



Fiche pratique "Travailler quand on est une personne autiste - droits et aides"

L'accès à l'emploi constitue un enjeu fondamental pour les personnes autistes. Travailler permet de développer son autonomie, de participer activement à la vie sociale, de valoriser ses compétences et de bénéficier d'un revenu stable. Le taux d'emploi des personnes autistes demeure pourtant faible. Cette situation résulte de multiples obstacles : processus de recrutement inadaptés, méconnaissance des besoins spécifiques, absence d'aménagements appropriés et persistance de stéréotypes tenaces.

I. Comprendre l'autisme en contexte professionnel

Forces et compétences

Les personnes autistes possèdent de nombreuses qualités précieuses en entreprise :

- Rigueur et sens du détail
- Mémoire exceptionnelle
- Pensée logique et analytique
- Créativité et innovation

Contrairement aux idées reçues, les personnes autistes peuvent occuper tout type de métier.

Particularités à considérer

- Communication sociale (implicite, ironie, langage non verbal)
- Hypersensibilités sensorielles (bruits, lumière, odeurs)
- Gestion du stress face à l'imprévu
- Adaptation aux changements rapides

Ces particularités n'empêchent pas de travailler, mais peuvent demander un accompagnement individualisé.

II. La RQTH : un outil pour sécuriser le parcours

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), après examen d'un dossier déposé auprès de la MDPH.



Aménagements de poste

Mise en place d'adaptations techniques et organisationnelles personnalisées



Aides financières

Accès à des soutiens financiers, techniques ou humains pour faciliter l'emploi



Accompagnement spécialisé

Suivi par Cap Emploi et accès au dispositif d'emploi accompagné



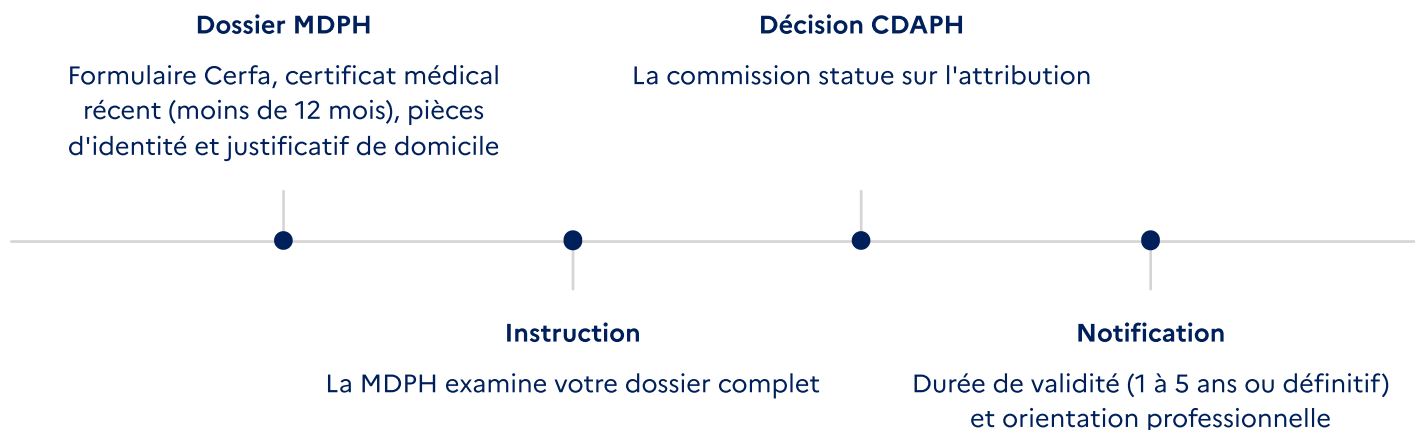
Orientation professionnelle

Guidance vers le milieu ordinaire, une EA ou un ESAT selon vos besoins

⚠ La RQTH n'est pas obligatoire et en informer votre employeur reste votre choix. Cependant, en parler facilite la mise en place d'aménagements et l'accompagnement par le référent handicap ou la médecine du travail.

❑ Comment faire une demande de RQTH ?

La demande de RQTH se fait auprès de la MDPH de votre département de résidence (et non pas du lieu de travail). Une fois le dossier complet, la MDPH l'instruit puis le soumet à la CDAPH qui prend la décision d'attribution :



La notification précise la durée de validité de la RQTH et, le cas échéant, une orientation professionnelle ou la prescription d'un emploi accompagné.

À noter : Lors d'une première demande ou d'un renouvellement d'AAH, la demande de RQTH peut être formulée en parallèle.

❑ Les aménagements raisonnables du poste de travail

Tout employeur a l'obligation légale de mettre en place des mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser. Ces « aménagements raisonnables » compensent les effets du handicap sans bouleverser l'organisation de l'entreprise.

❗ Chaque individu a des besoins qui lui sont propres et les aménagements éventuels doivent être discutés avec lui. Voici quelques exemples :

Environnement adapté

- Réduction du bruit ambiant
- Ajustement de l'éclairage
- Matériel spécifique

Organisation du travail

- Horaires flexibles
- Pauses régulières
- Télétravail partiel ou total
- Planification claire

Communication clarifiée

- Consignes écrites
- Supports visuels
- Instructions explicites
- Feedback structuré

Accompagnement renforcé

- Tutorat dédié
- Formation des équipes
- Suivi régulier
- Job coaching

La médecine du travail peut proposer des préconisations lors d'une visite d'information, de reprise ou de pré-reprise, afin d'aider l'employeur à définir les adaptations nécessaires à votre situation.

Qui finance ces aménagements ?

- Dans le secteur privé, c'est l'AGEFIPH
- Dans la Fonction publique, c'est le FIPHFP

III. Milieu ordinaire vs secteur protégé

ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail)

Ces structures accueillent les personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler dans le milieu ordinaire (temporairement ou durablement).

Elles proposent une activité professionnelle (temps partiel ou complet) avec un soutien médico-social.

L'admission est décidée par la CDAPH.

Les personnes travaillant en ESAT sont considérées comme des usagers, et non comme des salariés soumis au Code du travail.

Entreprises Adaptées (EA)

Ce sont des entreprises classiques qui emploient au moins 55% de personnes reconnues handicapées.

Les salariés des EA sont sous le droit commun du travail.

Ces entreprises offrent un cadre plus souple et plus accompagné que le milieu ordinaire, tout en étant proches du fonctionnement d'une entreprise classique.

Milieu ordinaire

Ce sont des entreprises publiques ou privées classiques. Les salariés y travaillent dans les mêmes conditions que les autres.

Des aménagements ou un accompagnement spécifique sont possibles (ex: référent handicap, job coach).

Le but est de permettre à chacun de travailler de manière inclusive, en suivant le droit du travail commun.

IV. Les acteurs de l'accompagnement en emploi

Cap Emploi

Accompagne les personnes handicapées dans la recherche d'emploi, la mise en place d'aménagements et le maintien en poste. Interlocuteur privilégié pour votre insertion professionnelle.

Référent handicap et RH

Assurent la coordination interne au sein de l'entreprise et le suivi des adaptations nécessaires. Facilitent le dialogue entre le salarié et l'employeur.

Médecine du travail

Évalue les conditions de travail et formule des préconisations médicales pour adapter le poste. Garantit la santé et la sécurité au travail.

Centres Ressources Autisme

Apportent information, conseils et sensibilisation sur l'autisme et les besoins spécifiques en milieu professionnel. Expertise reconnue sur les TSA.

Emploi accompagné

Assure un soutien durable au salarié et à l'employeur tout au long du parcours professionnel. Accompagnement personnalisé et continu.

Bon à savoir : AAH et emploi

L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) vise à garantir un revenu minimal aux personnes handicapées de plus de 20 ans (ou 16 ans si elles ne sont plus à charge). Elle est attribuée selon le taux d'incapacité et les ressources du bénéficiaire.

Critères d'attribution

Taux d'incapacité d'au moins 80%, ou entre 50% et 79% si restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi.

Les ressources du bénéficiaire sont également prises en compte.

Compatibilité avec l'emploi

L'AAH est compatible avec une activité professionnelle, qu'elle soit exercée en milieu ordinaire, en ESAT ou en entreprise adaptée.

Cette articulation favorise la reprise d'activité.

Calcul du montant

Le montant de l'AAH est partiellement réduit en fonction des revenus perçus, selon un barème établi par la CAF.

Ce système permet de sécuriser le parcours professionnel.

❗ **À retenir** : L'AAH n'est pas un frein à l'emploi. Elle permet de travailler tout en conservant un revenu minimal garanti. Elle encourage l'insertion professionnelle progressive.

Autres fiches pratiques sur ce sujet



 La Maison de l'autisme et de l'handicap

Travailler quand on est une pe...

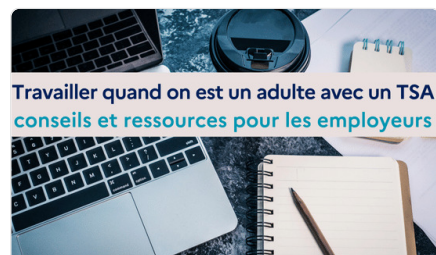
Téléchargez la fiche pratique
Travailler quand on est une...



 La Maison de l'autisme et de l'handicap

Travailler quand on est une pe...

Téléchargez la fiche pratique
Travailler quand on est une...



 La Maison de l'autisme et de l'handicap

Travailler quand on est une pe...

Téléchargez la fiche pratique
Travailler quand on est une...