

# AUTISME, MODE D'EMPLOI.

## Guide pratique pour vous faciliter l'embauche de collaborateurs autistes.

Chers amis,

En tant qu'entrepreneurs, nous avons l'habitude de relever des défis. Je vous en propose un nouveau, celui de l'emploi des personnes autistes dans nos entreprises.

C'est possible, c'est beaucoup plus facile qu'on ne l'imagine et surtout cela marche. Et nous sommes prêts à vous aider.

Il n'est pas seulement question de générosité, mais bien plus de l'intérêt de votre entreprise. Car il s'agit d'investir sur des différences qui font la différence, sur des compétences réelles et utiles tant pour la performance de l'entreprise que pour la qualité des relations sociales et le climat au sein de nos équipes.

Le chemin que nous avons pris montre l'exemple et c'est cela que je vous propose de partager dans ce document.

Jean-François DUFRESNE  
Directeur Général du Groupe Andros

FONDATION HANDICAP



# EMBAUCHER UNE PERSONNE AVEC AUTISME, OUI MAIS POURQUOI ?

Tout simplement pour améliorer les performances de votre entreprise...

## ENGAGER DES TRAVAILLEURS AUTISTES, C'EST :

- Diminuer le turn-over sur ces postes souvent jugés pénibles et peu valorisants.
- Optimiser la rentabilité de l'entreprise avec une main d'œuvre à fort potentiel de travail.
- Innover/optimiser ses process de production (imaginer des aménagements de postes de travail qui seront généralisables à l'entreprise).
- Améliorer ses pratiques managériales (pro-activité, souplesse, adaptation aux singularités).
- Fédérer et dynamiser les équipes autour d'un projet novateur à grande portée sociétale.
- Renforcer la cohésion et le climat social (entraide, acceptation des différences...).
- Valoriser des modèles de dépassement de soi et motiver chacun à donner le meilleur.
- Consolider l'image de l'entreprise en communiquant sur ses valeurs humaines.
- Se démarquer par rapport à la concurrence dans un contexte économique où l'accessibilité à l'emploi des travailleurs handicapés reste en marge.

Et s'engager dans un projet social concret, visible, innovant.

## ENGAGER DES TRAVAILLEURS AUTISTES, C'EST :

- Lutter contre les préjugés, la stigmatisation et l'exclusion des personnes handicapées.
- Changer les représentations sur l'autisme (en particulier sur l'autisme avec déficience intellectuelle).
- Apporter la preuve que l'employabilité des personnes autistes est possible ET rentable.
- Permettre par l'activité professionnelle une valorisation des rôles sociaux de la personne autiste et le renforcement de ses liens et relations sociales.
- Participer à une économie plus forte en permettant à des personnes avec autisme de devenir des citoyens actifs et contributeurs.

Comme pour toute décision managériale, l'analyse des plus et des moins révèle un solde positif pour l'entreprise.

## MOINS : LES DIFFICULTÉS DES TRAVAILLEURS AUTISTES

- Le travailleur autiste a des difficultés à appréhender ce que les autres pensent ou ressentent. Il peut se montrer peu sensible aux autres et être très franc dans les échanges.
- La gestion des changements n'est pas son fort. Dans le travail, il peut manquer de souplesse et avoir du mal à gérer l'imprévu.
- Il a des difficultés à se servir des codes conventionnels de communication.
- Parler, échanger par le regard, initier et maintenir une conversation sont souvent compliqués. Ses collègues doivent être formés à ses particularités.
- Trop d'informations visuelles, auditives, tactiles... lui rendent la tâche difficile, surtout si ces informations sont trop rapides ou intenses.

## ENGAGER UNE PERSONNE AUTISTE, UNE VRAIE VALEUR AJOUTÉE POUR L'ENTREPRISE

## PLUS : LES ATOUTS DU TRAVAILLEUR AUTISTE

- Il est consciencieux, méticuleux et a un souci permanent de perfection.
- Il aime les tâches répétitives et routinières qui lassent les autres professionnels.
- Il est toujours ponctuel, respectueux des délais et assidu au travail (peu d'absentéisme).
- Il se conforme avec sérieux et constance aux règles posées, sans les contester.
- Il est concentré et endurant à sa tâche sans se laisser distraire par l'environnement.
- Il est honnête, droit et loyal, n'usant jamais d'hypocrisie ni de tromperie.
- Il n'aime pas le changement et ne quittera pas son emploi pour un autre.
- Il peut devenir une ressource experte du fait de compétences extraordinaires (c'est un penseur visuel ayant une remarquable mémoire).



