



Fiche pratique "Ressources pour les employeurs de salariés avec un trouble du spectre de l'autisme"

Accueillir un salarié autiste, c'est enrichir les équipes par la diversité des approches, des compétences et des points de vue. Mais c'est aussi une responsabilité partagée entre l'employeur, les managers, les collègues et la personne elle-même. L'inclusion des personnes autistes en entreprise repose sur trois leviers fondamentaux : **la compréhension, l'adaptation et la coopération.**

I. Créer un climat de confiance

Côté employeur : bâtir la confiance

La confiance est la première condition d'une inclusion réussie. Elle se construit par un dialogue clair, régulier et bienveillant. Un salarié autiste doit pouvoir exprimer ses besoins sans crainte de jugement ou de stigmatisation.

- Privilégier une communication explicite, directe et sans implicite
- Instaurer des points d'échange réguliers (hebdomadaires ou mensuels)
- Formuler les feedbacks de manière factuelle et constructive
- Valoriser les réussites, même partielles, et reconnaître les efforts d'adaptation
- Éviter les interprétations rapides face à des comportements inhabituels

La clarté et la bienveillance renforcent la sécurité psychologique au sein des équipes, au bénéfice de tous.

Côté salarié : participer activement

Le salarié peut aussi participer activement à ce climat de confiance. Exprimer ses besoins, demander des précisions ou signaler une difficulté est une démarche professionnelle, pas une faiblesse. Il peut choisir un interlocuteur privilégié pour faciliter le dialogue.

« Exprimer ses besoins est une démarche professionnelle, pas une faiblesse. »

II. Adapter les processus RH



Recruter autrement

L'entretien d'embauche classique peut être difficile pour certaines personnes autistes. Adapter le recrutement, c'est donner à chacun la possibilité de montrer ses compétences dans des conditions équitables.

- Rédiger des fiches de poste précises et objectives
- Organiser des entretiens dans un cadre calme avec un déroulé clair
- Poser des questions concrètes liées au poste
- Expliciter les attentes et les étapes du processus



Accompagner la prise de poste

Une intégration progressive est souvent plus efficace qu'une immersion rapide. Prévoir un temps d'observation, un accompagnement par un tuteur et des objectifs intermédiaires permet au salarié de trouver ses repères.

Conseil : Associer le référent handicap, la médecine du travail ou un conseiller Cap Emploi dès cette étape peut faciliter la mise en place d'aménagements simples et efficaces.

La diversité cognitive – dont fait partie l'autisme – est une source de richesse pour les organisations. Elle apporte de nouvelles façons de penser, d'analyser et de résoudre les problèmes. Promouvoir la neurodiversité, c'est faire le choix d'un management plus humain, plus juste et plus efficace.

III. Favoriser la communication au quotidien

Certaines situations professionnelles peuvent prêter à confusion : changements de priorités, consignes implicites, ironie, sous-entendus. Pour éviter les malentendus, il est utile d'adopter des principes de communication inclusive.

Formuler des consignes précises

Des instructions claires et vérifiables évitent les ambiguïtés et facilitent l'exécution des tâches.

Annoncer les changements

Prévenir à l'avance des modifications permet au salarié de s'adapter progressivement.

Clarifier les attentes

Expliciter les délais, les priorités et les objectifs renforce la compréhension mutuelle.

Structurer les échanges

Limiter les réunions informelles et donner du sens aux règles implicites de l'entreprise.

IV. Mobiliser les aides et construire une politique handicap durable

Les entreprises ne sont pas seules pour accompagner un salarié autiste. De nombreux acteurs publics et associatifs proposent un appui technique, humain et financier. La mobilisation de ces partenaires facilite la réussite du parcours et renforce la coopération entre les acteurs.

Agefiph & FIPHP

Aides pour l'aménagement du poste, la formation, la sensibilisation ou l'intervention d'un job coach.

Cap Emploi

Accompagnement à chaque étape du parcours : recrutement, intégration, maintien dans l'emploi.

Emploi accompagné

Dispositif sur mesure offrant un soutien durable au salarié et à l'employeur.

V. Construire une politique handicap durable

Développer une politique handicap, c'est inscrire l'inclusion dans la durée. Au-delà des démarches individuelles, une stratégie globale renforce la cohérence et l'efficacité des actions. Une politique handicap claire renforce l'attractivité, la marque employeur et le sentiment d'appartenance.

- Désigner un référent handicap**
 Formé aux troubles du neurodéveloppement pour accompagner les salariés et les équipes.
- Élaborer un plan d'action pluriannuel**
 Intégrant le recrutement, la formation, la communication et le maintien dans l'emploi.
- Proposer des sessions de sensibilisation**
 Régulières auprès des équipes et des managers pour développer la compréhension.
- Suivre des indicateurs concrets**
 Taux d'emploi, nombre d'aménagements réalisés, taux de maintien, satisfaction des salariés.

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 –...