



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IPA+

Autism- training for inclusion

Module 7 : Compétences et profil professionnels

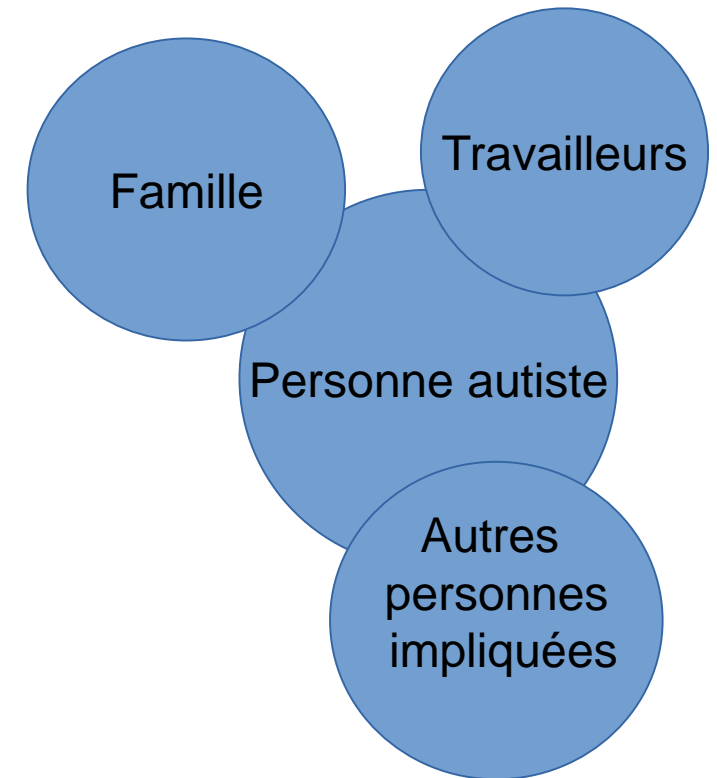


Index

- 1.Nouveaux rôles professionnels
- 2.Compétences professionnelles
- 3.Régulation émotionnelle
- 4.Pratique fondée sur les droits, les valeurs et l'éthique

1. Nouveaux rôles professionnels

- Lorsqu'ils sont en contact avec des personnes autistes, tous les travailleurs impliqués doivent agir de manière coordonnée afin d'atteindre les objectifs fixés de manière efficace.
- Cette coordination doit également impliquer la famille de la personne autiste, afin que l'intervention puisse se faire dans des contextes naturels dans tous les domaines de la vie de la personne handicapée. Une bonne communication aura plus d'impact et générera davantage d'améliorations...



Pourquoi le profil professionnel est-il important ?

- Les formations doivent reposer sur une base scientifique, pédagogique et didactique solide, mais il est également essentiel de ne pas perdre de vue la dimension humaine et émotionnelle de la pratique professionnelle dans l'intervention en autisme.
- Ces éléments essentiels peuvent servir de contenu de base pour une formation :

Connaissances de l'autisme et données scientifiques actuelles

Evaluation de la formation, servant de base pour développer et évaluer des programmes d'intervention

