



Green
ASC VET

SYSTÈME S-K-A **(Compétences – Connaissances – Accessibilité)**

**Un modèle intégré d'apprentissage tout au long de la
vie pour les personnes autistes**

MENTIONS LÉGALES

SYSTÈME S–K–A (Compétences – Connaissances – Accessibilité)

Un modèle intégré d'apprentissage tout au long de la vie destiné aux personnes autistes

Auteurs.rice.s :

Sandra Nunes, Cláudia Gonçalves, David Eaton, Isaure Mercier, Jakob Håkonsson, Ferenc Benus Jr, Zoltán Kelemen, Edit Margeta, Davor Knežević, Kai Merkel, Leila Mekacher, Željko Habek

Partenaire chef de file de la publication

Organisation chef de file : **FPDA - Federação Portuguesa de Autismo**

Organisations partenaires :

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, École industrielle et artisanale de Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

Équipe éditoriale

Rédacteur en chef : Željko Habek

Équipe éditoriale : consortium de partenaires Green ASC VET

Révision linguistique et relecture

Isaure Mercier

Conception graphique

Tin Horvatin

Éditeur

Association STRUKA, au nom du partenariat du projet Green ASC VET

Adresse : HR- 35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

E-mail : info@struka-hr

Site web : <https://metautism.eu/>

Droits d'auteur

© 2026 STRUKA, au nom du partenariat du projet Green ASC VET (Erasmus+ KA220-VET).

Ce document est protégé par le droit d'auteur et disponible sous licence **CC BY-NC 4.0**.

L'utilisation à des fins non commerciales est autorisée, sous réserve de la mention obligatoire des auteurs et du projet.

Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Avertissement

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence pour la mobilité et les programmes de l'UE (AMEUP). Ni l'Union européenne ni l'AMEUP ne peuvent en être tenues pour responsables.

Copenhague – Lisbonne – Bruxelles – Gyöngyös – Heidelberg – Slavonski Brod

Mai 2026

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
1. Introduction et contexte	2
Résumé	2
1.1 Principes fondamentaux et cadre de valeurs	2
1.2 Définitions clés	3
1.3 Objectif du document	3
1.4 Structure du document	4
2. Système S–K–A	5
2.1 Description du système	5
2.2 Architecture d'apprentissage	5
2.3 Défis liés à la mise en œuvre	6
2.4 Gestion du changement et mise en œuvre	7
2.5 Le système S–K–A en tant que modèle évolutif	8
3. Approche pédagogique et andragogique	9
3.1 Approche pédagogique dans le travail avec les enfants et les jeunes	9
3.2 Approche andragogique et éducation des adultes	10
3.3 Coopération entre les familles, les communautés et les institutions	11
3.4 Continuité de l'apprentissage et parcours de développement individuels	11
3.5 Articulation entre l'éducation et le marché du travail	12
4. Développement des compétences – S (Skills)	13
5. Connaissances – K (Connaissances)	16
6. Accessibilité – A (Accessibilité)	18
7. Recommandations à l'intention des employeurs	20
8. Évaluation et pérennité du système	22
Bibliographie	24

1. INTRODUCTION ET CONTEXTE

Résumé

Le modèle S–K–A (Compétences – Connaissances – Accessibilité) représente un système intégré d'apprentissage tout au long de la vie conçu pour mettre en place un cadre cohérent, accessible et durable favorisant le développement des personnes autistes à toutes les étapes de leur vie. Ce système s'applique dans les contextes éducatifs, sociaux et professionnels, et s'adresse non seulement aux personnes concernées, mais aussi aux institutions, aux professionnels et aux employeurs qui façonnent les environnements dans lesquels s'inscrivent l'apprentissage et le développement.

La valeur fondamentale de ce système repose sur un changement de perspective : au lieu d'attendre des individus qu'ils s'adaptent à des structures prédéfinies, le système lui-même est conçu pour s'adapter à des modes de pensée, d'apprentissage et de communication variés, garantissant ainsi une participation égalitaire à la société [1]. Cette approche crée un cadre dans lequel les personnes autistes peuvent développer leur potentiel de manière naturelle, significative et durable à long terme.

Le système S-K-A intègre le développement des compétences, l'acquisition des connaissances et la garantie de l'accessibilité au sein d'un cadre unifié. Ces trois composantes ne fonctionnent pas de manière indépendante ; elles sont au contraire interdépendantes et se renforcent mutuellement, l'accessibilité constituant l'élément fondamental qui permet la concrétisation de toutes les autres dimensions du développement.

L'objectif premier de ce système ne se limite pas à l'amélioration des résultats scolaires, mais vise à favoriser l'autonomie, l'identité personnelle et l'inclusion sociale active, y compris une participation durable au marché du travail grâce à l'apprentissage tout au long de la vie [2].

1.1 Fondements et cadre de valeurs

Le système S–K–A s'appuie sur des approches théoriques et pratiques contemporaines qui reconnaissent la neurodiversité comme une valeur et une composante à part entière de la diversité humaine. Dans cette perspective, l'autisme n'est pas considéré comme un trouble qu'il convient de corriger, mais plutôt comme une forme de diversité cognitive qui nécessite de la compréhension et une adaptation de l'environnement.

Le cadre de valeurs du système vise à garantir l'égalité d'accès à l'apprentissage et au développement en créant des conditions claires, prévisibles et sécurisantes sur le plan émotionnel. L'accent est particulièrement mis sur l'autonomie individuelle,

entendue comme le droit des personnes autistes à participer activement aux décisions qui concernent leur parcours éducatif et professionnel.

Dans ce contexte, le rôle de la société et des institutions est redéfini. La responsabilité de l'inclusion n'incombe pas à l'individu, mais aux systèmes qui façonnent les conditions éducatives, d' , sociales et d'emploi. L'inclusion est donc abordée comme une responsabilité systémique plutôt que comme un défi individuel.

1.2 Définitions clés

Au sein du système S–K–A, les concepts clés sont définis de manière à refléter une approche positive et inclusive.

Les personnes autistes sont considérées comme des individus dont les modes de perception, de traitement de l'information et de communication sont variés. Ces différences ne sont pas perçues comme des déficits, mais comme des modes de fonctionnement spécifiques qui permettent de mettre en évidence et de développer les points forts et les centres d'intérêt de chacun.

Le concept de neurodiversité met en avant la diversité naturelle des styles cognitifs au sein de la population. Les différentes façons de penser et d'apprendre sont considérées comme des atouts pour la société plutôt que comme des obstacles à la participation.

Dans les cadres politiques européens contemporains, l'accessibilité est définie comme une condition préalable fondamentale à une participation égalitaire à la société, plutôt que comme une simple adaptation supplémentaire aux systèmes existants [1]. Au sein du système S–K–A, l'accessibilité est comprise au sens large comme englobant toutes les conditions qui permettent à une personne de participer à l'apprentissage et au travail sans obstacles inutiles. Cela inclut les aspects physiques, sensoriels, communicationnels, numériques et psychologiques de l'environnement.

Un accent particulier est mis sur la clarté, la structure et la prévisibilité, éléments clés qui réduisent le stress et favorisent la participation.

1.3 Objectif du présent document

Le présent document poursuit trois objectifs principaux. Premièrement, il définit le cadre conceptuel et méthodologique du système S–K–A, y compris ses composantes essentielles, ses principes et sa structure organisationnelle. Deuxièmement, il sert de guide pratique pour la mise en œuvre du système dans différents contextes, en fournissant des orientations aux établissements d'enseignement, aux professionnels et aux employeurs.

De plus, ce document remplit une fonction stratégique, car il soutient l'élaboration de politiques et de programmes fondés sur les principes d'inclusion, d'accessibilité et d'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, le système S–K–A peut servir de modèle pour une transformation systémique plus large dans les domaines de l'éducation et de l'emploi.

1.4 Structure du document

Ce document est structuré de manière à permettre une compréhension progressive du système, en passant des fondements théoriques à la mise en pratique. Il détaille les éléments clés du système, notamment le développement des compétences, l'acquisition de connaissances en matière d' s et les principes d'accessibilité, ainsi que les approches pédagogiques et andragogiques qui favorisent leur mise en œuvre.

L'accent est particulièrement mis sur la dimension opérationnelle du système, notamment l'organisation de la formation, les méthodes d'évaluation et les rôles des différentes parties prenantes. Le document comprend également des recommandations à l'intention des employeurs et aborde les mécanismes visant à garantir la pérennité et le développement à long terme.

Enfin, il fournit des lignes directrices pour la mise en œuvre et la gestion du changement, garantissant ainsi que le système repose non seulement sur des bases conceptuelles solides, mais qu'il soit également applicable dans des contextes institutionnels et sociaux concrets

2. SYSTÈME S–K–A

2.1 Description du système

Le système S–K–A constitue un modèle global et intégré du développement tout au long de la vie qui relie l'éducation, le développement personnel et l'emploi au sein d'un cadre unifié et structuré de manière logique [3]. Sa fonction première est d'assurer la continuité de l'apprentissage et du développement à toutes les étapes de la vie, tout en respectant les caractéristiques individuelles des personnes autistes.

Contrairement aux approches traditionnelles, où l'éducation, la réadaptation et l'emploi sont souvent organisés comme des segments distincts et déconnectés, le système S–K–A les conçoit comme des processus interdépendants. Cette perspective s'inscrit dans la lignée des pratiques éducatives inclusives qui mettent l'accent sur la cohérence systémique et l'intégration [12]. En conséquence, ce système permet le développement progressif et stable de compétences qui ne se perdent pas lors des transitions entre les différentes étapes de la vie, mais qui, au contraire, sont continuellement renforcées et transposées dans de nouveaux contextes.

La structure du système repose sur trois dimensions interdépendantes : le développement des compétences, l'acquisition et la mise en pratique des connaissances, ainsi que la garantie de l'accessibilité. Ces dimensions ne fonctionnent pas de manière isolée ; elles forment au contraire un système dynamique dans lequel chaque composante soutient et favorise les autres. L'accent est particulièrement mis sur l'accessibilité, considérée comme une condition fondamentale au bon fonctionnement du système, car sans un environnement correctement conçu, ni le développement des compétences ni l'acquisition des connaissances ne peuvent atteindre leur plein potentiel.

Le système est conçu pour être applicable dans un large éventail de contextes, notamment les établissements d'enseignement, les centres d'accompagnement, les lieux de travail et les communautés locales, tout en conservant sa structure fondamentale et en s'adaptant avec souplesse aux conditions spécifiques de mise en œuvre.

2.2 Architecture d'apprentissage

L'une des principales caractéristiques du système S–K–A est le concept d'architecture d'apprentissage, qui implique que l'ensemble de l'environnement d'apprentissage — y compris les méthodes, l'espace physique, la technologie et les relations sociales — est délibérément conçu pour répondre aux besoins des utilisateurs.

Dans ce cadre, l'apprentissage n'est pas considéré comme une activité isolée, confinée aux salles de classe ou à des programmes spécifiques, mais comme un

processus profondément ancré dans le contexte dans lequel évolue une personne. La dimension pédagogique du système met l'accent sur la création d'activités d'apprentissage clairement structurées et organisées de manière logique, permettant l'acquisition progressive de compétences et de connaissances. Cette approche structurée réduit l'incertitude et améliore la compréhension du processus d'apprentissage, ce qui est particulièrement important pour les personnes pour lesquelles la prévisibilité est une condition essentielle à la participation.

L'environnement physique joue également un rôle important. L'aménagement de l'espace peut fortement influencer la concentration, le sentiment de sécurité et la capacité à s'autoréguler. C'est pourquoi les environnements sont conçus de manière à distinguer clairement les zones d'activité, à offrir des possibilités de retrait et à réduire les stimuli sensoriels superflus.

La dimension technologique vient compléter ces éléments en fournissant des outils qui facilitent l'accès aux contenus et permettent de personnaliser l'apprentissage. L'accent est particulièrement mis sur les plateformes numériques et les technologies de réalité étendue (XR), qui permettent de simuler des situations réelles dans des environnements contrôlés. Cela permet aux personnes autistes d'acquérir progressivement des compétences plus complexes tout en réduisant les risques et l'anxiété.

La dimension sociale de l'architecture d'apprentissage fait référence aux relations et à la culture organisationnelle au sein du système. Dans des environnements qui favorisent la coopération, la compréhension et les interactions structurées, les utilisateurs développent non seulement des compétences fonctionnelles, mais aussi des compétences sociales, ainsi qu'un sentiment d'appartenance essentiel à leur motivation et à leur engagement à long terme.

2.3 Défis liés à la mise en œuvre

Bien que le système S–K–A offre un cadre clairement défini et fondé sur la théorie, sa mise en œuvre dans des contextes concrets implique inévitablement toute une série de défis découlant des contraintes institutionnelles et organisationnelles existantes.

