



Fiche pratique "Travailler quand on est une personne autiste – maintien en emploi et évolution professionnelle"

Le maintien dans l'emploi est un enjeu essentiel pour les personnes autistes et pour les entreprises. Il ne s'agit pas seulement de conserver un poste, mais de permettre à chacun d'exercer durablement son activité dans des conditions adaptées. Les besoins d'aménagement peuvent évoluer avec le temps, les missions, ou les changements organisationnels. Un suivi régulier et un dialogue de confiance entre le salarié et l'employeur sont les clés d'une inclusion réussie sur le long terme. Cette approche bénéficie à tous : elle préserve les compétences, renforce la motivation et favorise un environnement de travail respectueux des différences.

Prévention

Identifier les signaux précoces de difficulté pour agir avant qu'ils ne deviennent des blocages

Adaptation

Ajuster durablement le poste et l'environnement selon les besoins évolutifs

Évolution

Garantir l'accès à la formation et aux opportunités de progression professionnelle

Accompagnement

S'appuyer sur les acteurs spécialisés en cas de difficulté persistante

I. Prévenir les difficultés et adapter l'environnement

Du côté du salarié

Certaines situations peuvent fragiliser la vie professionnelle : surcharge sensorielle, fatigue accrue, changement d'équipe, nouveaux outils ou consignes peu claires. Reconnaître ces signaux précocement est important pour éviter que le stress ne s'installe.

Bon réflexe : en parler dès que possible à une personne de confiance (manager, tuteur, référent handicap, médecin du travail ou accompagnant de l'emploi accompagné). Mieux vaut aborder la difficulté tôt, avant qu'elle ne devienne un blocage.

Conseils pratiques

- Noter ce qui provoque de la fatigue ou du stress récurrent
- Identifier les moments où la charge de travail est trop forte
- Exprimer ses besoins de manière factuelle

Du côté de l'entreprise

Pour l'employeur, prévenir les difficultés, c'est avant tout **observer, écouter et adapter**. Les signes d'alerte peuvent être discrets : isolement, irritabilité, erreurs inhabituelles, repli ou baisse d'implication.

Bonnes pratiques

- Créer un climat où le salarié se sent libre de parler
- Organiser des points réguliers pour aborder les réussites et les éventuelles difficultés
- Proposer des solutions d'ajustement simples avant d'envisager un changement de poste
- Impliquer le référent handicap ou la médecine du travail dès les premiers signes de fragilité



③ **Point clé :** Les conditions de travail idéales peuvent changer avec le temps. Ce qui fonctionnait lors de la prise de poste ne convient pas forcément plusieurs années plus tard. Un point annuel sur les conditions de travail permet d'ajuster les aménagements selon les besoins identifiés.

II. Formation, évolution et ressources d'accompagnement

L'accès à la formation et à l'évolution de carrière est un droit fondamental. Cependant, les conditions d'apprentissage peuvent nécessiter des ajustements. L'employeur a un rôle essentiel dans la progression professionnelle du salarié : favoriser la montée en compétences renforce la motivation, la fidélisation et la performance de l'équipe.



Accès à la formation

Informer le formateur de ses besoins particuliers (supports écrits, rythme, consignes visuelles).

Demander des pauses supplémentaires si la formation est dense.

Envisager des formations à distance si le cadre collectif est trop stimulant.



Évolution professionnelle

Garantir un égal accès à la formation continue et aux mobilités internes.

Prévoir des adaptations pédagogiques simples et valoriser les compétences acquises lors des entretiens professionnels.



Accompagnement spécialisé

Solliciter Cap Emploi, le dispositif d'emploi accompagné, la médecine du travail ou la MDPH pour un soutien adapté.

Ces acteurs facilitent les démarches et proposent des solutions de maintien dans l'emploi.

III. Ressources utiles pour le maintien dans l'emploi

Cap Emploi

Appui au maintien dans l'emploi et adaptation du poste

Médecine du travail

Préconisations d'aménagement et suivi médical

Emploi accompagné

Accompagnement durable du salarié et de l'employeur

MDPH

Renouvellement de la RQTH et réévaluation des besoins

Agefiph / FIPHFP

Aides financières et techniques pour le maintien dans l'emploi

À retenir

Le maintien dans l'emploi repose sur la prévention, la communication et la flexibilité. Les besoins d'aménagement peuvent évoluer avec le temps. Le dialogue entre salarié et employeur permet de trouver des solutions avant la rupture. L'accès à la formation et à la mobilité interne est un droit pour tous.

Autres fiches pratiques sur ce sujet



La Maison de l'autisme et des TND

Travailler quand on est une personn...

Téléchargez la fiche pratique Travailler quand on est une personne autiste – ...



La Maison de l'autisme et des TND

Travailler quand on est une personn...

Téléchargez la fiche pratique Travailler quand on est une personne autiste – ...



La Maison de l'autisme et des TND

Travailler quand on est une personn...

Téléchargez la fiche pratique Travailler quand on est une personne autiste – ...