



Étude de cas - PizzAut

WP 2

Activité 1 (Cas)

Développé par Upwell | Novembre 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 :	Entreprise sociale PizzAut
Localisation :	Siège social : Monza (Lombardie, Italie) Restaurants : Monza et Cassina de' Pecchi (Milan, Italie) Initiative mobile : camions-restaurants « PizzAutoBus » dans toute l'Italie
Taille et envergure de l'organisation :	Environ 60 employés (y compris des employés autistes et neurotypiques) ; projet d'embauche de 500 personnes autistes d'ici 2034
Secteur d'activité :	Hôtellerie-restauration, restauration, entreprise sociale
Coordonnées (pour un suivi, si disponibles) :	
Informations complémentaires :	
Sources d'information/Références :	Site web officiel et communications de PizzAut Couverture médiatique dans Il Sole 24 Ore, Corriere della Sera, Avvenire Déclarations publiques et entretiens avec le fondateur Nico Acampora Presse économique et rapports d'ONG sur le projet « PizzAutoBus »

Données/contenu ducas

Les préjugés illustrés dans ce cas :	Préjugés liés au handicap – en particulier les préjugés à l'encontre des personnes autistes et neurodivergentes sur le lieu de travail.
Contexte et spécificités du préjugé présent :	Les personnes autistes sont souvent victimes de préjugés selon lesquels elles seraient moins compétentes, moins adaptables ou moins productives. Ces stéréotypes se traduisent par un sous-emploi systémique, un accès limité aux postes professionnels et une exclusion des environnements de travail traditionnels.
Pourquoi ce cas est-il important ?	PizzAut est une entreprise sociale italienne pionnière qui s'attaque directement à ces préjugés en employant des jeunes autistes dans des restaurants et des camions-restaurants. Elle crée non seulement des emplois dignes, mais renverse également les stéréotypes grâce à une visibilité publique, à des adaptations structurées du lieu de travail et à des campagnes de sensibilisation nationales. Cette initiative témoigne d'un changement organisationnel interne mesurable, d'une évolutivité et d'une reproductibilité dans tous les secteurs.
Plan d'action - méthodes et stratégies utilisées pour lutter contre les préjugés :	PizzAut s'attaque aux préjugés sur le lieu de travail non seulement en formant et en employant des personnes autistes, mais aussi en impliquant directement les collègues non autistes, les responsables et le grand public dans le processus d'inclusion. Dans ses restaurants et ses camions-restaurants, le personnel autiste et neurotypique travaille côte à côte dans le cadre de quarts de travail intégrés, avec une répartition des tâches conçue pour mettre en valeur les forces complémentaires plutôt que de séparer les rôles. Cette approche d'équipe mixte démontre que les travailleurs autistes peuvent contribuer de manière égale à la qualité du service, à la productivité et à l'interaction avec la clientèle. Pour soutenir ce changement culturel, PizzAut investit dans la formation et l'accompagnement des employés non autistes, en leur fournissant des stratégies de communication, une sensibilisation sensorielle et des outils pour un travail d'équipe inclusif. Les managers et les superviseurs reçoivent des conseils structurés pour mettre en œuvre des pratiques adaptatives (par exemple, des plannings visuels, des flux de travail adaptés aux sensibilités sensorielles) dans le cadre des opérations régulières, afin de garantir que l'inclusion soit systématique plutôt qu'exceptionnelle. Au-delà du lieu de travail, PizzAut mène des campagnes de sensibilisation du public, des activités scolaires et des collaborations avec les médias qui remettent en question les stéréotypes et favorisent l'empathie, encourageant la communauté au sens large à repenser l'autisme non pas comme une limitation, mais comme un atout professionnel. Cette double stratégie, qui consiste à autonomiser les employés autistes tout en transformant les attitudes et les pratiques de leurs collègues non autistes, fait de PizzAut un modèle reproductible de changement organisationnel.
	Quantitatif : d'un projet pilote unique à deux restaurants et un plan d'expansion prévoyant une centaine de food trucks

Résultats et impact mesurables :	d'ici 2034, ciblant les création de 500 emplois pour des personnes autistes. Chaque unité (restaurant/camion) emploie 4 à 6 travailleurs autistes ; plus de 100 jeunes ont déjà participé à des activités de formation et d'emploi. Qualitatif : changement de perception sociale de l'autisme, considéré désormais comme une « compétence professionnelle » plutôt que comme une « dépendance » ; employés autistes occupant des postes visibles en contact avec la clientèle ; outils de conception d'un lieu de travail inclusif (supports visuels, coaching structuré) validés et reproductibles ; large couverture médiatique favorisant un dialogue national sur la neurodiversité dans l'emploi (PizzAut est souvent présenté comme un exemple vertueux de formation/emploi inclusif à la télévision nationale italienne).
Principaux enseignements tirés :	Les modèles d'emploi inclusif peuvent répondre aux normes de performance professionnelle sur des marchés concurrentiels. Des rôles dignes et visibles (accueil, service à la clientèle) sont essentiels pour faire évoluer les stéréotypes. Les adaptations reproductibles du lieu de travail (supports visuels, gestion structurée des équipes) ont un impact à la fois social et professionnel. La sensibilisation et le changement organisationnel doivent aller de pair pour permettre une transformation systémique.
Autres informations/remarques :	