



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT NUMBER: 2020-1-FR01-KA204-080300

INCL'AUTISM

Guide du Référentiel de compétences du salarié référent



Table des matières

Contexte et enjeux.....	2
Définition de la fonction du salarié-référent.....	3
Le référent salarié :un interlocuteur.....	4
Des compétences transversales.....	5
Les activités du salarié référent – contexte d'intervention.....	6
Référentiel de compétences	7
Reconnaître les compétences acquises	11
Références.....	16

Référentiel de compétences du salarié-référent

Contexte et enjeux

L'élaboration de ce guide du référentiel de compétences s'inscrit dans un projet plus global nommé INCL'AUTISM. Celui-ci soutenu et financé par Erasmus+, regroupe 4 partenaires du Portugal, de l'Italie et de France. L'objectif général est de favoriser par le travail l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes adultes et adultes présentant un trouble de la Sphère Autistique (TSA). Ces partenaires interviennent dans des domaines différents et complémentaires :

- Sur l'autisme : l'association italienne MASSENZIO ETICA E AUTISMO (MEA)
- Sur l'entreprise : un club d'entreprises FACE Grand Toulouse, membre de la Fondation Agir contre l'exclusion
- Sur la formation : Un organisme de formation professionnelle au Portugal : PREVIFORM et un établissement d'enseignement supérieur en France : Institut Régional de Formation Sanitaire et Sociale de la Croix-Rouge en Occitanie

Le projet INCL'AUTISM s'appuie sur la notion d'accueil du salarié au sein de l'entreprise et se poursuit par un accompagnement au quotidien, une organisation de travail adaptée à ses besoins spécifiques au plus près du poste de travail, assurant à la fois l'insertion et la poursuite d'un parcours professionnel sans rupture. Celui-ci s'inscrit aussi dans un cadre européen et se réfère à « la Stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 » mise en place par la Commission Européenne. Plusieurs domaines sont développés, dont l'accès à l'emploi.

La concrétisation de ce projet passe par la construction d'un MOOC en direction des managers et des salariés, ainsi qu'un guide de référentiel de compétences destiné aux salariés-référents, pour l'accompagnement des personnes à besoins spécifiques.

Ce document présente ce guide de référentiel de compétences destiné aux salariés-référents. Il est le résultat de travaux issus de la concertation entre les personnes présentant un TSA et leurs familles, les associations d'utilisateurs, le monde de l'entreprise et les professionnels de la formation des trois pays cités ci-dessus.

L'enjeu de ce référentiel de compétences est de définir, de reconnaître et de développer les compétences de ce salarié-référent, enrichissant son curriculum vitae, son employabilité et son évolution professionnelle. L'objectif étant de permettre :

- au salarié référent de s'y référer, de trouver des points de repères pour acquérir et évaluer ses compétences, de rendre visible sa fonction en interne mais aussi auprès de la personne présentant un TSA
- à l'entreprise de s'y référer pour accompagner le salarié-référent et lui donner les moyens d'agir, pour repérer, les freins et limites au niveau de l'organisation, pour développer les actions de formation, pour valoriser et pérenniser cette fonction au sein de l'entreprise.
- aux partenaires, à tout type d'employeur et de structures spécialisées dans l'insertion des personnes présentant un TSA de repérer cette fonction au sein de l'entreprise

Définition de la fonction du salarié-référent

Le salarié-référent exerce son activité au sein de l'entreprise où travaille la personne présentant un trouble du spectre autistique. Sa mission principale sera de favoriser l'insertion de la personne présentant un TSA au sein de l'entreprise et de veiller à sa qualité de vie au travail en s'appuyant sur les ressources internes et externes.

Pour pouvoir soutenir la personne présentant un TSA et évaluer si l'environnement professionnel est adapté à ses besoins spécifiques, le salarié-référent devrait travailler dans l'environnement immédiat de la personne, disposer d'informations sur l'organisation du poste de travail et être sensibilisé aux caractéristiques générales et spécifiques des personnes présentant des TSA.

L'activité d'accompagnement, de soutien au quotidien, réalisée par un salarié référent s'apparente à une activité classique en entreprise :

- **L'intégration d'un nouveau collaborateur.**

L'intégration d'une personne issue de la neurodiversité possède quelques particularités, et se poursuit dans le temps pour assurer la permanence dans l'emploi.