L'un des principaux défis concerne la disponibilité des ressources. Une mise en œuvre efficace nécessite des ressources spatiales, technologiques et humaines adéquates, qui ne sont pas toujours pleinement développées dans tous les contextes. De plus, un renforcement des compétences professionnelles s'avère souvent nécessaire, car de nombreux professionnels n'ont pas eu l'occasion d'acquérir de manière systématique les connaissances relatives à l'accessibilité et au travail auprès des personnes autistes.

Outre ces facteurs structurels, des facteurs subjectifs tels que la résistance au changement jouent également un rôle important. La mise en place de nouveaux

modèles nécessite souvent de modifier des pratiques bien établies, ce qui peut susciter des incertitudes et des réticences de la part des établissements et des professionnels. De telles réactions sont compréhensibles dans des systèmes souvent accablés par des contraintes administratives et dont la capacité d'innovation est limitée.

Un autre défi majeur concerne la complexité des procédures administratives, qui peut entraver une mise en œuvre souple et personnalisée. Lorsque les systèmes de documentation et de reporting sont rigides, le risque existe que l'attention se détourne des besoins réels des utilisateurs pour se concentrer sur les exigences formelles de conformité.

Il est important de souligner que ces défis ne diminuent en rien la valeur du modèle S–K–A ; ils mettent plutôt en évidence la nécessité d'une approche de mise en œuvre soigneusement planifiée et bénéficiant d'un soutien systématique.

2.4 Gestion du changement et mise en œuvre

Afin de garantir une mise en œuvre efficace du système S–K–A, il est essentiel d'adopter une approche structurée de la gestion du changement qui tienne compte des caractéristiques spécifiques des établissements et des contextes dans lesquels le système est introduit.

La mise en œuvre commence généralement par des projets pilotes menés dans des environnements sélectionnés. Cela permet de tester le modèle dans des conditions contrôlées et d'apporter les ajustements nécessaires avant une adoption à plus grande échelle. Une telle approche réduit les risques et permet une mise en œuvre progressive des changements, qui sont à la fois durables et acceptables pour les parties prenantes.

Le développement professionnel des praticiens est un élément central de ce processus. La formation continue des enseignants, des tuteurs et des autres parties prenantes favorise non seulement l'acquisition de nouvelles connaissances, mais renforce également la confiance nécessaire à la mise en œuvre des principes du modèle. Le tutorat et la supervision contribuent à améliorer encore la mise en œuvre en offrant un espace de réflexion, d'échange d'expériences et de résolution de problèmes dans des situations concrètes.

Une mise en œuvre réussie nécessite également une révision des cadres administratifs existants, dans le but de simplifier les procédures et de les aligner sur les principes de flexibilité et d'individualisation. Dans ce contexte, les solutions numériques peuvent améliorer considérablement l'efficacité et réduire la charge administrative.

Un suivi et une évaluation continus sont essentiels pour identifier les difficultés en temps utile et adapter les approches en conséquence, afin de garantir que le système reste pertinent et efficace dans différentes conditions.

2.5 Le système S–K–A en tant que modèle évolutif

L'un des principaux atouts du système S–K–A réside dans sa capacité d'évolutivité et d'adaptabilité à différents niveaux, allant de la pratique individuelle à la mise en œuvre institutionnelle, régionale et nationale.

La souplesse de ce modèle découle de sa structure modulaire et de ses principes clairement définis, qui peuvent être appliqués dans des contextes variés sans compromettre l'intégrité du système. Cela permet une expansion progressive tout en préservant la cohérence et la qualité.

Sur le plan stratégique, le système S–K–A peut servir de base à l'élaboration de normes en matière d'éducation et d'emploi inclusifs. Sa mise en œuvre « » peut contribuer à réduire la fragmentation entre les différents systèmes, à renforcer la collaboration intersectorielle et à créer des modèles de soutien durables qui accompagnent les individus tout au long de leur parcours de vie.

En ce sens, ce système ne doit pas être considéré simplement comme un cadre méthodologique, mais comme un outil de transformation à long terme des pratiques et des politiques dans le domaine de l'inclusion.

3. APPROCHE PÉDAGOGIQUE ET ANDRAGOGIQUE

L'approche pédagogique et andragogique du système S–K–A est conçue comme un modèle intégré et continu d'apprentissage tout au long de la vie qui relie différentes étapes de développement et différents contextes éducatifs au sein d'un cadre cohérent. Elle repose sur l'hypothèse selon laquelle le processus d'apprentissage des personnes autistes ne peut être efficace s'il est considéré comme une série d'expériences isolées au sein de niveaux éducatifs distincts, mais nécessite au contraire un système structuré garantissant la continuité, la stabilité et un transfert significatif des connaissances et des compétences dans la vie quotidienne et les environnements professionnels.

Au cœur de cette approche se trouve la compréhension des modes individuels d'apprentissage, de communication et de traitement sensoriel. L'enseignement est donc organisé de manière à répondre aux caractéristiques spécifiques de chaque personne, en assurant un équilibre entre structure et souplesse. La clarté et la prévisibilité sont mises en avant comme des conditions essentielles pour réduire la charge cognitive et émotionnelle, tandis que la souplesse permet d'adapter l'apprentissage aux centres d'intérêt et au rythme de chacun.

Dans le cadre du système S–K–A, l'apprentissage n'est pas considéré uniquement comme l'acquisition de connaissances, mais comme un processus global favorisant le développement des compétences nécessaires à l'autonomie, à la prise de décision et à la participation active à la vie en société. Ce processus comprend des dimensions cognitives, sociales, émotionnelles et pratiques, toutes jugées d'égale importance pour le développement à long terme.

3.1 Approche pédagogique dans le travail avec les enfants et les jeunes

La dimension pédagogique du système S–K–A vise à créer des environnements propices à un développement stable grâce à des processus d'apprentissage clairement structurés mais adaptables. Dans ces environnements, les apprenants ne sont pas contraints de consacrer un effort constant à la compréhension du contexte lui-même, mais peuvent au contraire se concentrer sur le contenu et leurs progrès personnels.

Une attention particulière est accordée à l'élaboration de parcours d'apprentissage personnalisés qui tiennent compte des centres d'intérêt, des profils sensoriels et des besoins de développement de chacun. Cette approche renforce l'implication et la motivation, tout en consolidant le lien entre ce qui est appris et la manière dont l'apprenant perçoit le monde.

La communication est organisée de manière à favoriser la compréhension et l'expression grâce à des moyens accessibles et pertinents pour l'apprenant. Cela peut passer par une adaptation du langage, l'utilisation de supports visuels et le

recours à des méthodes de communication alternatives lorsque cela s'avère nécessaire. Une telle approche permet de réduire les barrières à la communication, qui constituent souvent un obstacle majeur à la participation à l'éducation.