Connaissances et adaptations aux nécessités réelles de la personne autiste

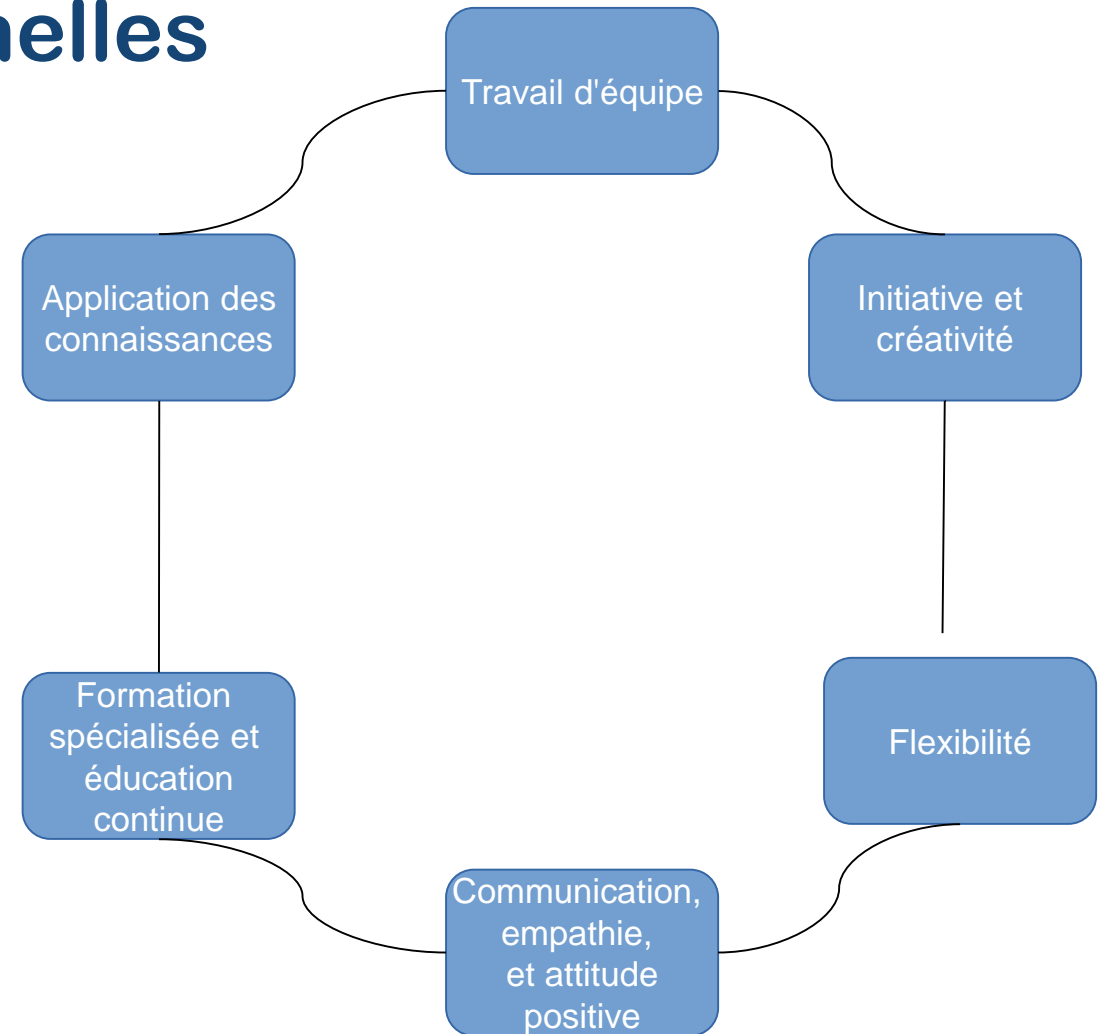
Apprendre et développer des techniques d'intervention qui fonctionnent

Adaptation à l'entourage et aux circonstances de la personne

Capacités et connaissances pour soutenir les familles

2. Compétences professionnelles

Ces compétences professionnelles, connaissances, aptitudes personnelles et techniques d'intervention que le travailleur doit acquérir doivent être mises en pratique lorsqu'il travaille avec la personne autiste.



Travail d'équipe

- L'équipe sert a entretenir des relations cordiales et a coopérer.
- L'équipe assume les décisions et les lignes directrices convenues pour les interventions, et est guidée par la sagesse du groupe plutôt que par l'individu.
- Démontre une attitude de camaraderie.
- A un bon sens de l'humour et du partage, inspire l'espoir, et est solidaire.
- Participe activement.
- Sait écouter.
- S'affirme dans des situations conflictuelles.
- Fait preuve d'une attitude ouverte et positive à l'égard des suggestions et des propositions.
- Fait preuve d'ouverture d'esprit et de volonté d'amélioration en continu.