Le référent salarié : un interlocuteur

Pour définir la mission du salarié référent, nous avons exploré plusieurs concepts.

Intégration et accueil de nouveaux salariés, le concept de on-boarding : le on-boarding est un processus qui rassemble toutes les pratiques liées à l'accueil et à l'intégration d'un nouveau salarié. Il s'étale généralement sur 4 à 6 mois. Présentation de l'entreprise, du poste, remise de documents utiles (livret d'accueil, etc.), mettre en place le poste de travail, informer les futurs collègues, parcours d'intégration, etc. sont autant d'actions possibles. Il peut être proposé un **parrainage**. Le parrain va accueillir et accompagner le nouveau salarié pendant les premières semaines. Relation de conseil et de confiance, il est préférable qu'il connaisse le poste de travail afin de pouvoir répondre aux questions du nouvel arrivant.

Le concept de mentoring : le mentorat est un concept lié au développement et à l'apprentissage, et dont le but est de proposer à la personne mentoré d'être accompagnée d'une personne d'expérience pour atteindre des objectifs professionnels.

Le concept de tutorat : Le tuteur en entreprise ne concerne pas seulement la période d'apprentissage par exemple dans le cadre d'un contrat de formation en alternance. Un tuteur peut avoir pour rôle d'encadrer un nouvel entrant, ou une personne qui intègre un nouveau poste dans l'entreprise. Son rôle est de favoriser l'intégration au métier, aux procédures internes à l'entreprise, et à favoriser l'intégration de la personne avec ses collègues de travail.

Pourquoi choisir la notion de salarié -référent ? Le référent est défini par le Dictionnaire Robert comme Personne qui sert d'interlocuteur (auprès d'une autorité, d'un organisme). Référent social, éducatif.

C'est ici le rôle que nous souhaitons développer. Le référent-salarié, est un salarié volontaire, qui connaît le poste de travail et l'entreprise et se porte volontaire pour être un lien, un appui, qui va établir un dialogue entre la personne accueillie, son environnement humain, matériel, logistique.

Ce rôle d'interlocuteur le place en position d'égalité avec la personne. Il est celui qui permet la communication souvent si difficile pour une personne avec des troubles de la neurodiversité, et particulièrement des troubles autistiques.

Des compétences transversales

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Une compétence est une combinaison de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées à chaque contexte.

Plusieurs auteurs ont défini la notion de compétence, citons par exemple :

- Une compétence se définit comme un système de connaissances, conceptuelles et procédurales, organisées en schémas opératoires et qui permettent, à l'intention d'une famille de situations, l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace (Gillet, 1991, p. 69).
- Une personne compétente est une personne qui sait agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et en mobilisant un double équipement de ressources : ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles ...) et ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.). Savoir agir avec pertinence, cela suppose d'être capable de réaliser un ensemble d'activités selon certains critères souhaitables (Le Boterf, 1999, p. 38).

La compétence est donc :

- Un savoir agir
- Un savoir agir contextualisé
- Un savoir agir qui mobilise des ressources internes ou externes. Les ressources internes sont définies comme des ressources personnelles et incluent l'ensemble des connaissances, expériences, habiletés, intérêts, attitudes, etc., de la personne. (Le Boterf, 1994). Les ressources internes incluent également les savoirs (connaissances déclaratives ou conceptuelles), les savoir-faire (connaissances procédurales), les savoirs stratégiques (connaissances conditionnelles).

Une compétence repose sur la mise en œuvre de ces différents types de savoirs, qui sont considérés comme des ressources pour l'individu compétent. « Posséder des connaissances ou des capacités ne signifie pas être compétent. On peut connaître des techniques ou des règles de gestion comptable et ne pas savoir les appliquer au moment opportun. On peut connaître le droit commercial et mal rédiger des contrats » (p. 16). Perrenoud (1998),

Les ressources externes sont aussi bien physiques, qu'humaines ou temporelles. Le Boterf (1994) les décrit comme étant des « réseaux de ressources » : banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.

- Un savoir agir qui se manifeste dans une situation donnée. Il existe plusieurs façons d'être compétent, mais l'action « performante » est une action réussie, efficace et efficiente. La personne compétente agit avec pertinence (Le Bortef, 1999), à bon escient (Perrenoud, dans Brossard, 1999), en fonction du besoin et de la spécificité de la tâche (Lasnier, 2000)

Le référentiel de compétences du salarié référent s'appuie donc à la fois sur

- La notion de compétences clés

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE du 18 décembre) font partie de la famille des compétences transversales. L'Union Européenne les définit comme « un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle ».

- Le référentiel pour la reconnaissance des compétences clés – RETEC et notamment sur les points suivants
 - L'auto-positionnement ou croisement des positionnements entre pairs, ou entre formateur et apprenant ou encore entre responsables et salariés
 - La valorisation par des traces des compétences transversales identifiées et / ou développées (portfolio, CV, entretiens...)

Les activités du salarié référent – contexte d'intervention

Nous avons d'abord défini les activités spécifiques du salarié-référent, en nous appuyant sur le recueil de témoignages des associations, établissements d'insertion et l'expérience des personnes TSA.

Dans le cadre de cette mission, le salarié-référent pourra être amené à :

- Anticiper l'accueil et l'accompagnement de la personne ayant des TSA
- Analyser et évaluer les besoins spécifiques de la personne sur son poste de travail
- Veiller au bien-être de la personne et à l'aménagement de son cadre de travail
- Collaborer avec le référent handicap ou tout autre partenaire interne ou externe qui assure le suivi de la personne

- Communiquer sur sa fonction en interne et en externe

Cette activité sera menée en collaboration avec notamment :

- La personne présentant un besoin spécifique
- L'ensemble des services internes concernés dans l'entreprise
- Les chargés d'insertion, Job coach, ou autres intervenants extérieurs chargés d'accompagner la personne dans son projet professionnel
- Les services spécifiques internes comme les Référent handicap par exemple

Référentiel de compétences

Au regard du contexte et du rôle du salarié-référent, nous avons déterminé les compétences mises en œuvre, en nous appuyant à la fois sur le référentiel AEFA et le référentiel RETEC.

Référentiel AEFA et référentiel RETEC	Référentiel du salarié référent participant à l'intégration d'un salarié avec TND*		
Pôle organisationnel			
Organiser son activité	Créer des conditions favorables à l'accueil et à l'intégration de la personne présentant un trouble du spectre autistique	Identifier et lever les freins à l'intégration de la personne dans son environnement de travail	Écouter et participer à la réflexion sur les besoins et attentes spécifiques de la personne sur l'aménagement de son environnement de travail S'assurer de la mise en place de ces aménagements spécifiques

Prendre en compte le règlement		Disposer des connaissances sur le contexte professionnel dans lequel évolue la personne	<p>Avoir une bonne connaissance du fonctionnement de l'environnement de travail de la personne</p> <p>Identifier les personnes, instances ou dispositifs ressources mobilisables dans le cadre de l'accompagnement d'une personne présentant un TSA</p> <p>Être proactif sur la recherche d'informations et leur réactualisation</p>
Travailler en équipe	Coopérer en interne Identifier les partenaires ressources	Coopérer avec le collectif de travail de la personne	<p>Expliciter le cadre de son intervention et sa fonction à l'équipe</p> <p>S'appuyer sur le collectif de travail pour favoriser l'intégration de la personne avec autisme</p> <p>Être l'interface entre la personne présentant un TSA et les membres de l'équipe si nécessaire</p>
Pôle réflexif			
Gérer des informations	S'inscrire dans une démarche d'évaluation continue et ajuster ses pratiques	Évaluer l'accompagnement mis en place	<p>Mesurer les effets de l'accompagnement en continu avec la personne, les acteurs en interne et en externe</p> <p>Réajuster tout au long de l'accompagnement</p>