L'organisation de l'espace et du temps est tout aussi essentielle. Des activités clairement structurées, des routines prévisibles et des environnements bien organisés contribuent à un sentiment de sécurité et favorisent une meilleure concentration. Cela est particulièrement important lors des transitions entre les activités, où l'incertitude peut sinon entraîner une augmentation du stress.

Un aspect important de l'approche pédagogique réside dans la gestion des transitions entre les différentes étapes éducatives. Des transitions soigneusement planifiées — telles que le passage de l'éducation de la petite enfance à l'école primaire, ou de l'école à la formation professionnelle — contribuent à assurer la continuité de l'accompagnement et à réduire le risque de rupture dans le développement. Dans ce processus, une coopération étroite entre les institutions est essentielle, tout comme l'implication active des familles, qui apportent stabilité et une meilleure compréhension des besoins individuels.

3.2 Approche andragogique et éducation des adultes

L'approche andragogique au sein du système S–K–A repose sur les principes de la formation des adultes, en mettant fortement l'accent sur l'expérience, la pertinence pratique et la signification personnelle. L'apprentissage des personnes autistes à l'âge adulte n'est pas organisé selon un modèle uniforme, mais est adapté aux objectifs de vie, aux centres d'intérêt et aux capacités actuelles de chacun.

Dans ce contexte, le processus pédagogique est axé sur le développement de compétences pouvant être directement mises en pratique dans la vie quotidienne et dans le milieu professionnel. Les contenus théoriques ne sont abordés que dans la mesure où ils facilitent la compréhension et renforcent les compétences pratiques, en évitant toute abstraction superflue déconnectée de l'expérience concrète.

Une importance considérable est accordée à la mise en place de conditions permettant à chacun d'apprendre à son propre rythme, sans pression inutile et avec la possibilité d'adapter le temps, le lieu et les modalités de participation. Cela permet de réduire le stress et d'augmenter les chances d'un engagement durable dans le processus d'apprentissage.

Au sein de cette composante du système, les mentors et les professionnels de l'accompagnement à l'emploi jouent un rôle clé. Leur mission va au-delà du simple transfert de connaissances : ils aident les jeunes à comprendre les attentes du monde du travail, les dynamiques sociales et les structures organisationnelles. Cet accompagnement est essentiel pour combler le fossé entre l'éducation et l'emploi.

3.3 Coopération entre les familles, les communautés et les institutions

La mise en œuvre efficace du système S-K-A repose sur une coopération coordonnée entre les différentes parties prenantes qui, ensemble, créent les conditions propices à l'apprentissage et au développement. Dans ce cadre, la famille joue un rôle essentiel en tant que source de soutien stable et durable, contribuant à une meilleure compréhension des besoins individuels et assurant la continuité entre l'apprentissage formel et informel.

La communauté offre un cadre dans lequel les compétences et les connaissances peuvent être mises en pratique dans des situations concrètes. En participant aux activités quotidiennes et à la vie sociale, les personnes autistes acquièrent une expérience qui va au-delà de l'éducation formelle, ce qui favorise à la fois le développement de leurs compétences et leur sentiment d'appartenance.

Les institutions, quant à elles, ont pour mission de mettre en place les conditions structurelles nécessaires à la mise en œuvre du système. Leur rôle ne se limite pas à l'organisation, mais inclut également l'élaboration de pratiques et de politiques inclusives qui favorisent la durabilité à long terme. Grâce à l'application des principes S-K-A, les institutions contribuent à la transformation des environnements éducatifs et professionnels.

L'interaction entre ces niveaux crée un écosystème d'apprentissage connecté, stable et orienté vers le développement continu.

3.4 Continuité de l'apprentissage et parcours de développement individuels

L'une des caractéristiques déterminantes du système S-K-A réside dans l'importance qu'il accorde à la continuité tout au long des différentes étapes de la vie. Plutôt que de proposer des interventions fragmentées et déconnectées les unes des autres, ce système favorise un parcours de développement qui évolue progressivement et s'adapte à l'évolution des besoins et des objectifs de chacun.

Les parcours de développement individuels sont définis grâce à un suivi régulier des progrès, une attention particulière étant accordée aux transitions entre les différents environnements, notamment celle entre l'éducation et l'emploi. Ces transitions constituent souvent des moments critiques, durant lesquels le risque de perdre tout soutien est considérablement accru. Le système S-K-A vise à réduire ce risque grâce à une action coordonnée entre les parties prenantes et à des mécanismes de soutien continus.

La continuité ne se limite pas au contenu, mais englobe également les relations, les méthodes et les structures d'accompagnement. Cela crée un cadre stable au sein duquel le développement devient plus prévisible et durable au fil du temps.

L'apprentissage tout au long de la vie est considéré comme un processus continu qui permet aux personnes autistes de développer des compétences utiles à leur épanouissement personnel, à leur participation sociale et à leur insertion professionnelle [2].

3.5 Relier l'éducation au marché du travail

L'un des principaux objectifs du système S–K–A est de réduire le fossé entre l'éducation et le marché du travail. Pour y parvenir, les processus d'apprentissage sont conçus de manière à refléter les conditions de travail et les attentes réelles.

Cet objectif est atteint grâce à diverses formes d'apprentissage par l'expérience, notamment des simulations, des activités pratiques et une collaboration avec les employeurs. Les technologies permettant de simuler des environnements de travail jouent un rôle particulièrement important, car elles permettent aux participants de se familiariser progressivement avec les conditions de travail dans des contextes sûrs et contrôlés.

En établissant un lien entre l'éducation et l'emploi, ce système favorise non seulement le développement de compétences pertinentes, mais contribue également à définir des attentes réalistes vis-à-vis du monde du travail. Cela contribue à une plus grande stabilité de l'emploi et facilite une transition en douceur vers le marché du travail.

Parallèlement, cette approche sensibilise davantage les employeurs aux besoins et aux atouts des personnes autistes, favorisant ainsi la mise en place d'environnements de travail plus inclusifs et plus accessibles.

4. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – S (SKILLS)

Le volet « Compétences » du système S-K-A en constitue le cœur opérationnel, grâce auquel les objectifs de développement tout au long de la vie se concrétisent dans la pratique. Si les connaissances permettent la compréhension et si l'accessibilité garantit les conditions de participation, c'est par le développement des compétences que l'apprentissage se traduit en actions concrètes dans la vie quotidienne et dans les environnements professionnels.

