défense**
- **André Masin**, président de l'**association AFG Autisme**
- **Entreprise** du secteur de la sécurité des systèmes d'information

Modératrice : **Françoise Roingear**, Un + 1

Cette table ronde abordera les thématiques suivantes :

- **Le recrutement externe d'étudiant/d'employés autistes** : comment mieux mettre en adéquation des compétences effectives avec des métiers spécifiques au sein des entreprises (formation, accompagnement, lien avec les structures de la défense et de la sécurité des systèmes d'information).
- **Les mesures d'aide à l'accès et au maintien dans l'emploi** : comment favoriser la collaboration et développer une interdisciplinarité efficace pour éviter les ruptures de parcours qui sont des facteurs d'exclusions et apporter de réelles réponses personnalisées et sur mesure aux personnes autistes en recherche d'emploi.
- **La nécessité de « temps humain dédié » auprès des personnes autistes et des employeurs**, apportant des réponses individualisées (à l'opposé des pratiques et procédures standardisées éloignées du terrain et de ses réalités). Favoriser l'investissement d'enseignants/salariés ayant des compétences interhumaines pour mieux soutenir les étudiants (programme Atypie-friendly/Entreprises « Autisme-friendly »). L'intégration de personnes autistes dans une équipe est facilitée par une mobilisation générale et peut être un facteur de cohésion renforcée.

La table ronde durera 1h puis 15 minutes seront consacrées aux questions du public.

18h30 CONCLUSION ET PERSPECTIVE

18h45 COCKTAIL DE CLÔTURE DE L'APRÈS-MIDI

Partenaire cocktail : L'Auberge Antée à Joué-lès-Tours (Nathalie Martin) – Petits fours et boissons

AUTISME ET EMPLOI

Comment favoriser le recrutement des personnes autistes dans les métiers de la défense et de la sécurité des systèmes d'information ?

Le 12 mars 14h-18h45

Espace MAME
49 boulevard Preuilly
TOURS

- **Rencontres**
- **Conférences**
- **Témoignages**
- **Tables rondes**



PROGRAMME



13h30

ACCUEIL DU PUBLIC

14h

INTRODUCTION ET PRÉSENTATION
DES RENCONTRES

14h15

PREMIÈRE PARTIE DE CONFÉRENCE

Intervenants :

- **Centre de Ressources Autisme (CRA)** : prendre en compte les particularités de fonctionnement des personnes autistes et leur compréhension singulière des contextes pour une meilleure insertion professionnelle
- **Vanessa Warnier**, professeur des universités, **IAE Lille** (Département Management) : repenser la notion de « ressources humaines » pour rendre possible l'inclusion
- **DRH du ministère des Armées (DRH MD)** : les spécificités des métiers et leur diversité, les emplois civils de la Défense, l'existence de métiers en tension et les possibilités d'embauche pour les personnes autistes intéressées par ce secteur ;
- **André Masin**, président de l'**association AFG Autisme** : retour d'une expérience positive de recrutements au sein de la Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes d'Information (DIRISI) grâce à un accompagnement adapté.

15h30

PAUSE

15h45

TABLE RONDE 1 :
Repenser et requestionner l'accueil en
emploi et l'intégration professionnelle

Intervenants :

- **Vanessa Warnier**, Professeur des universités, **IAE Lille** (Département Management)
 - **Centre de Ressources Autisme (CRA)** Centre Val de Loire
 - **Benoît Pontroué**, entreprise **O3 Experts**
 - **Terry Zimmer**, chef de mission intelligence économique
 - **Tristan Manzano**, entreprise **Security Data Network**
- Modérateur : **Stéphane Pasquier**, officier de réserve DRH armée de Terre

Cette table ronde abordera les thématiques suivantes :

- **Comment favoriser le développement inclusif** : comprendre que les spécificités des personnes autistes (non intéressées par une éventuelle montée dans la hiérarchie, attirées par des activités parfois non conformistes et à côté des emplois standards, sensibles à une bonne adéquation entre leur profil et leur poste de travail) peuvent être une opportunité pour apporter une forme d'équilibre au sein des équipes, mais demandent une volonté et un engagement résolus des entreprises et de leurs dirigeants, ainsi que des institutions (instances et administrations) pour mettre en adéquation leurs besoins et les profils des candidats.
- **Une autre approche des ressources humaines** : comment valoriser les ressources perçues comme « négatives » et délaissées sur le marché du travail (sortir de la logique de distinction entre « bonnes » et « mauvaises » ressources) ? Repenser le processus de recrutement par la reconnaissance de la singularité de chacun et du potentiel détenu par les profils plus « atypiques », en favorisant l'émergence d'un sentiment d'appartenance bénéfique à toute organisation.
- **Comment favoriser des expériences effectives sur le terrain** et permettre à des acteurs ayant des compétences interhumaines réelles et un esprit créatif de concrétiser des projets pertinents pleinement profitables aux personnes autistes.

La table ronde durera 1h puis 15 minutes seront consacrées aux questions du public.

17h

PAUSE