

7 clés pour accueillir un salarié autiste Asperger en entreprise

Selon Autisme Europe, entre 76% et 90% des personnes autistes sont sans emploi. Pourtant, ce handicap peut être un atout pour une entreprise, à condition qu'elle y soit sensibilisée. Voici 7 conseils pour optimiser les conditions de travail des salariés autistes Asperger.

Temps de lecture : minute

7 octobre 2021

Republication du 22 avril 2021

La loi impose aux entreprises d'au moins 20 salarié·e·s de compter a minima 6% d'employé·e·s en situation de handicap. Dans la famille des handicaps, seuls 20% d'entre eux sont visibles, le reste pouvant relever de maladies chroniques, psychiques, de troubles "dys" , mais aussi d'autisme de haut niveau, dont le syndrome Asperger. Ce dernier ne se matérialise pas par une forme de retard intellectuel quelconque, mais affecte généralement la communication et les interactions avec les autres. Alors comment accueillir et intégrer au mieux un salarié Asperger en entreprise? Maddyness vous répond en 7 points.

Adapter l'entretien d'embauche

"Dans le traitement des candidatures, à compétences égales, l'employeur doit d'abord étudier tous les CV de la même façon, rappelle Lali Dugelay, responsable communication au sein de l'association Le Club des Six, créatrice du site [Aspie at Work](#), qui sensibilise au syndrome Asperger en

entreprise et elle-même porteuse de ce handicap. *Le handicap ne peut pas constituer un critère de décision dans le cadre d'une candidature*".

En ce qui concerne les entretiens d'embauche, elle précise que *"les situations nouvelles représentent souvent de grosses mises en difficultés pour les personnes 'Aspie' , qui ne perçoivent pas l'implicite et les non-dits... Pourtant c'est 80% d'information non-verbale qui circule entretien"* . Ainsi, pour une personne porteuse du syndrome Asperger, savoir comment serrer la main, gérer le ton de sa voix, tenir un regard, avoir la bonne posture corporelle, peut représenter des vraies difficultés. *"S'ils sont d'habitude regardants sur ces détails, les employeurs doivent absolument faire fi de tout cela en entretien avec une personne autiste"* , insiste Lali Dugelay. La responsable communication recommande donc aux recruteurs de se renseigner en amont pour anticiper de potentielles particularités gestuelles et comportementales.



À lire aussi

"Un handicap invisible" : ces salariés autistes racontent leur vie en entreprise

Autre point important : *"préparer une liste de questions fermées, et ce dans le cadre d'un entretien directif ou semi-directif"* , ajoute Stéphanie Fouquet, fondatrice d'Asperteam, entreprise qui accompagne des personnes autistes dans le milieu professionnel. Elle explique aussi l'importance du choix du cadre de l'entretien : mieux vaut choisir un environnement calme, adapté, sans bruit, pour que le candidat ne soit pas déstabilisé par une série de stimulus sensoriels. Mais, selon la directrice d'Asperteam, rien de mieux pour ces candidats que de les mettre en situation, leur faire réaliser une tâche requise dans le poste convoité, pour qu'ils *"montrent leurs compétences techniques plutôt que d'en parler, et que les employeurs ne se concentrent plus sur les différences et les bizarreries"*.

Aménager le poste de travail

"Une des missions de notre accompagnement de salariés porteurs d'autisme est d'aller voir dans quel environnement ils vont travailler pour l'adapter au mieux à leurs besoins" , indique Stéphanie Fouquet. Les personnes autistes sont souvent sujets à une hypersensorialité et nécessitent des aménagements particuliers pour adapter leur poste de travail. *"Impossible de placer un bureau à côté d'une machine à café"* par exemple, poursuit la directrice d'Asperteam. *"Nous n'aimons souvent pas non plus avoir des gens derrière nous dans un openspace"* , ajoute Lali Dugelay. Fournir des casques ou des parois anti-bruits, placer le bureau de ces personnes dans les coins les plus calmes et les positionner près d'une fenêtre pour avoir accès à une lumière naturelle plutôt qu'artificielle... Ce sont autant de petites adaptations qui améliorent les conditions de travail des personnes Asperger.

Au-delà de l'environnement, la responsable communication du Club des Six recommande également aux employeurs de proposer au salarié

d'adapter ses horaires de travail si besoin, notamment pour les personnes qui prennent les transports au commun : *"cela leur permet d'éviter les heures de pointe qui, avec la promiscuité et les sur-stimulations, sont un véritable enfer pour une personne Asperger"* .

Soigner l'onboarding et l'intégration du salarié

"Il appartient à la personne d'annoncer ou non son handicap, insiste Lali Dugelay. Personnellement, quand j'en ai parlé dans mon entreprise, cela s'est fait très naturellement, mes collègues étaient curieux et font attention à mes besoins dans le cadre professionnel depuis" . L'annoncer et en discuter lui a donc permis de faciliter l'inclusion professionnelle en faisant connaître son mode de fonctionnement et en engageant ses collègues. *"Dans un mode teambuilding, il est important de sensibiliser toute l'équipe, ajoute Stéphanie Fouquet. Cela permet d'entourer la personne de tout un écosystème bienveillant qui est embarqué dans son inclusion"* .



À lire aussi

Inclusion : le progrès passe aussi par l'embauche de personnes autistes

Les deux professionnelles prônent aussi la présentation d'un organigramme, avec des photos, pour poser et identifier le rôle de chaque collaborateur, quand et comment communiquer avec eux, ce qui relève de sa zone de responsabilité ou pas, etc. Aussi, *"un livret d'accueil, qui explique les habitudes de l'entreprise - déjeuners, pauses, teambuildings, codes vestimentaires - et les règles de fonctionnement en interne peut s'avérer très utile pour un Aspie"* , ajoute la créatrice d'Aspie at Work.

Désigner un mentor ou un référent pour accompagner le salarié

Pour accompagner la personne Asperger, un système de mentorat, ou la mise en place d'un référent handicap, qui lui permette d'avoir quelqu'un vers qui se tourner en cas de difficulté, peut s'avérer très utile. *"Choisir un 'buddy' qui va accompagner la personne dans les moments informels, comme une sorte de traducteur social pour le salarié, et qui va l'aider à apprendre des codes qu'il n'a pas intégrés est très efficace"* , confirme Stéphanie Fouquet, qui décrit aussi cet accompagnant comme *"une sentinelle sur le terrain pour détecter et alerter sur les problèmes potentiels"* .

Créer des process clairs et précis

"La présence d'une personne autiste peut réellement améliorer les process d'une entreprise, observe Lali Dugelay. Une personne Asperger a tout particulièrement besoin de consignes claires, concrètes, d'objectifs précis et hiérarchisés, ponctués d'échéances ; mais cela est aussi bénéfique pour le bien-être et la productivité de tout le monde" . " Avoir des process très clairs ainsi qu'un règlement écrit et explicite permet à la personne en situation de handicap de mieux s'y retrouver dans son travail, mais peut donc aussi s'avérer être un travail profitable pour toute l'équipe.

S'adapter à la fatigabilité du salarié

"Les personnes autistes ont une fatigabilité plus importante que les autres, il faut prendre cela en compte dans le cadre professionnel" , rajoute Lali Dugelay. Proposer des salles de repos pour permettre au salarié de s'extraire quelques minutes de son cadre peut lui permettre de se couper des sursimulations sensorielles comme le bruit ambiant ou les

bavardages. *"Il faut soigner ce point parce qu'une non prise en compte de cette particularité peut conduire le salarié à des formes de dépression ou de surcharge mentale"* , prévient la communicante, pour qui son entreprise, exemplaire, a installé une salle avec lumière tamisée et musique de détente.

Favoriser le télétravail

"Mais pour le repos émotionnel, rien de mieux que le télétravail" , admet Lali Dugelay, qui favorise ce fonctionnement pour se régénérer quand elle le peut. Une vision partagée par Stéphanie Fouquet, qui conclut : *"le télétravail est assez adapté pour ces profils car il leur permet d'adapter vraiment leur environnement de travail à leur sensorialité et leur fonctionnement interne. Attention tout de même, on a repéré pendant ces derniers confinements que ce mode de travail ne devait pas être trop généralisé sur le long terme car il peut faire réapparaître des phobies et anxiétés sociales, le mieux reste d'alterner"* .



Dopez votre croissance
avec la newsletter **Maddytips**

Des articles de **conseils pratiques**, des **retours d'expérience**, des **interviews vidéo et audio** d'entrepreneur·euse·s et d'expert·e·s

S'inscrire

Article écrit par Heloïse Pons