# VOUS ÊTES PRÊT À ENGAGER DES AUTISTES. MAIS COMMENT FAIRE ? NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS AIDER !

L'Association « Vivre et travailler autrement » s'engage à vous accompagner avec son équipe de déploiement, dans toutes les phases de votre démarche. Vous bénéficierez également de son expertise et de son réseau de partenaires.

## Règle N° 1 - Bien préparer l'embauche

### MOBILISER EN INTERNE AVANT LA PREMIÈRE EMBAUCHE

#### Etape 1 :

Identifier les postes de travail susceptibles de correspondre aux compétences et spécificité des personnes autistes.

#### Etape 2 :

Constituer une task-force réduite composée du dirigeant, du responsable RH/RSE, du médecin du travail et des chefs d'équipe, futurs supérieurs hiérarchiques des personnes autistes.

#### Etape 3 :

Sensibiliser cette task-force à l'autisme en sollicitant un expert externe compétent dans le domaine de l'autisme, mais maîtrisant également les contraintes et exigences de l'entreprise.

#### Etape 4 :

Définir le plan interne de recrutement incluant les adaptations techniques et de fonctionnement nécessaires à la réussite du programme de recrutement, ainsi que le plan de financement.

#### Etape 5 :

Désigner le référent interne du programme de recrutement, capable de mettre en œuvre étape par étape, les modalités d'embauche et les conditions de maintien dans l'emploi des salariés autistes.

#### Etape 6 :

Préparer l'environnement (unité de production) de travail de la première personne autiste qui sera embauchée par l'information, la sensibilisation de l'équipe et la préparation des procédures de travail.



### CONVAINCRE LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

#### Etape 1 :

Prendre contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) et/ou du Conseil départemental ainsi que le Centre de ressources Autisme (CRA) de votre région pour présenter la démarche et obtenir toutes les informations utiles sur les établissements et services, les experts qui pourront contribuer à accompagner la personne et à apporter l'expertise et l'appui nécessaire à l'entreprise.

#### Etapes 2 et 3 :

Prendre contact et mobiliser les établissements et services médico-sociaux du territoire, désignés par l'ARS, spécialisés dans le domaine de l'autisme et ayant une compétence dans le domaine de l'insertion professionnelle : les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les services d'accompagnement de type SESSAD ou SAMSAH ou les services privés de type « job coaching ».

#### Etape 4 :

Ouvrir les portes de l'entreprise aux experts externes (secteur médico-social, experts en job coaching de personnes autistes...) pour mener le diagnostic environnemental interne d'adaptation des postes et de l'environnement de travail.

#### Etape 5 :

Rencontrer la Maison départementale du handicap (MDPH) pour communiquer sur la démarche, identifier les recrutements possibles et faciliter les procédures administratives (dont obtention de la RQTH et notification d'orientation vers le service médico-social compétent).

#### Etape 6 :

Constituer les instances de pilotage et de suivi opérationnel du processus de recrutement. Le comité de pilotage regroupe les autorités de financement et de contrôle du secteur médico-social (Agence Régionale de Santé, Conseil Départemental), éventuellement l'AGEFIPH, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et les acteurs du futur dispositif (Entreprise, Association gestionnaire de l'habitat, ESAT, SESSAD). Le comité de suivi opérationnel est composé du référent interne de l'entreprise, du dirigeant, de la MDPH et des établissements et services médicosociaux qui vont concrètement accompagner les travailleurs autistes.