Initiative et créativité

- Faire preuve d'autonomie et d'initiative sur le lieu de travail
- Enrichir l'organisation d'idées et de propositions, être innovant
- Favoriser la prévention pour les comportements problématiques
- Mettre en place un soutien personnalisé et appliquer les lignes directrices (systèmes de communication alternatifs...)
- Comprendre la valeur de chacun et faciliter leur inclusion dans la communauté
- Proposer des améliorations ou des solutions alternatives pour éviter les incidents ou situations problématiques.
- Proposer des stratégies d'intervention pour des situations spécifiques qui soient valorisées par l'équipe.
- Coordonner, encourager et se servir du soutien personnel (autres professionnels, famille, amis...) pour le développement duquel l'implication de la personne autiste est nécessaire.
- Développer des activités planifiées

Initiative et créativité

- Réorganiser une activité en fonction des besoins ou de circonstances imprévues
- Faire preuve d'imagination et s'adapter au changement
- Persévérer et rester motivé même si les objectifs peuvent être atteints lentement ou pas du tout.
- Prévoir les risques éventuels des activités et de l'environnement
- Favoriser l'apprentissage généralisé
- Encourager la recherche d'activités, de contextes et de soutiens nouveaux et enrichissants.
- Ajouter de nouveaux défis au fur et à mesure et laisser une autonomie de plus en plus grande dans les activités proposées.

Flexibilité

- Proposer des choix alternatifs, des activités différentes...
- Etre capable de repenser les objectifs et les stratégies en fonction de l'évolution des besoins.
- Respecter et/ou trouver un terrain d'entente quant aux choix de autres
- Planifier et développer des activités en se mettant à la place des personnes autistes, en s'adaptant a leurs préférences, leurs besoins...

Communication, empathie et attitude positive

- Avoir une attitude accueillante et empathique en essayant de comprendre la personne autiste et en évitant les jugements ou les préjugés erronés sur son comportement et/ou ses intentions ;
- Inspirer confiance et respecter la personne en tenant compte de ses particularités, de ses intérêts individuels, et de son droit de faire ses propres choix ;
- Connaître la personne, et pas seulement son handicap ;
- Respecter le droit à la vie privée et la vie privée de la personne autiste, en appliquant toujours les règles relatives à la protection des données et en évitant de parler de cette personne en dehors du lieu de travail ;
- Assurer tant que possible le bien-être physique et émotionnel de la personne autiste ;
- Encourager à avoir une bonne image de soi et favoriser les compétences qui facilitent une interaction positive avec d'autres personnes.

Communication, empathie et attitude positive

- Faire preuve de souplesse et de patience ;
- Partir d'une attitude positive basée sur la mise en avant des capacités et des forces de chacun au lieu de mettre l'accent sur leurs besoins ;
- S'assurer qu'il y ait un sentiment de sécurité, de structure et de stabilité, et un environnement prévisible
- Être cohérent dans ses actions professionnelles ;
- Avoir une bonne capacité d'observation et d'analyse de l'état physique et/ou émotionnel de la personne pour répondre à ses besoins le plus rapidement possible ;
- Faciliter les occasions qui permettent d'exprimer des états émotionnels, des besoins physiques... ;
- Adapter la communication aux besoins des personnes (vocabulaire, ton de voix...) ;
- Collaborer avec les familles en facilitant leur implication dans l'intervention et la prise de décision, et en tenant compte de leurs priorités et du contexte dans lequel elles se trouvent. Être réceptifs à leurs propositions et requêtes sans générer de fausses attentes ou sentiment de culpabilité.

Application des connaissances

- Développer l'intervention en se basant toujours sur des bonnes pratiques reconnues ;
- Planifier et élaborer des stratégies de façon créative ;
- Collaborer à la formation d'autres professionnels si vous êtes qualifié ;
- Partager l'information ;
- S'engager pour l'innovation et le progrès ;
- Travailler en se basant sur les valeurs et les principes de l'organisation ;
- Participer au développement et à la diffusion des bonnes pratiques professionnelles ;
- Proposer de nouveaux programmes et stratégies ainsi que du matériel d'intervention et de soutien ;
- Préparer des questionnaires pour recueillir les informations nécessaires pour l'intervention ;
- Modifier l'intervention en s'adaptant à l'évolution de la personne et aux nouvelles orientations possibles
- Auto-évaluer sa propre intervention en permanence.

