

Le TSA en milieu professionnel



Qu'est-ce que c'est ?

Le Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) sans déficience intellectuelle est un trouble neurodéveloppemental caractérisé par des difficultés persistantes dans la **communication et les interactions sociales**, associées à des **comportements et intérêts restreints ou répétitifs**.

L'efficacité intellectuelle est préservée et peut-être supérieure mais **la compréhension implicite et les codes sociaux sont altérés**.

Chiffres clés

- ✿ Environ **1 % de la population** est concernée, soit plus de **700 000 personnes** en France⁽¹⁾
- ✿ **Taux d'emploi inférieur à 10 %**, malgré des compétences élevées⁽²⁾
- ✿ **80 % des adultes autistes** n'ont pas accès à un accompagnement adapté⁽³⁾

(1) INSERM, « Autisme : données épidémiologiques », 2023.

(2) DARES, « Les personnes handicapées et l'emploi », 2022.

(3) Cour des comptes, rapport public « La politique de l'autisme en France », 2018.

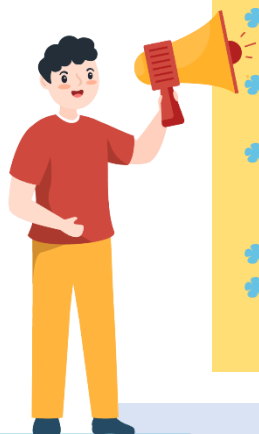
Signes de repérage (observables et non systématiques)

- Prend les consignes de manière littérale et ne réagit pas spontanément aux sous-entendus ou demandes implicites.
- Demande régulièrement des clarifications lorsque les consignes sont floues, ambiguës ou incomplètes.
- Participe peu aux échanges informels (pause, « small talk ») ou interagit surtout sur des sujets liés au travail.
- Semble adopter des modes de communication atypiques (regard, ton, posture, distance), sans intention relationnelle particulière.
- Éprouve des difficultés visibles lors de changements de dernière minute, et manifeste un besoin de déroulement prévisible ou stable.
- Suit des routines de travail bien établies, et peut se montrer en difficulté lorsqu'une procédure ou une organisation change.
- Réagit fortement à certains stimuli sensoriels (bruits, lumières, odeurs, contacts) ou au contraire semble peu réagir à des stimulations normalement perceptibles.
- Exprime ses émotions de manière discrète, décalée ou atypique, ou semble ne pas percevoir immédiatement celles de ses interlocuteurs.



Points d'attention

- ✿ Difficultés d'adaptation aux changements
- ✿ Communication orale complexe
- ✿ Échanges informels éprouvants
- ✿ Travail d'équipe difficile sans règles explicites
- ✿ Sensibilité au bruit, à la lumière, aux interactions multiples
- ✿ Anxiété face à l'imprévisibilité, aux changements ou aux ambiguïtés
- ✿ Rigidité de fonctionnement
- ✿ Difficultés de synthèse orale ou écrite



Points d'appui

- ✿ Pensée analytique, logique et cohérente (notamment sur des sujets complexes)
- ✿ Capacité à détecter les détails et anomalies
- ✿ Rigueur, précision, attention aux détails et à la qualité
- ✿ Respect des procédures, constance
- ✿ Hyperfocalisation sur les sujets d'intérêt et persévérance
- ✿ Observation fine
- ✿ Loyauté, fiabilité, honnêteté professionnelle
- ✿ Expertise dans des domaines spécifiques (hypercompétence)

Accompagner le TSA en milieu professionnel

- Évaluer l'environnement sensoriel et les contraintes sociales
- Proposer un aménagement structuré et prévisible
- Favoriser la médiation entre salarié et équipe
- Veiller à la cohérence des consignes et anticiper les changements

Outils

- ➔ Fiches de tâches explicites et séquencées
- ➔ Supports écrits ou visuels
- ➔ Agenda partagé avec anticipation des changements
- ➔ Formation de l'équipe à la communication pragmatique



Aménagements préconisés

- ✓ Télétravail partiel/total
- ✓ Anticipation des changements
- ✓ Adaptations sensorielles
- ✓ Sensibilisation du collectif
- ✓ Référent/tuteur identifié
- ✓ Accompagnement managérial

Privilégier :

- ✓ La communication pragmatique
- ✓ Les échanges courts
- ✓ La clarté dans les consignes
- ✓ La transparence
- ✓ La verbalisation de l'implicite



Parties prenantes et rôles internes à l'entreprise :

- **Le salarié concerné** : acteur central porteur de son projet d'adaptation.
- **Le référent handicap (ou service RH selon l'organisation de l'entreprise)** : pilote interne de la politique handicap qui coordonne les aménagements.
- **Le service RH** : en appui administratif, juridique et organisationnel. Il est en charge du pilotage interne et de la coordination des aménagements en cas d'absence de référent handicap dans l'entreprise.
- **La médecine du travail** : évalue la compatibilité santé/poste de travail, propose des aménagements et assure le suivi.
- **Le manager de proximité** : rôle clé dans l'ajustement des aménagements / tâches et garant de l'inclusion et d'un cadre respectueux de travail.
- **Un tuteur ou référent identifié** : repère stable favorisant la communication et la compréhension.
- **Le collectif de travail** : facteur déterminant d'inclusion qui doit être accompagné et sensibilisé (en fonction des caractéristiques du trouble - surtout équipe de proximité et dès qu'il y a une collaboration au quotidien).

Ressources externes :

- **Cap Emploi** : accompagnement spécialisé sur le maintien en emploi et la compensation du handicap.
- **Psychiatres, psychologues, neuropsychologues et centre expert** : appui clinique et psychoéducation.
- **Associations spécialisées** : Autisme France, Asperansa, Alliance Autiste.
- **Agefiph⁽¹⁾ / FIPHFP⁽²⁾** : financement d'aides techniques, humaines ou organisationnelles.
- **Prestataires externes spécialisés** : Services d'accompagnement médico-social pour adultes TSA (SAMSAH - Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, SESSAD adultes - Services d'éducation spécialisée et de soins à domicile, pour certains départements), Cabinets spécialisés et psychologues du travail / neuropsychologues (soutien individuel, évaluation et proposition d'aménagements de poste personnalisés), Associations spécialisées TSA (Autisme France, APAJH...), Professionnels de santé spécialisés..., Groupes inter-entreprises, communautés de pratiques, groupes de pairs (volet entreprise et salariés TSA)

(1) Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

(2) Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique

