



L'art d'inclure les salariés autistes en entreprise

Hymne aux compétences singulières

Lali DUGELAY

Qui suis-je ?

- Plus de 25 ans d'expérience en communication
- Conférences, formations et sensibilisations auprès d'entreprises privées et publiques et d'établissements post-bac
- Accompagnement (coaching) de salariés en situation de handicap
- Conseil aux missions handicap
- Travail au quotidien avec la DI-TND
- Auteure de *L'autisme est mon super-pouvoir* (éd. Jouvence, 2023, prix du public Talenteo) et de *Brigitte et les montagnes russes* (éd. Jouvence, 2024)





AUTISME SANS TROUBLE DU DÉVELOPPEMENT INTELLECTUEL : DE QUOI PARLE-T-ON VRAIMENT ?

Les types de handicaps

Loi du 11 février 2005
(art.2) portant sur l'égalité
des droits et des chances,
la participation et la
citoyenneté des personnes
handicapées.

Psychique

Maladies invalidantes

Cognitif

Sensoriel

Moteur

Mental



Dans la famille des TND, je demande...



Dyslexie



Dysorthographe



Dyscalculie



Dyspraxie



Dysgraphie



Dysphasie

Ensemble des troubles Dys : 8% de la population



Trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H)



Trouble du spectre de l'autisme (TSA)



Trouble du développement intellectuel (TDI)



Troubles moteurs
(ex : type Syndrome Gilles de la Tourette)

TDA/H : 6% enfants, 3% adultes

1 à 2% de la population

Lali DUGELAY – Conseil TND – reproduction interdite sous quelque forme que ce soit

DSM-4
(2000-2012)
Troubles envahissants du développement
(TED)

- Trouble autistique ou autisme
- Syndrome d'Asperger
- Syndrome de Rett
- Trouble désintégratif de l'enfance
- Trouble envahissant du développement non spécifié (TED NOS)

Triade autistique :

- Troubles de la communication
- Troubles des interactions sociales
- Comportements répétitifs et restreints

DSM-5
(2013 à ce jour)
Trouble du spectre de l'autisme (TSA)