Dans ce cadre, le développement des compétences n'est pas considéré comme un processus ponctuel ou un ensemble d'activités isolées, mais plutôt comme une progression continue et structurée qui évolue grâce à l'expérience, à la répétition et à une augmentation progressive de la complexité. Une attention particulière est accordée à la mise en place de conditions permettant aux personnes autistes de développer leurs compétences d'une manière qui corresponde à leurs capacités, à leurs centres d'intérêt et à leur rythme d'apprentissage individuel. Une telle approche favorise des progrès réguliers et réduit le risque de surcharge, ce qui est particulièrement pertinent dans le contexte de la diversité sensorielle et cognitive.

Le développement des compétences couvre un large éventail de domaines qui, ensemble, contribuent à l'autonomie fonctionnelle. Il s'agit notamment de la capacité à prendre des décisions et à exprimer ses besoins personnels, ainsi que de l'acquisition des compétences quotidiennes qui permettent l'autonomie fonctionnelle. En outre, le développement des compétences sociales et de communication joue un rôle important pour faciliter la participation à la vie de la communauté, tandis que les compétences professionnelles constituent la base de l'insertion sur le marché du travail.

L'une des caractéristiques déterminantes de cette approche réside dans l'intégration de l'apprentissage dans des contextes concrets. Les compétences ne sont pas développées exclusivement dans des environnements simulés, mais sont systématiquement mises en relation avec des situations réelles, ce qui garantit leur transférabilité d'un contexte à l'autre. Cet aspect est essentiel pour garantir une efficacité à long terme, car il permet d'appliquer ces compétences non seulement dans des contextes éducatifs, mais aussi dans la vie quotidienne et professionnelle.

D'un point de vue méthodologique, le développement des compétences s'articule autour de séquences d'apprentissage clairement structurées qui permettent l'acquisition progressive de tâches de plus en plus complexes. Ce processus est conçu pour offrir un cadre stable dans lequel les attentes sont transparentes et les étapes compréhensibles. Cela réduit l'incertitude et favorise une participation active. Les supports visuels et l'organisation structurée des contenus contribuent également à la clarté, tandis que la répétition favorise la consolidation des comportements acquis.

La technologie joue un rôle important dans ce processus, notamment grâce à l'utilisation d'environnements de simulation qui permettent de s'exercer en toute sécurité à différents scénarios. Ces outils permettent aux personnes autistes de se familiariser avec de nouvelles tâches et de nouveaux environnements dans un cadre contrôlé, ce qui favorise le développement progressif de leur confiance et de leurs compétences avant qu'elles ne soient confrontées à des situations réelles. Cette « » contribue à réduire le stress et à mieux les préparer à mettre en pratique leurs acquis dans des contextes concrets.

Le rôle du mentor est essentiel au développement des compétences. Les mentors apportent un soutien continu, adaptent les approches pédagogiques aux besoins individuels et aident à structurer les activités de manière compréhensible et gérable. Leur rôle ne consiste pas à contrôler, mais à faciliter les processus d'apprentissage, à favoriser l'autonomie et à encourager l'intériorisation des compétences. Aux étapes ultérieures, notamment lors de la transition vers l'emploi, le rôle du mentor est complété par celui de professionnels de l'accompagnement à l'emploi, ce qui assure la continuité entre la formation et l'insertion professionnelle.

L'évaluation du développement des compétences s'inscrit dans un processus continu et dynamique qui suit les progrès individuels à travers différents niveaux d'autonomie. Plutôt que de se concentrer sur des résultats formels, l'évaluation met l'accent sur la fonctionnalité et la capacité à mettre en pratique les compétences dans des contextes variés. Cette approche permet une compréhension réaliste des progrès accomplis et sert de base à la planification des étapes suivantes du développement [15].

Le lien entre le développement des compétences et le marché du travail se traduit par l'intégration progressive d'éléments propres au milieu professionnel dans le processus d'apprentissage. Grâce à la collaboration avec les employeurs et à la mise en œuvre de tâches professionnelles réelles ou simulées, les personnes autistes acquièrent des expériences qui leur permettent de mieux comprendre les attentes du milieu professionnel et les structures organisationnelles. Cela permet de réduire le fossé entre l'éducation et l'emploi et contribue à des transitions plus fluides et plus stables vers le marché du travail.

Il est important de souligner que le développement des compétences dans le cadre du système S-K-A ne peut se faire sans garantir des conditions d'apprentissage accessibles. Des environnements adaptés aux besoins sensoriels, une communication claire et un rythme flexible constituent des conditions préalables indispensables à une participation efficace. Sans ces éléments, même des programmes de formation bien structurés risquent de ne pas aboutir à des résultats significatifs.

À long terme, le développement des compétences contribue non seulement à une plus grande autonomie, mais aussi au renforcement de l'identité personnelle, de la confiance en soi et du sentiment de compétence. Le développement des compétences fonctionnelles et professionnelles améliore directement l'employabilité

et favorise la stabilité de l'emploi chez les personnes autistes [13]. Ainsi, le système S-K-A agit non seulement au niveau de la fonctionnalité, mais aussi au niveau de la qualité de vie globale, ce qui constitue sa valeur fondamentale.

5. CONNAISSANCES – K (KNOWLEDGE)

Dans le cadre du système S–K–A, la connaissance est considérée comme un processus dynamique de compréhension et d'application, plutôt que comme une simple reproduction d'informations. Cette perspective s'inscrit dans la lignée des approches pédagogiques contemporaines qui mettent l'accent sur l'utilisation pratique des connaissances en tant qu'élément clé de l'apprentissage [8].

Dans ce cadre, la connaissance n'est pas considérée comme un ensemble de faits isolés, mais comme un processus en constante évolution, façonné par l'expérience, la réflexion et la mise en pratique dans des contextes concrets. Une telle approche garantit que l'apprentissage est significatif et directement pertinent pour la vie quotidienne et l'engagement professionnel.

Contrairement aux modèles éducatifs traditionnels qui privilégient souvent des contenus abstraits et standardisés, le système S–K–A aborde la connaissance comme un processus personnel et contextualisé. Il reconnaît que l'apprentissage est étroitement lié aux intérêts individuels, à la motivation et aux façons de comprendre le monde. Les connaissances issues d'un engagement personnel et d'une pertinence individuelle ont plus de chances d'être retenues et mises en pratique efficacement au fil du temps.

L'un des aspects essentiels de cette approche réside dans l'intégration de l'apprentissage à l'expérience. Lorsque les connaissances sont mises en relation avec des situations concrètes et des contextes personnels, elles deviennent plus compréhensibles et plus faciles à mettre en pratique. Cela renforce considérablement la capacité des personnes autistes à mettre en œuvre ce qu'elles ont appris au-delà de leur environnement d'apprentissage immédiat. L'apprentissage s'intègre ainsi dans la vie quotidienne, au lieu de rester confiné aux cadres éducatifs formels.