Formation spécialisée et formation continue

- Actualiser continuellement ses connaissances et suivre des formations car les recherches actuelles apportent constamment des reformulations théoriques et pratiques dans le domaine de l'autisme ;
- Connaître un large éventail de techniques, de stratégies et de modèles d'intervention afin d'offrir une intervention complète et individualisée ;
- Compléter ses connaissances théoriques par la pratique quotidienne ;
- Partager ses doutes et ses préoccupations professionnels avec le reste de l'équipe pour élargir et enrichir ses connaissances sur l'autisme en général et sur la personne en particulier ;
- Connaître les politiques qui régissent le cadre général dans le domaine de l'autisme (processus de référence, questions de dépendance et du handicap, services disponibles...)
- Connaître quels sont les politiques spécifiques et les méthodes de travail des autres centres et associations ;
- Montrer de l'intérêt pour d'autres projets et services développés par l'association ;
- Établir des contacts avec des professionnels de différentes organisations pour échanger des bonnes pratiques.

3. Régulation émotionnelle

L'autorégulation est liée à l'intelligence émotionnelle et nous y avons tous recours dans notre vie quotidienne lorsqu'une situation cause de l'inconfort. Il s'agit de mécanismes, conscients ou inconscients, qui réduisent notre niveau d'anxiété et de douleur et rétablissent notre équilibre.

C'est la capacité d'éprouver des émotions (positives ou négatives) d'une manière modérée et flexible, ainsi que de les gérer. Cela implique que la personne est consciente de ses propres émotions, qu'elle les exprime adéquatement et qu'elle peut les contrôler au besoin.

Ce qui est difficile à supporter, ce n'est pas seulement l'émotion, mais l'interprétation que nous en faisons. Cette interprétation peut amplifier nos sentiments et réduire notre confiance et notre capacité à faire face à l'émotion.

Importance de l'autorégulation émotionnelle

Les professionnels qui travaillent avec des personnes qui ont un handicap intellectuel sont plus à risque de développer un stress au travail. Il est donc important de les aider à développer leurs compétences d'autorégulation.

De nombreuses études indiquent quelles conditions de travail sont les plus susceptibles d'être à l'origine d'un stress important. On retrouve certaines de ces conditions dans le cadre d'un travail auprès des personnes autistes :

- Les exigences des activités du travail en lui-même : charge émotionnelle et gestion des conflits : les travailleurs doivent réguler leurs émotions, faire preuve d'empathie et gérer de nombreuses frustrations liées au travail.
- Conflits possibles avec les familles de personnes handicapées : nécessité de comprendre, de soutenir et de prendre en compte les familles dans les interventions.
- Éviter une faible participation à la prise de décision : il est important de se coordonner avec le reste de l'équipe pour éviter cela.
- Savoir que les idéaux et les attentes professionnels ne sont pas toujours comblés.
- Exposition à des comportements perturbateurs ou difficiles.

Épuisement professionnel - Signes et symptômes

- L'épuisement professionnel provient d'un stress chronique au travail et apparaît chez les professionnels qui sont en contact avec des clients ou des patients. Les symptômes les plus caractéristiques sont : perte d'enthousiasme au travail, épuisement physique et émotionnel, attitudes négatives envers les patients de l'organisation et, dans certains cas, sentiments de culpabilité. (Gil-Monte, 2005).
- Le stress chronique au travail influence négativement le niveau de satisfaction au travail et le bien-être psychologique du travailleur, ce qui nuira au traitement qu'il donne aux personnes dont il s'occupe et, en général, à la qualité du service offert. C'est la raison pour laquelle :

Les compétences d'autorégulation sont essentielles pour tout professionnel travaillant avec des personnes autistes.