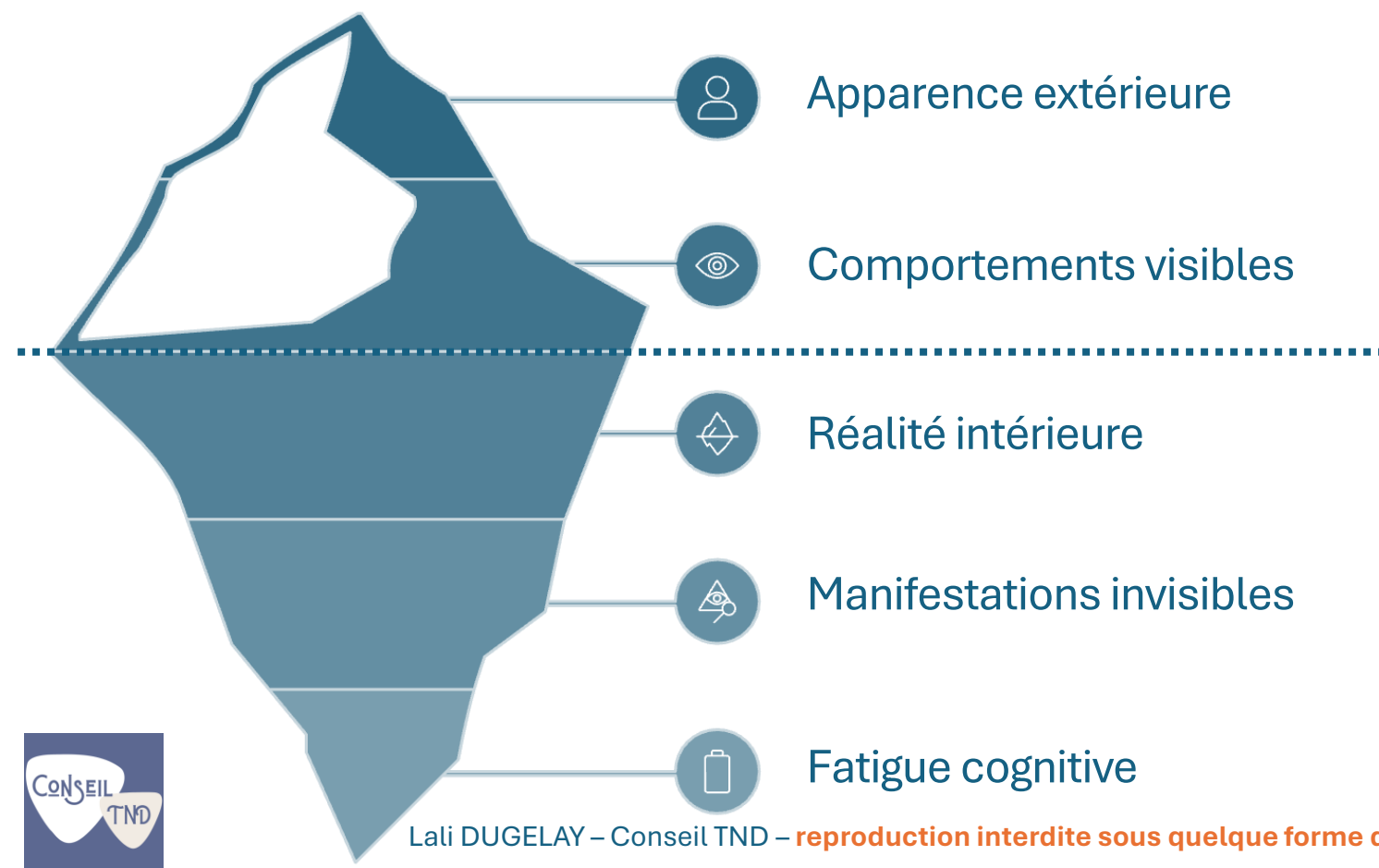
Les anciennes dénominations sont remplacées par un seul diagnostic, "autisme", avec 3 niveaux de sévérité :

- niveau 1 : nécessite un soutien
- niveau 2 : nécessite un soutien important
- niveau 3 : nécessite un soutien très important

Dyade autistique :

- Déficit de la communication et des interactions sociales
- Caractère restreint et répétitif des comportements, intérêts, activités

Trouble du spectre de l'autisme : invisible, comme 80% des handicaps



« Invisible »
ne signifie pas
« inexistant »



LES DÉFIS EN ENTREPRISE

Impacts possibles d'un TSA en emploi



Fatigue cognitive

Traitement de l'information

Surcharge sensorielle

Difficultés avec
les implicites sociaux



VOUS AVEZ DIT « ATYPIQUE ? »

TALENTS MÉCONNUS ET VISION SINGULIÈRE



Idées reçues à déconstruire en entreprise

« Les personnes autistes ne savent pas travailler en équipe »

« Les aménagements sont complexes et/ou coûteux »

« Ce n'est pas à l'entreprise de s'adapter »

« Ça demande trop d'effort managérial »

« Elles ne sont pas aussi fiables que les autres collaborateurs »

« Elles ralentissent l'équipe et les objectifs de performance »