## Règle N°2 - S'engager avec confiance et détermination

**VOUS AVEZ FRANCHI CES PREMIÈRES ÉTAPES AVEC SUCCÈS :  
EN ROUTE POUR LE 1<sup>ER</sup> RECRUTEMENT !**

### Etape 1 (préadmission) :

Le comité de suivi opérationnel étudie la ou les candidatures pour évaluer si les compétences et les difficultés de la personne autiste, ainsi que son projet professionnel correspondent au contexte de travail et au poste proposé.

### Etape 2 (validation par la MDPH) :

Une fois la personne présélectionnée, la MDPH est saisie via sa commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui va notifier à la personne les orientations suivantes : sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) et son orientation vers un établissement ou service médico-social (ESAT, service d'accompagnement pour adultes).

### Etape 3 (évaluation de l'employabilité) :

Au vu du profil des personnes recrutées, une période de mise en situation professionnelle est proposée pour évaluer l'employabilité du travailleur autiste et procéder en situation réelle aux adaptations nécessaires. Durant cette période, la personne relève de l'ESAT ou bien est en situation de stage accompagnée par le service médico-social.

### Etape 4 (période d'essai) :

Si la mise en situation est concluante, une période d'essai est directement proposée au sein de l'entreprise via un contrat de travail de droit commun. Le travailleur est donc totalement en situation de travail, avec les accompagnements individuels nécessaires par les professionnels spécialisés.

### Etape 5 (confirmation de l'embauche sous contrat) :

À l'issue de la période d'essai, la mise en place durable du projet professionnel au sein de l'entreprise nécessitera de poursuivre l'apprentissage des procédures et gestes professionnels sur le poste de travail.

### Etape 6 (sécurisation du parcours professionnel) :

Il s'agit de prévoir des évaluations et points d'étape réguliers mobilisant le référent interne de l'entreprise, le supérieur direct de la personne, la médecine du travail et l'équipe médico-sociale. Il convient dans cette étape de prévoir la possibilité pour la personne de pouvoir intégrer l'ESAT (droit au retour, possibilité de temps partiel...) si la situation devient trop difficile (provisoirement ou plus durablement).



### HALTE AU JARGON... ON VOUS DIT TOUT SUR LES SIGLES !

- **ARS** : Agence régionale de santé
- **AGEFIPH** : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
- **CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- **CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
- **CRA** : Centre ressources autisme
- **ESAT** : Etablissement et service d'aide par le travail
- **FIPHP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées
- **RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- **SAMSAH** : Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
- **SESSAD** : Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

# QUELQUES ASTUCES POUR ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL



## PRÉPARER PSYCHOLOGIQUEMENT L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Mener des actions d'information, de sensibilisation puis de formation en interne... c'est déjà faire la moitié du chemin.
- Communiquer progressivement en interne, de proche en proche en commençant par les collègues directs du futur salarié, c'est le gage d'une appropriation sans crainte de la démarche par l'ensemble de l'entreprise.
- Valoriser l'implication des personnels et leur permettre d'en faire état dans la phase de communication externe de la démarche.
- Rappeler que des appuis et experts extérieurs sont mobilisés et mobilisables autant que de besoin.

## ACCEPTER UNE CERTAINE FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL ET ANTICIPER LA GESTION DU TEMPS

- Mettre la personne en situation concrète de travail mais d'abord à temps partiel voire très partiel, le temps pour elle de s'approprier l'environnement de travail et les tâches à accomplir.
- Eventuellement décaler les horaires d'arrivée et de départ pour éviter par exemple les « heures de pointe » de l'entreprise.
- Anticiper et proposer si nécessaire des solutions pour le transport entre le domicile et le travail si la personne rencontre des difficultés importantes de gestion des transports en commun.
- Proposer un emploi du temps visuel fonctionnel pour le travailleur autiste et tous les outils permettant à la personne de gérer le temps dédié à chaque tâche.

## AMÉNAGER LES ESPACES DE TRAVAIL

- Privilégier des espaces clairement identifiés permettant au salarié avec autisme de repérer à quel type de tâches ils correspondent et quels matériels doivent y être utilisés.
- Faciliter la réalisation des tâches par des repères visuels simples (photos, images, marquage/zonage au sol...) qui seront autant utiles aux travailleurs autistes qu'aux autres salariés.
- Diminuer, dans la mesure du possible, l'intensité du bruit, de la lumière, de l'encombrement et de la fréquence des passages.