Épuisement professionnel- Signes et symptômes

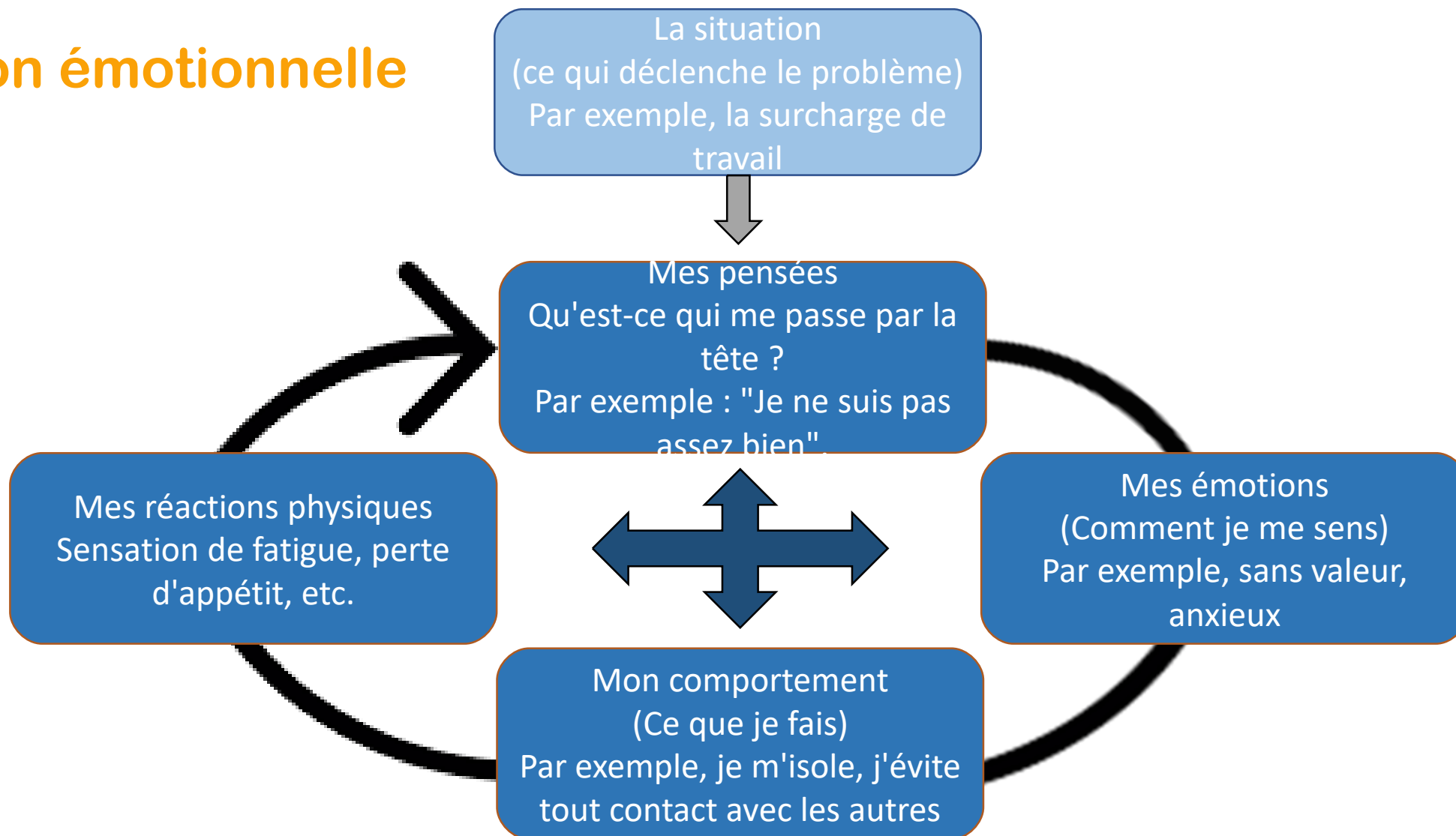
Il existe trois sortes de symptômes principaux de l'épuisement professionnel (Maslach et Jackson, 1981) :

- épuisement physique et émotionnel : incapacité à faire face, fatigue et dépression, manque d'énergie. Les symptômes physiques comprennent des douleurs ainsi que des problèmes d'estomac ou d'intestins et diminuent le rendement au travail.
- faible épanouissement personnel au travail : les professionnels trouvent leur travail de plus en plus stressant et frustrant. Diminution du sentiment d'accomplissement personnel lié au travail.
- dépersonnalisation : les personnes sont émotionnellement distantes et indifférentes à leur travail.

Gil-Monte, (2005) ajoute également :

- des attitudes négatives envers les patients de l'organisation et, dans certains cas,
- un sentiment de culpabilité.

Régulation émotionnelle



Régulation émotionnelle – grands principes généraux et facteurs de protection

Garder un style
de vie sain

Etre satisfait au
travail : se demander
quel est le problème
et comment le
résoudre

Changer d'avis
est plus facile
que de changer
de sentiments

Soutien
personnel et
social

Communication
ouverte :
l'assertivité aide à
éviter la
dépersonnalisation

Améliorer son
organisation
personnelle

Développement
de compétences
professionnelles
pour atteindre
l'objectif désiré

4. Pratique fondée sur les droits, les valeurs et l'éthique

L'éthique professionnelle se réfère à l'ensemble des normes et des valeurs qui forment et améliorent le développement des activités professionnelles. Elle détermine les lignes directrices en matière de travail à travers des valeurs universelles.

L'éthique est pertinente pour le traitement et le soutien des personnes autistes, ainsi que pour la recherche.

Éthique

L'autisme peut soulever de nombreuses questions de bioéthique pour les individus et la société. Il existe trois groupes de soignants qui ont d'importantes obligations éthiques, juridiques et sociales envers les personnes autistes :

Les familles et les représentants

Ils doivent respecter les droits des personnes autistes, en prenant en compte leurs opinions, leurs goûts et leurs décisions

Les professionnels de la santé et les autres

Ils devraient toujours baser leur travail sur des bonnes pratiques professionnelles assurant un cadre éthique

Les gouvernements

Ils doivent développer des lois et des politiques sur l'autisme qui soient éthiques

Éthique

Afin d'améliorer la qualité de vie des personnes autistes, il existe des valeurs importantes qui doivent être présentes sur le lieu de travail :

Respect

Confiance

Travail
d'équipe

Honnêteté

Empathie

Amélioration
continue

Cohérence

Éthique et respect

- Le respect implique de valoriser et d'accepter les autres avec leurs différences et leurs particularités. Cela facilite une interaction réussie et procure un environnement de bien-être général.
- C'est accepter que chaque personne autiste, chaque membre de la famille, chaque collègue ou professionnel d'un autre domaine avec qui nous sommes amenés à coopérer, puisse avoir une façon d'être et de voir les choses ainsi qu'un point de vue différents que nous devons respecter.
- Toute personne a droit à la vie privée dans les domaines les plus intimes de sa vie (santé, sexualité, etc.). Le professionnel doit donc accorder une attention particulière à cet aspect et s'assurer que ce droit soit garanti.
- En tant que professionnel, il faut assurer un comportement respectueux envers les personnes autistes, leurs familles et avec les différents professionnels et collègues.

Le modèle médical VS le modèle social du handicap

- Ces derniers temps, on s'est progressivement éloigné du modèle médical du handicap pour s'orienter davantage vers un modèle social.
- L'un des moments charnières de ce changement a été la création de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Le modèle médical VS le modèle social du handicap

Soutenir le modèle social du handicap	
Modèle médical	Modèle social
Accent mis sur le handicap (perspective négative)	Accent mis sur le potentiel (approche positive)
La personne handicapée est vue comme quelqu'un d'assisté (patient)	Les personnes handicapées sont vues comme des sujets de droits de l'Homme et d'autodétermination (Modèle social : <i>Rien sur nous, rien sans nous</i>)
Services adaptés aux déficiences	Programmes adaptés aux besoins individuels

Le modèle médical du handicap

- Le modèle médical du handicap considère le handicap comme un " problème " qui appartient à la personne handicapée. De plus, ce problème n'est pas l'affaire des autres.
- Par exemple, si un étudiant qui utilise un fauteuil roulant est incapable d'entrer dans un immeuble à cause de certaines marches, le modèle médical mettra en cause le fauteuil roulant plutôt que les marches.
- Le modèle médical repose sur la conviction que les difficultés liées au handicap doivent être entièrement supportées par la personne handicapée et que celle-ci doit faire des efforts supplémentaires (que ce soit en temps et/ou en argent) pour s'assurer qu'elle ne dérange personne d'autre.