 **incapable autrement**



Vivre dans un monde qui n'est pas pensé pour vous

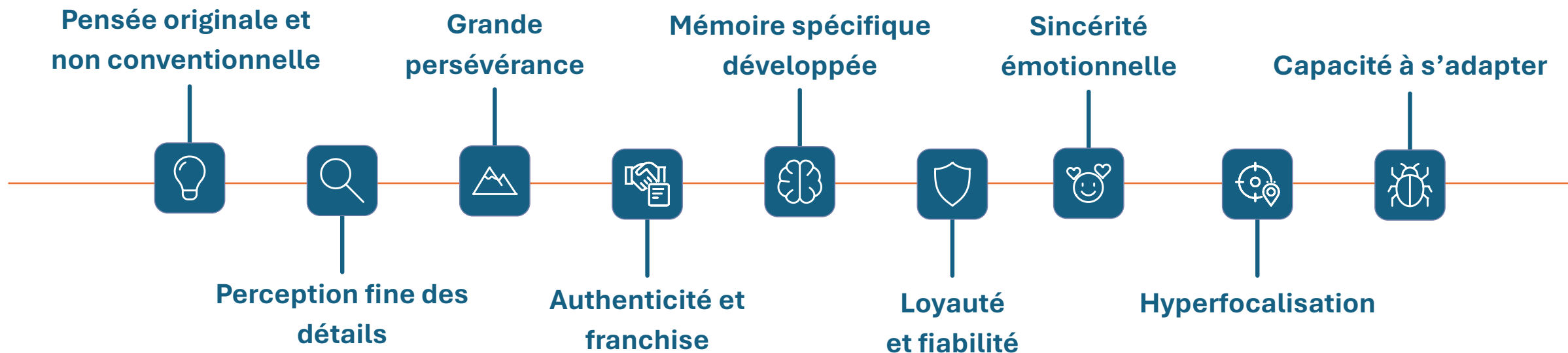
Fonctionnement cérébral
d'une personne avec un TND



Fonctionnement cérébral
d'une personne neurotypique



De nombreuses qualités qui sont des atouts en entreprise



Comprendre les besoins spécifiques, c'est ouvrir la voie à la réussite de tous.
L'inclusion ne nivelle pas par le bas : elle révèle le potentiel de chacun.



SOUTENIR L'INCLUSION D'UN SALARIÉ AUTISTE

(aka « le salarié autiste pour les nuls »)

Adapter le processus de recrutement

Avant l'entretien

- Identifier les besoins spécifiques : communication, outils de compensation, environnement
- Anticiper pour éviter les malentendus et instaurer la confiance

Pendant l'entretien

- Laisser un temps d'adaptation en début d'échange
- Évaluer le fonctionnement, pas la « forme » des réponses
- Garantir l'accès aux aides techniques habituelles

Posture de l'évaluateur

- Valoriser les compétences et les points forts
- Inviter à exprimer les difficultés et les aménagements
- Le candidat est expert de son propre fonctionnement

Tests de recrutement

- Les tests standardisés peuvent désavantager
- Privilégier l'évaluation en situation réelle
- Se méfier des tests de personnalité (biais)



La période d'intégration
du salarié avec TSA est
cruciale pour poser les
bases d'une bonne
collaboration



- Informer l'équipe avec l'accord du salarié
- Sensibiliser pour prévenir les incompréhensions
- Installer un cadre bienveillant et prévisible
- Mettre en place un mentor de référence
- Privilégier une communication claire et synthétique
- Co-construire l'organisation du travail
- Structurer les horaires et formaliser les changements
- Utiliser des outils de compensation utiles à tous