		<p>Auto évaluer son activité de salarié-référent</p>	<p>Apprendre à se poser des objectifs et à les évaluer</p> <p>Évaluer son intérêt pour la fonction</p> <p>Évaluer le temps consacré à cette fonction</p> <p>Evaluer ses besoins en formation</p> <p>Réfléchir sur soi, les difficultés rencontrées, ses acquis et ses expériences</p> <p>Identifier ses forces et ses axes d'amélioration</p> <p>Savoir mesurer sa progression</p>
<p>Agir face aux imprévus</p>		<p>Disposer des connaissances sur le contexte professionnel dans lequel évolue la personne</p>	<p>Avoir une bonne connaissance du fonctionnement de l'environnement de travail de la personne</p> <p>Identifier les personnes, instances ou dispositifs ressources mobilisables dans le cadre de l'accompagnement d'une personne présentant un TSA</p> <p>Être proactif sur la recherche d'informations et leur réactualisation</p>

		Acquérir des connaissances théoriques	<p>Acquérir un socle de connaissances sur les TSA</p> <p>Identifier les spécificités relationnelles de la personne présentant un TSA</p> <p>Identifier les conséquences de l'autisme au niveau professionnel</p>
Pôle communicationnel			
Communiquer par oral et/ou par écrit		Communiquer de façon appropriée avec la personne	<p>Veiller à l'accessibilité de l'ensemble des supports de communication</p> <p>Adapter sa communication</p>
		Développer ses compétences sociales	<p>Acquérir des techniques et outils de communication verbaux et non verbaux</p> <p>Développer les techniques relationnelles</p>
Prendre en compte les usages socio-culturels		Veiller à la bonne compréhension du fonctionnement de son cadre de travail	<p>Présenter sa fonction à la personne avec TSA en adaptant sa communication</p> <p>Veiller à ce que la personne ait une bonne compréhension des règles du travail (supports/process au travail/sécurité etc..) et de ses droits</p>

			Aider la personne à identifier les personnes ressources au sein de l'entreprise en fonction du problème et de la demande identifiés
Actualiser des savoirs et des apprentissages	Acquérir et actualiser ses connaissances	Acquérir des connaissances théoriques	Acquérir un socle de connaissances sur les TSA Identifier les spécificités relationnelles de la personne présentant un TSA Identifier les conséquences de l'autisme au niveau professionnel
		S'inscrire dans une démarche de formation continue	Savoir chercher les informations Actualiser régulièrement ses acquis (actualités sur les TSA, veille pédagogique, partenariale...)

**Trouble neurodéveloppemental dont les troubles du spectre de l'autisme*

Reconnaître les compétences acquises

Le référentiel pour la reconnaissance des compétences clés – RETEC propose des pistes que nous reprenons à notre compte.

- L'auto-positionnement
- La valorisation par des traces des compétences transversales identifiées et / ou développées (portfolio, CV, entretiens...)

L'auto-positionnement s'appuie sur un questionnement qui encourage la personne elle-même, à se situer face à des connaissances, des capacités, ou à évaluer ses propres compétences.

Ce questionnement peut s'appuyer sur un questionnaire/test, ou encore sur une description d'activités, un entretien dirigé, ou un entretien d'objectifs annuel...

Il peut faire l'objet d'une évaluation controversée avec la personne accompagnée elle-même, dans un dialogue supervisé par exemple par un référent handicap, un job-coach, un responsable des ressources humaines.

Il peut s'appuyer sur la description de situations vécues, la manière dont les difficultés ont été surmontées.

D'autre part, accepter le rôle de référent-salarié auprès d'un nouveau salarié de l'entreprise, et à fortiori d'un salarié avec TND, développe un ensemble de qualités personnelles, très recherchées dans les entreprises : les **soft skills**.

« Les soft skills se définissent comme les capacités à se comporter et à être compte-tenu de la situation. Ces compétences comportementales constituent donc la partie visible de chaque personnalité et sont mobilisées différemment selon l'environnement de travail et la situation. En partie innées, elles peuvent aussi avoir été développées ou acquises dans la sphère extra-scolaire, lors de pratiques artistiques ou sportives par exemple. » *Caroline Vène (directrice pédagogique des programmes Leadership et transformation du département Executive Education de Centrale Supélec Exed)*

C'est pourquoi dans l'évaluation des compétences, nous proposons également un auto-positionnement au regard de ses compétences.

Quelles sont les principales compétences définies par Le dictionnaire d'Oxford comme des « *attributs personnels qui permettent à quelqu'un d'interagir efficacement et harmonieusement avec d'autres personnes.* »

- Pensée analytique et capacité d'innovation
- Techniques d'apprentissage actif
- Créativité, originalité et prise d'initiative
- Capacité à concevoir des technologies et à programmer
- Capacité d'analyse et pensée critique
- Capacité à résoudre des problèmes complexes
- Leadership et influence sociale

- Intelligence émotionnelle
- Raisonnement, capacité à résoudre des problèmes complexes
- Capacités d'analyse de systèmes et d'évaluation

Nous sommes convaincus que certaines de ces compétences se développent dans le cadre d'une telle mission, et notamment :

- Créativité, originalité et prise d'initiative
- Capacité d'analyse et pensée critique
- Intelligence émotionnelle
- Raisonnement, capacité à résoudre des problèmes complexes

Nous proposons la grille suivante qui pourra être adaptée à chaque cas :

Analyse réflexive sur l'expérience d'accompagnement en tant que salarié référent d'un salarié présentant un TND		
Compétences	Questionnement	Critère d'évaluation de la compétence
Créer des conditions favorables à l'accueil et à l'intégration de la personne présentant un trouble du spectre autistique	<p>Avez-vous pu participer régulièrement à de telles réunions ?</p> <p>Aviez-vous pu repérer en amont les particularités de la personne ? (Besoin de silence, besoin de se lever régulièrement, besoin de repères visuels pour effectuer les tâches ...)</p> <p>Avez-vous pu partager votre compréhension des aménagements nécessaires ?</p> <p>Avez-vous trouvé utiles ces réunions ?</p> <p>Avez-vous pu mettre en place les aménagements nécessaires ?</p>	<p>Être capable de décrire rapidement les conditions dans lesquelles l'accueil du nouveau salarié s'est effectué</p> <p>Être capable d'évaluer les besoins d'adaptation, et de les présenter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conditions et environnement de travail - Supports de communications spécifiques - Relations avec les collègues de travail et l'encadrement - Relations avec les conseillers et ressources internes et externes

<p>2/ Coopérer en interne</p>	<p>Avez-vous une bonne connaissance de l'environnement de travail de la personne ? Quelles sont les personnes, instances ou dispositifs ressources mobilisables dans le cadre de l'accompagnement d'une personne présentant un TSA dans votre entreprise ?</p> <p>Avez-vous été amené à effectuer une recherche d'informations pour réactualiser ces informations ?</p> <p>Avez-vous pu expliciter le cadre de votre intervention et votre mission à l'équipe</p> <p>Avez-vous repérer dans le collectif de travail les personnes ressources qui faciliteront l'intégration du nouveau salarié ?</p> <p>L'équipe de travail a-t-elle repérer votre rôle d'interface entre les salarié et l'équipe en cas de difficulté, incompréhension, etc...</p>	<p>Être capable de décrire l'environnement de travail au regard du contexte spécifique de la personne</p> <p>Être capable de désigner l'ensemble des personnes ressources dans l'entreprise</p> <p>Être capable de décrire une situation qui aura nécessité une réactualisation des données de coopération en interne</p> <p>Être capable de décrire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment le collectif de travail a été informé, - Comment il a réagi - Comment il a pu être nécessaire de réajuster l'information, gérer des incompréhensions
<p>3/ Identifier les partenaires ressources</p>	<p>Avez-vous rencontré des personnes capables de vous accompagner dans votre rôle ?</p> <p>Avez-vous eu besoin de conseiller à la personne de discuter/rencontrer des personnes ressources externes ?</p>	<p>Être capable de désigner les ressources dont il dispose pour effectuer au mieux son accompagnement ?</p>
<p>4/ S'inscrire dans une démarche d'évaluation continue et ajuster ses pratiques</p>	<p>Comment mesurez-vous les effets de l'accompagnement en continu de la personne ?</p> <p>Avez-vous dû réajuster vos actions ?</p>	<p>Être capable de décrire les éléments significatifs démontrant l'intégration de la personne dans son environnement de travail, à travers des exemples concrets</p>

	<p>Pouvez-vous évaluer votre intérêt pour la mission, et le temps consacré ?</p> <p>Quelles sont vos forces et vos axes d'amélioration ?</p>	<p>Présenter la liste des compétences transversales suivantes et demander une auto-évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créativité, originalité et prise d'initiative - Capacité d'analyse et pensée critique - Intelligence émotionnelle - Raisonnement, capacité à résoudre des problèmes complexes <p>Pouvez-vous définir votre relation avec la personne que vous accompagnez ?</p>
<p>5/ Acquérir et actualiser ses connaissances</p>	<p>Avez-vous suivi une formation, bénéficier d'une information concernant les troubles du spectre de l'autisme ou les troubles neurodéveloppementaux ?</p> <p>Pourriez-vous décrire les spécificités relationnelles de la personne que vous accompagnez ?</p> <p>Avez-vous eu à gérer une situation plus critique, et comment avez-vous réagi ?</p> <p>Exprimez-vous le besoin d'un complément d'informations , et comment y répondez-vous ?</p>	<p>Être capable de définir l'organisation mise en place en accord avec la personne, le collectif de travail et l'encadrement, pour répondre aux besoins spécifiques de la personne</p>

Références

Evaluer les compétences transversales guide AEFA – (2017) Agence Erasmus+ France éducation & formation ; Jean-Pierre Bretaudeau, Coordination ; Mathieu Carrier, Coordination ; Mariela De Ferrari, Bordeaux : Agence Erasmus+ France éducation & formation
<https://agence.erasmusplus.fr/wp-content/uploads/2019/12/aefa-guide-competences-juin-2017-1.pdf>

Référentiel pour l'identification des compétences transversales- RETEC (2019) Ouvrage collectif
<http://rectec.ac-versailles.fr/wp-content/uploads/sites/135/2019/06/RECTECBrochure-.pdf>

LE BOTERF, G (1994). De la compétence. Essai sur un attracteur étrange. Paris : Éditions d'organisation.

PERRENOUD, P. (1998). Construire des compétences, est-ce tourner le dos aux savoirs ? Pédagogie collégiale, 12(3), 14-22.

BARBIER J-M., (1996) Savoirs théoriques et savoirs d'action, PUF

WERQUIN, P. (2010). Reconnaître l'apprentissage non formel et informel » Résultats, politiques et pratiques. OCDE. [En ligne] :
<http://www.cicic.ca/docs/oecd/rmfil.fr.pdf>

DIAS ANDRÉ Ana Rita, (2013) As competências transversais e as práticas de gestão por competências: Um estudo exploratório de diferentes realidades organizacionais, Instituto Politécnico do Porto, Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humano

SANAVIO F., (2021) Abilità invisibili - Le competenze trasversali che fanno la differenza nel mondo del lavoro, Dario Flaccovio



Ce guide a été réalisé dans le cadre du projet Incl'Autism.

Il synthétise deux années de travaux sur la promotion de l'insertion professionnelle des adultes autistes en milieu ordinaire.

Recherche et rédaction :

Partenaires du projet Incl'autism

Coordinateur du projet Martine Baurin, chargé de mission Institut régional de Formation Sanitaire et Sociale en Occitanie – (Croix-Rouge Compétence) France

Cinthia William, formatrice, Institut de formation en Travail Social, Institut régional de Formation Sanitaire et Sociale en Occitanie – (Croix-Rouge Compétence) France

Magalie Sotoca, chef de projet Inclusion et engagement entreprise, Face Grand Toulouse France

Lucia Chiara Zeppetella, Dottoressa, psychologue, Massenzio Etica e Autismo Rome Italie

Giuseppe Fedele, directeur, Massenzio Etica e Autismo Rome Italie

Angelica Neri, chargée de communication, Massenzio Etica e Autismo Rome Italie

Lisa Gomez, Chargée de mission, Previform, Portugal

Marta Coelho, Chargée de mission, Previform, Portugal

Validation du contenu :

Partenaires du projet Incl'Autism

Relecture et révision :

Partenaires du projet Incl'Autism



CONTACT

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le coordinateur du projet Incl'Autism

Ou consulter notre page web :

inclautism@gmail.com

<https://inclautism.eu/>



Cette œuvre est mise à disposition sous licence Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale
Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.