Le modèle social du handicap

- Le modèle social, en revanche, considère les marches comme l'obstacle au handicap. Ce modèle repose sur l'idée que c'est la société qui rend les personnes handicapées, en concevant les choses en fonction des besoins de la majorité des personnes qui ne sont pas handicapées. Le modèle social se base sur l'idée qu'il y a beaucoup de choses que la société peut faire pour réduire et, en fin de compte, éliminer certains de ces obstacles handicapants, et que cette tâche incombe à la société, plutôt qu'à la personne handicapée.
- Le modèle social est plus inclusif dans son approche. Une réflexion proactive est menée sur la manière dont les personnes handicapées peuvent participer aux activités sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées. Certains ajustements peuvent se faire, même lorsqu'il s'agit de temps ou d'argent, pour ne pas exclure les personnes handicapées. Il est de la responsabilité de l'organisateur de l'événement ou de l'activité de s'assurer qu'ils sont accessibles.

Une approche du handicap fondée sur les droits

Qu'est-ce que l'approche fondée sur les droits ?

Au cœur de l'approche du handicap fondée sur les droits, il y a la reconnaissance du fait que les personnes handicapées sont des sujets actifs ayant des revendications juridiques et non uniquement des personnes dans le besoin et des bénéficiaires passifs de soutien.

Une approche du handicap fondée sur les droits

- La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est entrée en vigueur en 2008.
- Il s'agit d'un instrument juridiquement contraignant qui a été largement ratifié (par tous les États membres de l'UE sauf l'Irlande et par l'UE en tant qu'organisation propre).
- La Convention des Nations Unies adopte une approche du handicap basée sur les droits humains, et s'éloigne du modèle médical. Le changement est profond et est donc souvent défini comme un changement de paradigme.

Une approche du handicap fondée sur les droits

En tant qu'États parties de la Convention, l'UE et la quasi-totalité de ses États membres devraient axer leurs approches politiques sur le handicap sur cette approche fondée sur les droits.

Comme indiqué dans le préambule de la Convention, les Etats parties s'engagent (entre autres) à :

- Réaffirmer le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination.
- Reconnaître également que toute discrimination fondée sur le handicap est une négation de la dignité et de la valeur inhérentes à la personne humaine.

(c) Reaffirming the universality, indivisibility, interdependence and interrelatedness of all human rights and fundamental freedoms and the need for persons with disabilities to be guaranteed their full enjoyment without discrimination,

(h) Recognizing also that discrimination against any person on the basis of disability is a violation of the inherent dignity and worth of the human person,

Bibliographie

- Autism and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2011): Available at:
- Article: Legal Capacity of People with Autism: Available at:
- ☒Position paper on care for people with autism : Available at:
- The autism "epidemic": Ethical, legal, and social issues in a developmental spectrum disorder. ^{1, 2}, Epstein LG², Rapin I² (2°17): Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28275086>
- Job Burnout. (2001). Christina Maslach¹, Wilmar B. Schaufeli², and Michael P. Leiter³
- Impact of psychoeducation intervention module on parents of children with autism spectrum disorders: A preliminary study (2015). Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4692011/>
- “Todo sobre el autismo” capítulo 12 (2016): Available at: <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100024856/Details>

Autres liens

- Self regulation strategies. Available at: <http://learninginaction.com/PDF/SRS.pdf>
- <http://www.autismeurope.org/blog/category/report/>

L'IAP + Partenariat



Principaux auteurs:

Celia Gil, Christian García, Conchita Garate, José Luis Cuesta, Ascensión Doñate, Aurélie Baranger, Cristina Fernández & Haydn Hammersley,

Contributeurs:

Isabel Cottinelli, Rita Soares, Inês Neto, Sunčica Petrović, Nenad Glumbić & Milica Jacevski

Clause de non-responsabilité

Le soutien de la Commission européenne à cette publication ne signifie pas qu'elle en approuve le contenu qui ne reflète que le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.