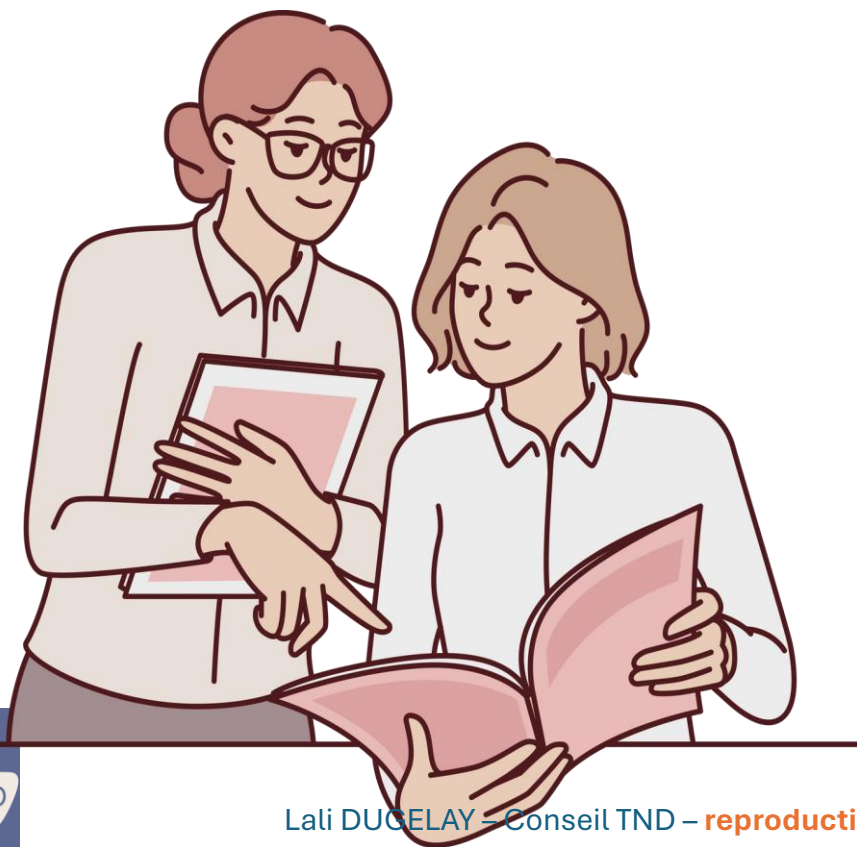
La personne avec TSA ne détecte pas toujours l'implicite, les sous-entendus et les non-dits.



Elle peut passer à côté d'un certain nombre d'informations si celles-ci ne sont pas clairement exprimées.



Transmettre les informations, objectifs et directives par écrit



**Anticiper et gérer
changements,
imprévus,
aléas,
urgences**



Une façon de communiquer atypique



Ne pas se focaliser sur le ton et les propos directs.

Ne pas être dans le reproche.

Bavarder, pour quoi faire ?



Adopter une communication claire, explicite et structurée

Une communication efficace repose sur des règles, des consignes et des procédures claires. Le flou, l'ambiguïté et les implicites sont souvent source de stress ou d'erreur.

Bonnes pratiques :

- Donner des objectifs précis et réalistes, assortis d'un délai concret.
 - Privilégier les consignes écrites, que le salarié peut relire à tête reposée.
 - Être précis dans les dates et horaires : pour une personne autiste, "10h" signifie 10h pile.
 - Hiérarchiser clairement les priorités et le rôle de chacun.
 - Éviter les sous-entendus : formuler les demandes de manière directe et explicite.
- 💡 Rappel : le salarié autiste comprend le sens littéral d'un propos, pas les implicites ou les métaphores.

Tenir compte des particularités de communication non verbale

Les personnes autistes peuvent :

- avoir du mal à soutenir le regard,
- ne pas décoder les expressions du visage,
- ou interpréter différemment le langage corporel.

👉 Il est donc utile de vérifier la bonne compréhension du message, sans jugement ni ironie.

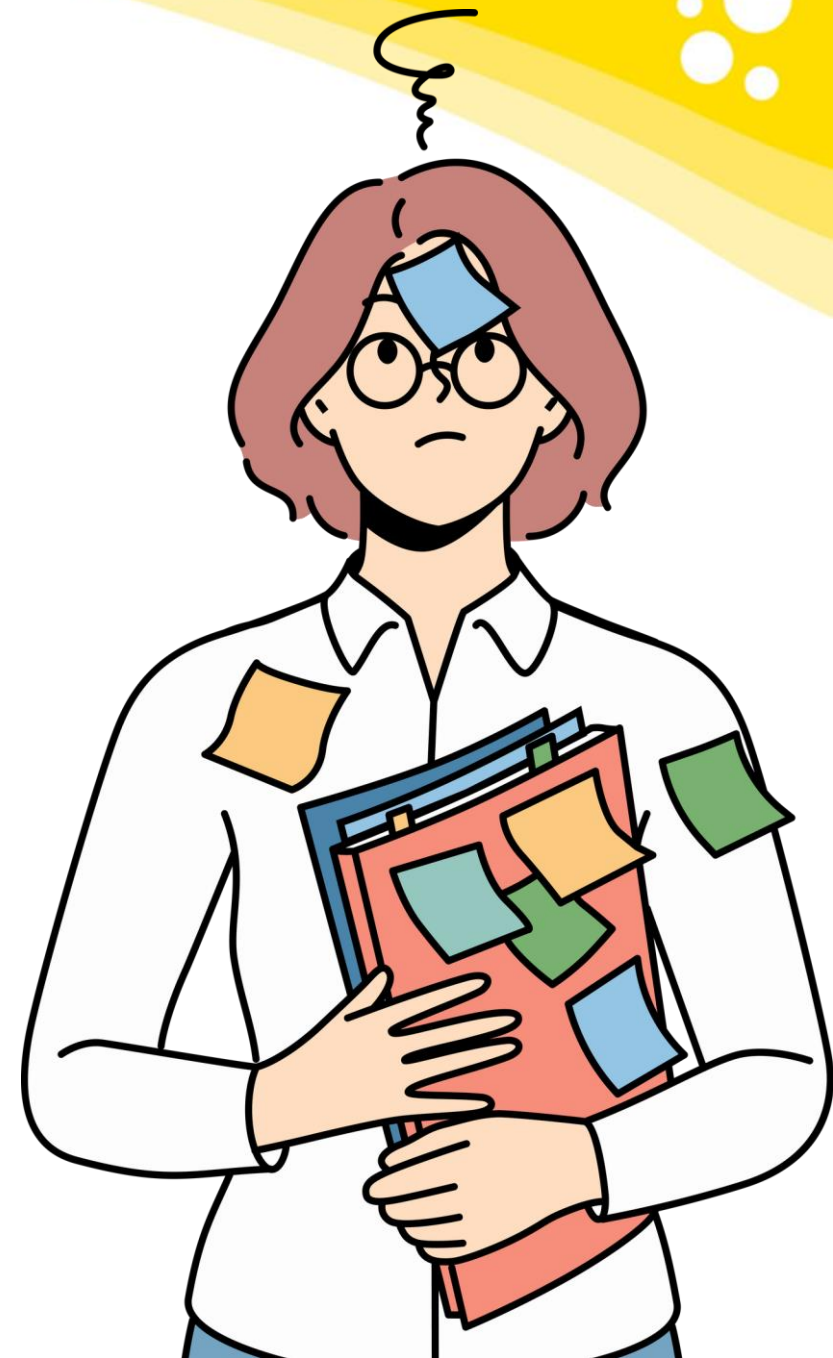
Exemple : reformuler simplement ("Est-ce que c'est clair pour toi ?", "Souhaites-tu que je précise un point ?").



Les réunions interminables mettent à mal les capacités de concentration du salarié avec TSA



De façon générale, privilégier des réunions
traitant d'un seul sujet à la fois.
Prévoir des pauses régulières.



Bonnes pratiques pour les réunions

En amont :

- Transmettre l'objet de la réunion, son ordre du jour, le nom des participants.
- Prévenir la personne TSA si elle sera amenée à prendre la parole pour qu'elle ait le temps de se préparer à l'exercice et maîtriser ses émotions.

Pendant la réunion :

- Faire respecter la parole de chacun sans brouhaha ou discussions parallèles.
- Ne pas interrompre la personne TSA qui risque d'avoir à retrouver le fil de ses pensées.
- Autoriser une agitation motrice et ne pas stigmatiser le salarié s'il a besoin de se lever et déambuler, cela lui permet de se recentrer.
- Favoriser **la participation et l'expression des idées**
 - Lui donner la parole explicitement ("Qu'en penses-tu ?", "As-tu une autre approche à proposer ?").
 - Lui laisser un temps de préparation avant une réunion pour qu'il puisse structurer ses idées.

Après la réunion :

- Faire le point et demander si certains éléments doivent être éclaircis.
- Adresser un compte-rendu de réunion qui permettra au salarié de s'y référer à tête reposée.

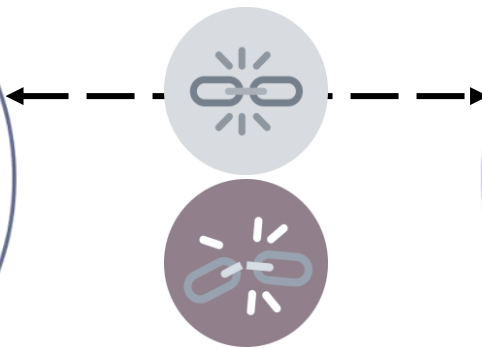


Situation de handicap au travail - RQTH



INDIVIDU

- Caractéristiques propres (ex : âge, sexe, taille...)
- Limitation de ses capacités physiques et/ou mentales



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Tâches
- Moyens, outils
- Collectif de travail



Inéadéquation entre les 2

=

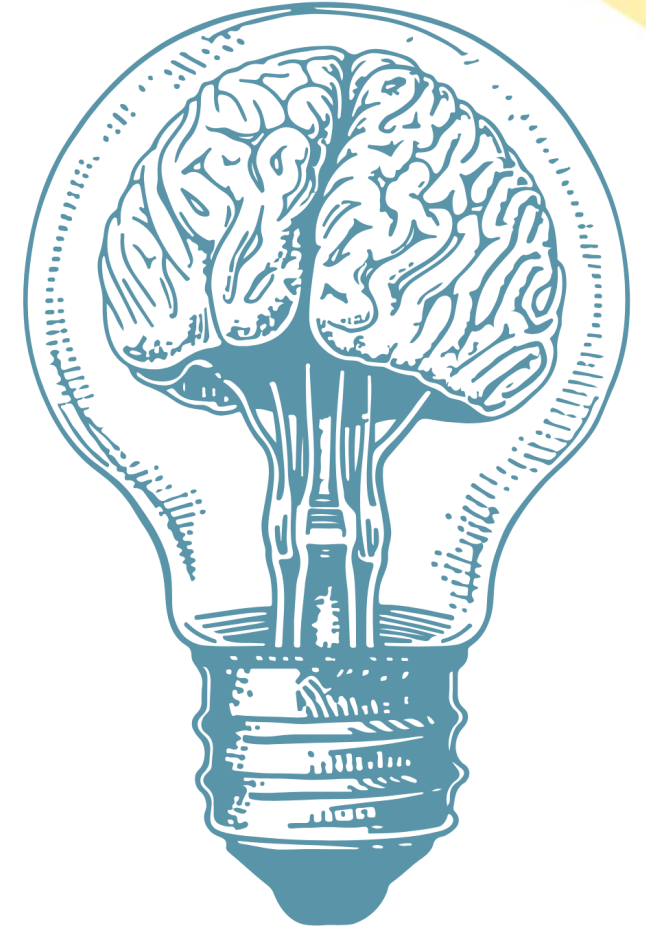
SITUATION DE HANDICAP
AU TRAVAIL



RQTH

Les bénéfices à déclarer sa RQTH

- permet de **bénéficier d'aménagements** qui rendent **équitable**s les conditions de travail pour tous.
- reste une déclaration à **l'initiative du salarié** et ne doit pas être divulguée par le manager ou les RH.
- ouvre le droit à des **aides de l'AGEFIPH** pour l'installation du poste de travail.



Aménagements du poste de travail

- Le salarié est expert de ses propres besoins
- Co-construire les aménagements avec lui
- Informer le service avec son accord
- Créer un environnement de travail sans surcharge sensorielle
- Investir dans des outils de compensation adaptés (casque anti-bruit, isolation, siège, logiciels, etc.)
- Proposer le télétravail quand c'est possible
- Aménager les horaires pour éviter les heures de pointe
- Prévoir un espace de travail calme et isolé



On peut tous agir en entreprise



Niveau individuel



Niveau managérial



Niveau organisationnel

- Écoute
- Compréhension mutuelle
- Non-jugement
- Respect du mode de communication
- Patience et bienveillance



On peut tous agir en entreprise



Niveau individuel



Niveau managérial



Niveau organisationnel

- Clarification
- Valorisation
- Mode de travail
- Environnement adapté
- Bienveillance



On peut tous agir en entreprise



Niveau individuel



Niveau managérial



Niveau organisationnel

- Sensibilisation
- Aménagement
- Soutien
- Formation
- Culture d'entreprise



La neurodiversité en entreprise

Un levier de progrès et d'innovation

Neurodiversité = progrès et innovation

- Passer de la logique d'obligation à celle de création de valeur
- Des façons de penser différentes qui transforment les pratiques
- Un regard neuf qui bouscule les habitudes et simplifie les process
- Une autre manière de voir les problèmes... et les opportunités
- Des profils qui enrichissent la réflexion collective
- Créativité, logique, hyperfocalisation : des atouts concrets
- Le potentiel se révèle dans un cadre clair, humain et sécurisant
- Une entreprise inclusive valorise les différences et performe durablement



Posez-vous les bonnes questions

**Ai-je déjà croisé une personne
neuroatypique sans le savoir ?**

Probablement oui.

Et comment ai-je réagi face à des
comportements que je ne
comprenais pas ?

**Comment puis-je devenir relais
de ces valeurs ?**

En partageant ces connaissances,
en sensibilisant mon entourage,
en étant un allié actif.

**Quelles pratiques puis-je ajuster pour
mieux collaborer ?**

Communication écrite, clarté des
consignes, respect des modes de travail
différents...



Ce qu'il faut retenir

La neurodiversité, c'est la réalité du monde du travail

1 salarié sur 6 est concerné. Ignorer cette réalité, c'est se priver d'une part importante des talents et créer involontairement des obstacles à leur épanouissement professionnel.

L'inclusion commence par un changement de regard

Avant les outils et les aménagements, c'est notre façon de percevoir la diversité qui doit évoluer. Passer du déficit au potentiel, de la tolérance à la valorisation.

Chacun peut être acteur du changement

Que vous soyez collaborateur, manager, RH ou dirigeant, vous avez le pouvoir d'agir à votre échelle. Chaque geste compte, chaque attention fait la différence.

« La neurodiversité n'est pas un risque à gérer, mais une **richesse à révéler**. »

Quelques ressources pour aller plus loin



Experte handicap en entreprise
Conférencière - Formatrice certifiée
Coaching de salariés handicapés
Conseil auprès des missions handicap

RESSOURCES À CONSULTER POUR ALLER PLUS LOIN



conseiltnd.fr



Drive Google sur lequel vous trouverez :

- une multitude de ressources concernant le handicap en emploi
- des carrousels téléchargeables sur tous les types de handicap
- le calendrier annuel des journées mondiales de chaque handicap avec les carrousels pour savoir comment concilier situation de handicap et vie professionnelles

bit.ly/handiressources



En particulier dans le champ des TND



conseiltnnd.fr



Ressources pour mieux
connaître les troubles du
neurodéveloppement

TDAH, autisme, dys, Tourette

conseiltnnd.fr/ressources-tnnd/



Trouble du spectre de l'autisme
(TSA)

*ne sont abordés ici que les formes sans trouble du développement
intellectuel associé

conseiltnnd.fr/ressources-tnnd/ressources-tsa-entreprise/



Syndrome de Gilles de la Tourette
(tics chroniques)

conseiltnnd.fr/ressources-tnnd/tourette-en-entreprise/



Trouble déficit de l'attention
avec ou sans hyperactivité (TDAH)

conseiltnnd.fr/ressources-tnnd/ressources-tdah-entreprise/



Troubles DYS*
(troubles spécifiques des apprentissages)

*dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dyspraxie, dysgraphie, dysplaisie...

conseiltnnd.fr/ressources-tnnd/ressources-troubles-dys/

Merci !