## PLANIFIER LES TÂCHES À RÉALISER

- Organiser une ergonomie du poste de travail respectant un processus de gauche à droite : à gauche, l'ensemble des matériels et outils nécessaires ; devant soi, l'espace pour effectuer la tâche et à droite, le stockage du travail fini.
- Accrocher des panneaux d'affichage permettant de repérer la fonction des différents espaces de travail.
- Proposer des petites fiches (images, photos, procédures écrites ou codes couleurs en fonction des compétences de la personne) permettant au travailleur autiste de bien se remémorer les différentes étapes des tâches.

## S'ÉQUIPER DU KIT DE COMMUNICATION « AUTISME COMPATIBLE »

- Formuler les consignes orales de façon directe, factuelle, sans implicite et avec le moins de mots possibles pour donner l'information la plus claire.
- Si le salarié autiste ne maîtrise pas le langage oral, lui permettre l'usage dans l'entreprise de son outil de communication visuelle (utilisation d'images, dessins ou photos par exemple, logiciels et applications).
- Comme le salarié autiste n'est pas le champion du monde des relations sociales, permettre à son accompagnant éducatif de l'entraîner et le coacher dans ses habiletés sociales.
- Faire appel à l'accompagnant spécialisé, c'est aussi très utile pour faciliter l'interface avec les collègues ou le chef pour traduire les attentes, réguler les situations d'incompréhension, rassurer les collègues du travailleur autiste qui ont souvent peur de mal faire ou ne comprennent pas ses attitudes ou réactions.

## PROFITEZ DE LA LOI TRAVAIL 2016 ELLE MATÉRIALISE L'ENGAGEMENT DES POUVOIRS PUBLICS POUR ENCOURAGER LE TRAVAIL ACCOMPAGNÉ.

- En tant que chef d'entreprise, nous avons l'habitude de mobiliser nos compétences et moyens internes en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- Nous savons aussi mobiliser si nécessaire l'offre de service de proximité à la fois du côté du service public de l'emploi, des prestations et aides spécifiques proposées par l'AGEFIPH.
- Un nouveau dispositif est en cours de mise en œuvre dans le cadre de l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : ce sont les dispositifs d'emploi accompagné.

### De quoi parle-t-on ?

- L'emploi accompagné est « un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail ».
- Ces dispositifs fédèrent l'ensemble des ressources externes dont nous avons besoin et tout particulièrement les établissements et services médico-sociaux.
- Ils sont financés par l'Etat via les Agences régionales de santé ainsi que par l'AGEFIPH et le FIPHP. Cela ne coûte rien à l'entreprise.

### Dans tous les territoires ouverts à ces dispositifs : ils sont à votre service pour...

- Proposer à la fois un soutien et un accompagnement du salarié mais aussi un appui et un accompagnement à la demande de l'employeur.
- Concrètement, il s'agit de garantir une offre de services de proximité découpée en quatre prestations :
  - l'évaluation de l'employabilité et la situation de la personne handicapée,
  - la détermination du projet professionnel et l'aide à son montage,
  - l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter,
  - l'accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée.

### Vers qui se tourner pour solliciter les services des dispositifs d'emploi accompagné ?

Une entreprise peut donc se tourner vers l'AGEFIPH, la DIRECCTE ou l'ARS pour avoir la liste et les coordonnées des dispositifs d'emploi accompagné qui vont progressivement couvrir tout le territoire.

### En savoir plus sur l'emploi accompagné :

<http://travailemploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/recrutement-ethandicap/article/le-dispositif-de-l-emploi-accompagne>

## IL N'Y A PAS QUE LE TRAVAIL DANS LA VIE... ET POUR LES PERSONNES AUTISTES, SE LOGER C'EST AUSSI IMPORTANT QUE POUR NOUS TOUS !

- Comme tout autre salarié, le travailleur autiste doit pouvoir être sécurisé dans sa vie personnelle et sociale. C'est pour cela que le groupe Andros a fait le choix d'investir dans la mise à disposition de 8 studios pour les travailleurs autistes avec participation financière.
- Si vous faites ce choix dans le cadre de votre politique RSE, il est important que ces logements soient faciles d'accès (voies routières, transport..) et peu éloignés du lieu de travail.
- Afin de garantir un « vivre chez soi » sécurisé et valorisant socialement, il convient qu'ils se trouvent à proximité des services utiles à la vie quotidienne, dans la cité.
- Et si vous souhaitez faire un peu plus, vous pourriez proposer un habitat regroupé (plusieurs studios dans un même ensemble) incluant des espaces communs de convivialité avec une présence humaine (service médico-social) pour structurer ces temps collectifs.
- Ces habitats facilitent également la gestion des trajets entre le domicile et l'entreprise ainsi que l'intervention des accompagnants spécialisés du secteur médico-social.





## UN EXEMPLE CONCRET. UNE RÉUSSITE COLLECTIVE : **DEPUIS 2015 DES PERSONNES AUTISTES TRAVAILLENT DANS L'USINE NOVANDIE**

### • 2015 :

En Mai 2015, lancement de la démarche avec le 1<sup>er</sup> salarié autiste embauché.

### • Tous les 6 mois :

Rythme auquel les autres salariés autistes ont été embauchés entre 2015 et 2017.

### • 12 personnes :

Nombre total de personnes autistes qui seront embauchées d'ici 2019.

### • 12 CDI à mi-temps :

Après une première période de 6 mois de mise à disposition par un ESAT, les personnes sont toutes embauchées en CDI.

### • Aucun échec :

Jusqu'à présent tous les travailleurs autistes ont fini leur période d'essai et ont été embauchés et maintenues dans leur emploi.

### • 0% :

Aucune perte de performance au poste de travail, productivité aussi, voire plus importante chez les travailleurs autistes.

### • - de 35 000 euros/an pris en charge par l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Départemental :

Coût global pour l'accompagnement médico-social des personnes autistes, sur leur temps de travail, les temps de loisirs et de vie quotidienne. Cela ne coûte donc rien à l'entreprise.

### • 640 euros :

Part du coût du logement restant à la charge des salariés autistes.

### • 6000 euros :

Montant total de l'adaptation des postes de travail et d'une salle de repos adaptée (financement Agefiph).

## ILS TÉMOIGNENT !

### LE DIRECTEUR DE L'USINE D'AUNEAU, YANNICK BONTEMPS

« On s'est dit au départ que c'était un beau projet mais que ça allait être compliqué d'intégrer des travailleurs autistes, notamment du fait des normes de sécurité.

Force est de constater, 3 ans plus tard, que cela n'a pas été si difficile. Cela a même été assez facile. La préparation et l'accompagnement par des professionnels de l'autisme est indispensable dans un tel projet. L'investissement que nous avons déployé pour accueillir des professionnels autistes a profité à toute l'entreprise.

Au total, un professionnel autiste ne coûte pas plus cher qu'un autre. Il fait le même travail que les professionnels non handicapés. Sur certains postes, il peut être plus productif. Embaucher des personnes autistes est rentable. »



YANNICK  
BONTEMPS



CHRISTOPHE  
BRISELLI



NICOLAS  
PATAULT



YENNY  
GORCE

### LE CHEF D'ÉQUIPE LOGISTIQUE INDUSTRIELLE, CHRISTOPHE BRISELLI

« Il y a moins d'échanges et de partage avec les professionnels autistes mais on arrive à se comprendre et à fonctionner ensemble. A mon niveau en tant que chef d'équipe, il n'y a aucun changement. On a juste aménagé des ateliers qu'on avait déjà. Il a fallu réorienter les tables et organiser les espaces avec des codes couleurs. A part cela, c'est le même travail que l'on faisait avant, sauf qu'il est plus organisé et plus ordonné. L'avantage avec des travailleurs autistes, c'est qu'ils sont rassurés par la répétition. Les autres travailleurs se lassent et s'ennuient vite aux postes répétitifs en usine. En fait, ce qui est un handicap pour les personnes non autistes devient un avantage pour les personnes autistes. »

### UN PROFESSIONNEL AUTISTE, NICOLAS PATAULT

« Je suis heureux dans mon travail. Ici, j'apprends les codes sociaux et quand j'ai tendance à dériver, l'équipe éducative se charge de me le rappeler. »

### LA CHEFFE DE PROJET RSE, YENNY GORCE

« Notre projet était de montrer que si chacun joue son rôle à la simple hauteur de ses moyens, on peut réussir à proposer une vie dans notre société aux personnes autistes. Un adulte autiste est avant tout un adulte qui, comme tout à chacun, a des compétences. Il peut travailler en milieu ordinaire et avec un accompagnement au domicile avoir des activités et des loisirs dans la cité. Notre objectif est de susciter le désir chez d'autres entrepreneurs, car embaucher des professionnels autistes est gagnant-gagnant pour tout le monde ! »

# ILS TRAVAILLENT ET S'ÉPANOUISSENT DANS L'USINE NOVANDIE

## REINICKER

Reinicker est âgé de 27 ans. Il a intégré le dispositif en octobre 2014. Après 6 mois de période d'essai, il signe son CDI en avril 2015. Il sait lire (et écrire en bâton) mais il n'a pas accès à la lecture de l'heure. Toutefois, il se montre ponctuel. Reinicker ne peut dire que quelques mots clés. Il ne fait pas de phrases et ne communiquait pas du tout spontanément lorsque nous le sollicitons au début de son entrée dans le dispositif. Il commence maintenant à mieux verbaliser ses besoins. Ses collègues le trouvent maintenant beaucoup plus dynamique et épanoui.



## JORDAN

Jordan est âgé de 20 ans lorsqu'il arrive dans le dispositif en septembre 2016. Après 6 mois de période d'essai, il est embauché en CDI en juin 2016. Au niveau parcours personnel et professionnel, Jordan a été en école maternelle jusqu'à ses 6 ans puis accompagné par des services médico-sociaux. Jordan a appris à compter, à lire et à écrire seul.

Il est capable de faire de très courtes phrases si on l'incite fortement. Jordan peut demander de l'aide ou venir chercher l'équipe quand il en ressent le besoin mais ne communique pas oralement de manière spontanée. A partir du moment où la tâche est explicitée par des consignes simples et une structuration visuelle explicite, il effectue son travail sans difficulté. Il est maintenant parfaitement intégré à l'entreprise, ce qui n'était pas gagné à son arrivée.



## NICOLAS

Agé de 34 ans, Nicolas intègre le dispositif en février 2016 via le stage en ESAT puis est embauché en CDI en octobre 2016. Nicolas a eu un parcours plutôt traditionnel en termes de scolarité. Diagnostiqué en 2008, il a un BAC et un niveau BTS.

Sa principale problématique concerne les interactions sociales. Il vit dans un appartement accompagné par des encadrants de l'association médico-sociale ALVE. Nicolas est l'un des rares professionnels accueillis au sein du dispositif avec qui nous pouvons avoir des échanges verbaux sous forme de dialogue. Il sait lire, écrire, parler et possède son propre véhicule et donc, son permis de conduire.

Nicolas a travaillé en milieu ordinaire dans différentes branches mais ses contrats ont toujours très rapidement pris fin. A Auneau, il apprécie d'être soutenu et encadré par l'équipe. Il travaille avec une grande appétence.





**Vous hésitez encore à engager un travailleur autiste ?  
Vous avez besoin de plus d'informations,  
de réassurances ou de conseils ?**

**Appelez le 02 37 84 42 02  
pour un contact direct ou rendez-vous sur notre site  
[vivreettravaillerautrement.org](http://vivreettravaillerautrement.org)**



### **Association Vivre et travailler autrement**

**Maison du Parc  
Chemin du Parc du Château,  
28700 Auneau Bleury Saint Symphorien  
Tél. : 02 37 84 42 02**

### **Nous contacter**

**Jean-François Dufresne : [jf@vivreettravaillerautrement.org](mailto:jf@vivreettravaillerautrement.org)  
Yenny Gorce : [yenny@vivreettravaillerautement.org](mailto:yenny@vivreettravaillerautrement.org)**

### **ILS SOUTIENNENT « VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT »**