Une attention particulière est accordée à la manière dont les informations sont présentées. Afin de tenir compte de la diversité des styles d'apprentissage et des profils sensoriels, les contenus sont organisés de manière à favoriser la clarté et une compréhension progressive. Les supports visuels, le recours à des exemples concrets et la simplification des concepts abstraits contribuent tous à créer un environnement d'apprentissage accessible qui réduit la charge cognitive et facilite la compréhension.

Dans le cadre du système S–K–A, les connaissances jouent également un rôle important dans le développement des capacités de réflexion de haut niveau, telles que la mise en relation d'informations, l'identification de schémas récurrents et la prise de décisions éclairées. Les connaissances ne sont donc pas statiques, mais constituent un outil qui favorise la résolution de problèmes et l'adaptation dans un large éventail de situations.

Le rôle des centres d'intérêt personnels est particulièrement important dans ce processus. Lorsque les contenus d'apprentissage correspondent aux centres d'intérêt de chacun, l'engagement s'en trouve renforcé et l'apprentissage devient intrinsèquement motivé. Cette forme de motivation est essentielle au développement à long terme, car elle encourage l'apprentissage continu au-delà des environnements structurés de manière externe.

Les outils technologiques élargissent encore davantage les possibilités d'apprentissage, notamment grâce à l'utilisation de contenus numériques accessibles et d'environnements basés sur la simulation qui permettent d'établir des liens concrets entre la théorie et la pratique. L'accessibilité numérique garantit que les contenus peuvent être adaptés à différents formats et aux besoins des utilisateurs, renforçant ainsi à la fois la flexibilité et l'inclusion.

L'évaluation des connaissances dans le cadre du système S-K-A suit les mêmes principes que les autres composantes du modèle. L'accent est mis sur la compréhension et l'application plutôt que sur la mémorisation. L'évaluation porte sur la manière dont les connaissances sont mises en pratique dans des situations concrètes et sur la mesure dans laquelle elles peuvent être transposées à de nouveaux contextes, favorisant ainsi un développement continu plutôt que de se contenter de mesurer les résultats.

Il est important de souligner que, dans le système S-K-A, le savoir n'est pas une fin en soi. Sa valeur réside dans sa capacité à favoriser l'autonomie, la prise de décision et la participation active à la vie en société. En ce sens, le savoir n'est pas évalué en fonction de la quantité d'informations acquises, mais en fonction de la capacité à les mettre en pratique de manière pertinente dans la vie quotidienne et professionnelle.

À long terme, le développement des connaissances contribue à renforcer le sentiment de compétence et de confiance, car il permet aux personnes autistes de mieux comprendre les situations dans lesquelles elles se trouvent et d'y réagir efficacement. Les connaissances sont ainsi directement liées à la qualité de vie, qui reste l'un des objectifs centraux du système S-K-A.

6. ACCESSIBILITÉ – A (ACCESSIBILITÉ)

Au sein du système S–K–A, l'accessibilité occupe une place centrale et constitue le principe fondamental sur lequel reposent toutes les autres composantes. Contrairement aux approches qui considèrent l'accessibilité comme une mesure supplémentaire ou une adaptation a posteriori, le modèle S–K–A définit l'accessibilité comme le point de départ de la conception des environnements d'apprentissage, des processus de communication et des structures organisationnelles. Dans ce contexte, l'accessibilité est considérée comme une condition préalable fondamentale à une participation égalitaire à la société [1].

Cette approche implique que les environnements éducatifs et professionnels ne sont pas structurés selon des normes fixes auxquelles les individus doivent s'adapter. Au contraire, les systèmes sont conçus dès le départ pour tenir compte de la diversité, permettant ainsi la participation sans nécessiter d'ajustements individuels importants. L'accessibilité devient donc une caractéristique structurelle inhérente au système plutôt qu'une intervention réactive.

Dans le cadre S–K–A, l'accessibilité est définie comme la capacité d'un environnement à être clair, prévisible et compréhensible, indépendamment des différences individuelles en matière de traitement sensoriel, de styles de communication ou d'approches cognitives. L'accent est particulièrement mis sur la suppression des obstacles pouvant résulter d'informations peu claires, d'une stimulation sensorielle excessive ou d'un manque de structure.

L'une des caractéristiques déterminantes de l'accessibilité dans ce modèle réside dans son caractère multidimensionnel. Les environnements ne sont pas évalués uniquement en termes d'accès physique, mais également à travers les dimensions sensorielle, communicationnelle, numérique et psychologique. Ces dimensions sont interdépendantes et façonnent collectivement l'expérience de l'utilisateur. Un environnement ne peut être considéré comme pleinement accessible si, par exemple, il est physiquement accessible mais surchargé sur le plan sensoriel, ou si la communication est formellement correcte mais insuffisamment claire.

La dimension physique de l'accessibilité concerne l'organisation de l'espace, l'aménagement et la facilité de circulation, dans le but de créer des environnements qui facilitent l'orientation et réduisent les efforts inutiles. La dimension sensorielle met l'accent sur la gestion des stimuli tels que la lumière, le son et la complexité visuelle afin de favoriser la concentration et la régulation émotionnelle. La dimension communicationnelle porte sur la clarté de l'expression et l'utilisation de formats compréhensibles et adaptés aux utilisateurs. La dimension numérique garantit que la technologie serve d'outil d'inclusion plutôt que de source d'obstacles.

La dimension psychologique et émotionnelle revêt une importance particulière. Les environnements qui favorisent la sécurité, la prévisibilité et l'acceptation permettent aux individus de s'impliquer davantage et avec plus d'assurance. Lorsque les erreurs

sont considérées comme faisant partie intégrante du processus d'apprentissage plutôt que comme des échecs, le stress diminue et l'engagement s'accroît. Ainsi, l'accessibilité dépasse le simple aspect fonctionnel et devient étroitement liée à la motivation et au sentiment d'appartenance.

L'accessibilité numérique garantit en outre que le contenu est compréhensible et utilisable grâce à des méthodes normalisées de conception de l'information, conformément aux directives d'accessibilité établies [11]. Cela contribue à offrir une expérience utilisateur cohérente sur différentes plateformes et dans différents formats.

Pour la conception de systèmes accessibles, le modèle S–K–A s'appuie sur les principes de la conception universelle de l'apprentissage, qui visent à rendre les contenus et les activités accessibles à un large éventail d'utilisateurs sans qu'il soit nécessaire de procéder à une adaptation individuelle dans chaque cas [10]. Cette approche consiste notamment à proposer plusieurs moyens d'accéder à l'information, d'exprimer ses connaissances et de participer aux activités, ce qui renforce la flexibilité et réduit le recours à des ajustements correctifs.

