



Étude de cas - Auticon

WP 2

Activité 1 (Cas)

Développé par Wisamar | Juillet 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Fiche de cas

Nom/titre de l'étude de cas Nom de l'organisation/institution :	Auticon Deutschland GmbH
Lieu	Berlin, Hambourg, Brême, Düsseldorf, Francfort-sur-le-Main, Munich, Stuttgart (en Allemagne)
Taille et envergure de l'organisation :	Grande
Secteur d'activité :	Services informatiques et conseil en informatique
Coordonnées (pour un suivi, si disponibles) :	Demandes générales : info@auticon.de
Informations complémentaires :	La neurodiversité est la clé de notre succès : nous connaissons le succès en Allemagne depuis plus de 10 ans, sommes présents à l'international et, avec plus de 70 % de nos employés autistes, nous sommes la meilleure preuve que la neurodiversité est un atout pour toute équipe.
Sources de informations/Références :	https://auticon.com/de/ https://www.enableme.de/de/artikel/auticon-out-of-the-box-denken-mit-system-2185

Données/contenu du cas

Biais illustré dans ce cas :	Biais cognitif
Contexte et spécificités du biais présent :	Le choix d'Auticon répond à l'exclusion structurelle et systémique des personnes neurodivergentes, en particulier celles atteintes d'autisme, du marché du travail général. Bien qu'ils possèdent souvent une intelligence, des compétences techniques et des qualifications formelles supérieures à la moyenne, les adultes autistes sont confrontés à d'énormes obstacles à l'emploi. Des études montrent que seule une petite fraction d'entre eux (moins de 29 %) occupe un emploi correspondant à leur niveau d'études, et leur taux de chômage est estimé à cinq fois supérieur à celui des personnes neurotypiques. Ce décalage n'est pas dû à un manque de compétences, mais plutôt à des préjugés dans les processus de recrutement, aux attentes sociales sur le lieu de travail et à un manque de soutien structurel. Les candidats autistes échouent souvent aux procédures de recrutement standard, qui privilégient des comportements sociaux et des styles de communication qui ne correspondent pas aux schémas neurodivergents. Même lorsqu'ils sont embauchés, ils sont souvent mal compris, marginalisés ou incapables de s'épanouir en raison de cultures de travail rigides, d'aménagements insuffisants et d'un manque général de sensibilisation à l'autisme chez les employeurs et les collègues. Ces désavantages systémiques contribuent au chômage de longue durée, au sous-emploi et à l'isolement social de nombreuses personnes autistes, malgré leur forte motivation à travailler. Dans de nombreux cas, elles se sentent invisibles ou sous-estimées, ce qui nuit à leur estime de soi et à leur indépendance économique. Auticon s'attaque directement à cette exclusion en embauchant des professionnels de l'informatique autistes à des postes permanents, en leur offrant un soutien personnalisé par le biais de coaches professionnels et en travaillant activement avec les entreprises clientes pour créer des environnements inclusifs et sensibles à la neurodiversité. Le modèle de l'entreprise reconnaît et exploite non seulement les points forts des personnes autistes, mais favorise également un changement culturel plus large vers la valorisation de la diversité cognitive sur le lieu de travail.
Pourquoi cette affaire est importante :	Auticon Deutschland GmbH a été choisie comme étude de cas en raison de son rôle pionnier en tant que plus grande entreprise au monde employant majoritairement des personnes autistes. Sur un marché du travail où les personnes autistes sont confrontées à des taux de chômage jusqu'à cinq fois plus élevés, alors qu'elles ont souvent des qualifications supérieures à la moyenne, Auticon démontre comment les obstacles systémiques peuvent être surmontés grâce à des pratiques commerciales inclusives. Avec plus de 70 % de son personnel atteint d'autisme, Auticon prouve que la neurodiversité est non seulement compatible avec des environnements professionnels hautement performants, mais qu'elle constitue également un avantage concurrentiel. Son approche unique, qui combine mission sociale et succès commercial, en fait un modèle pionnier en matière d'emploi inclusif et d'innovation d'entreprise.



Plan d'action - méthodes et stratégies utilisées pour lutter contre les préjugés :	Auticon applique une série de stratégies ciblées pour lutter contre les préjugés et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes neurodivergentes sur le marché du travail : - Emploi direct : Les personnes autistes sont embauchées en tant que consultants informatiques permanents, et non en tant que stagiaires ou dans le cadre de programmes temporaires,
---	---

	ce qui leur garantit une sécurité de l'emploi à long terme et leur dignité. - Infrastructure de soutien : Chaque employé est soutenu par des coaches professionnels et des chefs de projet dédiés, qui assurent la médiation entre les employés et les clients afin de favoriser la compréhension et d'apporter les ajustements nécessaires. - Accent mis sur les points forts : Plutôt que de tenter de « normaliser » les comportements neurodivergents, Auticon met l'accent sur les forces cognitives uniques de ses employés et conçoit des environnements de travail qui permettent à ces forces de s'épanouir. - Sensibilisation des clients : Grâce à la collaboration, les clients acquièrent une expérience pratique avec des équipes neurodiversifiées, remettent en question leurs propres préjugés et développent des cultures d'entreprise inclusives. - Valeurs inclusives : L'entreprise fonctionne selon un ensemble de valeurs inclusives et centrées sur l'humain, plaçant les personnes neurodivergentes au cœur de la prise de décision (« rien sur nous sans nous ») et relevant constamment la barre en matière d'inclusion dans tous les processus.
Résultats mesurables et impact mesurables :	Le travail d'Auticon a eu un impact significatif et mesurable tant sur les individus que sur les organisations : - Résultats en matière d'emploi : Des dizaines de professionnels autistes auparavant sous-employés ou sans emploi occupent désormais des postes stables et enrichissants, en adéquation avec leurs qualifications. En moyenne, de nombreux employés étaient au chômage depuis près de deux ans avant de rejoindre Auticon. - Autonomisation des employés : Des enquêtes internes (par exemple, le rapport d'impact mondial de juin 2022) reflètent une augmentation notable de la confiance, de l'estime de soi et de la satisfaction professionnelle des employés, dont les points forts sont reconnus et les difficultés prises en compte. - Changement organisationnel : Les clients font état d'une plus grande sensibilisation et d'une meilleure appréciation des contributions des personnes neurodivergentes. Comme l'indiquent les commentaires des clients, la perception de l'autisme évolue de manière positive grâce à une collaboration directe. - Transformation du lieu de travail : Le modèle d'Auticon favorise les cultures inclusives et sert de catalyseur au changement dans les organisations clientes, en les aidant à atteindre leurs objectifs en matière de diversité et à repenser leurs pratiques traditionnelles de recrutement et de collaboration. - Reconnaissance mondiale : Auticon est reconnu internationalement comme la preuve que la neurodiversité au travail est non seulement possible, mais aussi bénéfique, générant à la fois une valeur économique et sociale grâce à son modèle commercial durable et inclusif.



Principaux enseignements tirés :	L'expérience d'Auticon montre que l'inclusion des personnes neurodivergentes n'est pas une question de charité, mais de structure, d'état d'esprit et d'engagement. Les pratiques d'embauche standard et les normes rigides sur le lieu de travail excluent systématiquement les professionnels autistes qualifiés, non pas en raison d'un manque de compétences, mais à cause de préjugés et de systèmes inflexibles. En repensant les modèles d'emploi autour des forces et des besoins des personnes autistes, grâce à l'emploi direct, à l'accompagnement professionnel et à la sensibilisation des clients, Auticon prouve que la neurodiversité apporte une valeur ajoutée mesurable tant à l'entreprise qu'à la culture. Les principaux enseignements tirés concernent l'importance des contrats à long terme, du soutien personnalisé et du passage d'une réflexion axée sur les déficits à une réflexion axée sur les forces. L'inclusion est couronnée de succès lorsqu'elle est intégrée à tous les niveaux d'une organisation, et non ajoutée par-dessus.
Autres informations/remarques :	N/A