La dimension organisationnelle de l'accessibilité revêt une importance tout aussi grande. Les systèmes qui favorisent l'accessibilité nécessitent un développement professionnel continu, des canaux de communication clairs et des mécanismes de retour d'information permettant d'identifier et d'éliminer les obstacles. L'accessibilité n'est donc pas un état statique, mais un processus continu qui évolue grâce au suivi et à l'adaptation.

Il est important de souligner que l'accessibilité au sein du système S–K–A n'est pas exclusivement destinée aux personnes autistes. Les environnements structurés, prévisibles et clairs sur le plan de la communication s'avèrent généralement plus efficaces pour tous les utilisateurs, ce qui renforce l'intérêt des approches universelles.

En fin de compte, l'accessibilité constitue une condition préalable au développement tant des compétences que des connaissances, ainsi qu'à la création de systèmes équitables, durables et adaptés aux besoins réels. Sans accessibilité, l'impact des autres composantes du système reste limité. Grâce à elle, le modèle S–K–A est en mesure de réaliser pleinement son potentiel en tant que cadre pour un apprentissage inclusif et tout au long de la vie.

7. RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

L'intégration des personnes autistes dans le monde du travail ne relève pas seulement de la responsabilité sociale, mais constitue également une opportunité stratégique pour les organisations qui reconnaissent la valeur de la diversité des modes de pensée et des styles de travail. Dans le cadre du modèle S-K-A, l'emploi n'est pas considéré comme l'étape finale de l'éducation, mais comme une partie intégrante du développement tout au long de la vie, où l'apprentissage et le travail sont en interaction permanente.

Dans ce contexte, le lieu de travail est considéré à la fois comme un environnement d'apprentissage et comme un système pouvant être adapté pour favoriser la performance efficace et durable d'un personnel diversifié. Une condition préalable essentielle à une telle approche est de reconnaître que les personnes autistes ne constituent pas un groupe homogène. La réussite professionnelle dépend donc de l'adéquation entre les profils individuels et les caractéristiques ainsi que les exigences de postes spécifiques.

La clarté des processus organisationnels est l'un des éléments fondamentaux d'un lieu de travail inclusif. Des tâches, des attentes et des modes de communication clairement définis réduisent l'incertitude et améliorent l'efficacité globale. Cette clarté est bénéfique non seulement pour les personnes autistes, mais aussi pour l'ensemble des salariés, car elle contribue à une plus grande transparence et à une meilleure prévisibilité.

Outre la clarté structurelle, l'accessibilité de l'environnement de travail joue un rôle crucial. Les espaces de travail qui permettent de contrôler les stimuli sensoriels — tels que le bruit, l'éclairage et les stimuli visuels — favorisent la concentration et réduisent le stress. De plus, la flexibilité dans l'organisation du travail, notamment grâce à des horaires adaptables ou à des méthodes d'exécution des tâches flexibles, permet aux employés de travailler dans des conditions qui correspondent à leurs besoins et à leurs points forts individuels.

La communication sur le lieu de travail est essentielle à une intégration réussie. Des consignes claires, directes et sans ambiguïté réduisent au minimum le besoin d'interprétation et renforcent la confiance dans l'exécution des tâches. Parallèlement, il est important de favoriser une culture qui encourage les questions, les demandes de précisions et les retours d'expérience, ce qui permet de réduire la pression et de favoriser la compréhension mutuelle.

Les processus de recrutement doivent également être adaptés afin de refléter fidèlement les compétences des candidats. Les méthodes de sélection traditionnelles s'appuient souvent largement sur les interactions sociales lors d'entretiens formels, ce qui ne permet pas toujours d'évaluer pleinement la capacité d'un individu à accomplir les tâches liées au poste. Les approches qui intègrent des épreuves

pratiques, des stages d'essai ou des simulations offrent une évaluation plus réaliste et contribuent à des pratiques de recrutement plus équitables.

Les professionnels de l'accompagnement à l'emploi, communément appelés « accompagnateurs professionnels », jouent un rôle particulièrement important dans la transition entre les études et le monde du travail. Un accompagnement structuré tout au long du parcours d'insertion professionnelle contribue de manière significative à la stabilité et à la pérennité des résultats en matière d'emploi [13]. Leur rôle consiste notamment à préparer les personnes à l'environnement professionnel, à leur apporter un soutien pendant les premières phases de leur emploi et à faciliter la communication entre les salariés et les employeurs. Cela permet de réduire le risque de malentendus et contribue à établir une base solide pour un emploi à long terme.

Il est essentiel de reconnaître que le rôle du accompagnateur professionnel ne se limite pas à une intervention à court terme, mais s'inscrit dans un système d'accompagnement plus large qui assure la continuité entre l'éducation et l'emploi. Grâce à cette approche, les employeurs bénéficient d'une sécurité supplémentaire lors de l'intégration de nouveaux salariés, tandis que les personnes autistes bénéficient d'un accompagnement continu qui leur permet de s'adapter progressivement et durablement aux attentes du milieu professionnel.

Le développement d'une culture d'entreprise inclusive est un processus à long terme qui nécessite un travail continu de sensibilisation et de développement professionnel. Lorsque les organisations favorisent la compréhension des différents styles de communication et des différentes méthodes de travail, le risque de stigmatisation diminue et la collaboration s'en trouve renforcée. L'inclusion s'ancrant ainsi au cœur de l'identité de l'organisation, au lieu de rester une initiative isolée.

La coopération avec des programmes éducatifs tels que le système S–K–A améliore encore les résultats en matière d'emploi, car elle permet d'accéder à des personnes ayant déjà suivi une préparation structurée au marché du travail. Parallèlement, cette coopération favorise l'alignement des programmes éducatifs sur les besoins réels du marché du travail.

En fin de compte, des lieux de travail accessibles et inclusifs ne doivent pas être considérés comme un frein à l'efficacité. Au contraire, ils ont le potentiel d'améliorer la stabilité, la précision et l'innovation au sein des organisations. Le système S–K–A offre un cadre permettant aux employeurs de reconnaître et de développer systématiquement ces potentiels.

8. ÉVALUATION ET PÉRENNITÉ DU SYSTÈME

Au sein du système S–K–A, l'évaluation est considérée comme un processus qui soutient le développement et l'amélioration continue, plutôt que comme une simple mesure des résultats [15]. Elle constitue un mécanisme clé pour évaluer l'efficacité du modèle tout en permettant son perfectionnement continu.

Contrairement aux approches traditionnelles, où l'évaluation se limite souvent à des évaluations formelles, le système S–K–A intègre l'évaluation dans la pratique quotidienne. Il permet de mieux comprendre non seulement le développement des compétences et des connaissances chez les utilisateurs, mais aussi dans quelle mesure les environnements et les méthodes pédagogiques répondent à leurs besoins. En ce sens, l'évaluation sert d'outil permettant une prise de décision éclairée plutôt que de mécanisme de contrôle.

Au cœur de cette approche d'évaluation se trouve le suivi des progrès fonctionnels, c'est-à-dire la capacité des personnes à mettre en pratique ce qu'elles ont appris dans des situations de la vie quotidienne. L'accent est mis sur la compréhension et la mise en pratique plutôt que sur l'atteinte de normes prédéfinies. Cela permet une évaluation plus réaliste et plus pertinente du développement et sert de base à la planification ultérieure.

L'évaluation intègre plusieurs points de vue, ce qui garantit une compréhension globale des progrès réalisés. Elle fait intervenir les personnes autistes elles-mêmes, ainsi que leurs accompagnateurs et d'autres professionnels, alliant ainsi l'expérience personnelle à l'observation d'experts. Il est particulièrement important de permettre à chacun de participer à l'évaluation de ses propres progrès, car cela favorise le développement de la conscience de soi et de l'autonomie.

Au-delà du niveau individuel, l'évaluation porte également sur l'analyse du système lui-même. Une attention particulière est accordée aux facteurs contextuels tels que la disponibilité des ressources, le niveau d'expertise professionnelle et les conditions organisationnelles, qui influent tous sur l'efficacité. Cela permet d'identifier les limites systémiques et d'élaborer des stratégies pour y remédier.

Dans ce contexte, l'évaluation remplit également une fonction stratégique, car elle fournit des données pouvant servir de base à l'élaboration des politiques et à l'amélioration des pratiques. La collecte et l'analyse continues des données permettent d'identifier les approches efficaces ainsi que les domaines nécessitant des améliorations.

La durabilité est étroitement liée à la manière dont l'évaluation est mise à profit. Les systèmes qui s'adaptent en permanence en s'appuyant sur des données factuelles et des retours d'expérience concrets ont davantage de chances d'assurer leur succès à long terme et leur évolutivité. Les modèles durables ne dépendent pas uniquement des conditions initiales, mais intègrent des mécanismes leur permettant d'évoluer en

fonction des changements intervenant dans les contextes sociaux, éducatifs et économiques.

Un aspect essentiel de la pérennité réside dans le développement continu des compétences professionnelles. La formation continue, l'échange d'expériences et l'accompagnement contribuent à ce qu' , la qualité de la mise en œuvre soit maintenue et que le système conserve son efficacité au fil du temps. Cela favorise également la création de communautés professionnelles capables de faire évoluer et d'adapter le modèle.

La coopération intersectorielle joue un rôle crucial pour garantir la durabilité. L'intégration de l'éducation, des services sociaux et du marché du travail permet de mettre en place un système d'accompagnement cohérent qui suit les personnes autistes tout au long des différentes étapes de leur vie. Une telle approche réduit la fragmentation et favorise une utilisation plus efficace des ressources.

Il convient également de prendre en compte la dimension financière du développement durable. Si les investissements initiaux peuvent être importants, les résultats à long terme — tels que l'amélioration de l'employabilité et la réduction de la dépendance vis-à-vis des systèmes d'aide sociale — contribuent à la rentabilité globale du modèle. En ce sens, investir dans l'accessibilité et le développement des compétences doit être considéré comme un investissement stratégique plutôt que comme un coût.

Enfin, le système S–K–A est conçu comme un modèle dynamique et évolutif. Sa pérennité ne repose pas sur un respect rigide des structures initiales, mais sur sa capacité à s'adapter aux besoins changeants des utilisateurs et aux environnements dans lesquels il évolue. Cette flexibilité garantit que le système reste pertinent et efficace au fil du temps [2].

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Commission européenne (2021). *Une Union de l'égalité : stratégie pour les droits des personnes en situation de handicap 2021-2030*. Bruxelles.
- [2] Commission européenne (2020). *Agenda européen des compétences pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience*. Bruxelles.
- [3] Commission européenne (2018). *Proposition de recommandation du Conseil relative à la promotion des valeurs communes, de l'éducation inclusive et de la dimension européenne de l'enseignement*. Bruxelles.
- [4] Conseil de l'Union européenne (2012). *Recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel*. Bruxelles.
- [5] Parlement européen et Conseil (2016). *Directive (UE) 2016/2102 relative à l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public*.
- [6] Parlement européen et Conseil (2019). *Directive (UE) 2019/882 relative aux exigences en matière d'accessibilité des produits et des services (loi européenne sur l'accessibilité)*.
- [7] UNESCO (2020). *Inclusion et éducation : « Tous » signifie « tous » – Rapport mondial de suivi sur l'éducation*. Paris.
- [8] OCDE (2019). *L'avenir de l'éducation et des compétences à l'horizon 2030*. Paris.
- [9] Organisation mondiale de la santé (2011). *Rapport mondial sur le handicap*. Genève.
- [10] CAST (2018). *Lignes directrices sur la conception universelle de l'apprentissage, version 2.2*.
- [11] World Wide Web Consortium (W3C) (2018). *Directives pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1*.
- [12] Agence européenne pour les besoins éducatifs particuliers et l'éducation inclusive (2019). *L'éducation inclusive en Europe : politiques et pratiques*.
- [13] Hedley, D. et al. (2018). Programmes et interventions en matière d'emploi destinés aux adultes atteints de troubles du spectre autistique. *Autism*, 22(7), 799–812.
- [14] Nicholas, D. B. et al. (2015). Emploi et troubles du spectre autistique. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43, 185–194.

- [15] Patton, M. Q. (2011). *Évaluation du développement : application des concepts de complexité pour renforcer l'innovation et l'utilisation*.
- [16] Kolb, D. A. (1984). *L'apprentissage par l'expérience*.
- [17] Knowles, M. (1984). *L'apprenant adulte*.
- [18] Vygotsky, L. S. (1978). *L'esprit dans la société*.
- [19] Radianti, J. et al. (2020). La réalité virtuelle immersive dans l'éducation. *Education and Information Technologies*, 25, 3545–3572.
- [20] Makransky, G. & Petersen, G. B. (2019). Réalité virtuelle immersive et apprentissage. *Educational Psychology Review*, 31, 1–26.





metautism.eu

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



**Co-funded by
the European Union**



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU