EXPOTENTIEL

Personnes autistes et monde du travail

***Elisabete Correia**, psychologue et coach professionnelle*

Avec la participation de personnes autistes partageant leur expérience du monde professionnel.

Conférence du lundi – 28 septembre 2026

Une conférence à plusieurs voix

Des parcours différents. Des expériences singulières. Des regards complémentaires sur le travail

MARIE

Parcours dans le secteur social

MYRIAM

Juriste · parcours dans l'administration et secteur bancaire

FILIPE

Parcours dans le secteur sécurité et technique

ANONYME

Vie professionnelle et parentalité

Charge invisible · environnement · interactions · récupération · équilibre

ANONYME

Retour au travail

Ajustements du poste · compétences
Divulgation choisie du diagnostic

Pourquoi parler d’autisme et de travail ?

Accès à l’emploi → Maintien → Participation durable

> “Beaucoup de personnes autistes ne sont pas en difficulté à cause du travail lui-même… mais à cause des conditions dans lesquelles il s’exerce.”

Ne pas seulement demander :

“Est-ce que cette personne peut travailler ?”

→

Mais plutôt :

“Dans quelles conditions peut-elle mobiliser durablement ses compétences ?”

Un spectre: des fonctionnements singuliers

Communication et interactions

Sensorialité

Fonctions exécutives

Prévisibilité et changements

Attention et intérêts

Régulation et récupération

> **“ Il n'existe pas un profil professionnel type. ”**

COMPRENDRE

Un diagnostic ne prédit pas une manière de travailler

TSA

Fonctionnement individuel ⟷ **Exigences de l'activité** ⟷ **Environnement de travail**

Situation réelle

Deux personnes peuvent avoir des **besoins professionnels très différents** — et une **même personne** peut très **bien fonctionner dans un environnement** et être fortement **mise en difficulté dans un autre**.

AVOIR LES COMPÉTENCES

≠

POUVOIR LES MOBILISER DURABLEMENT

La compétence n'existe jamais hors contexte.

Ce que l'on voit… et ce que l'on ne voit pas

« Tout va bien »

VISIBLE

Résultats
Ponctualité
Compétences
Travail réalisé
Interactions adaptées aux attentes
Autonomie apparente

INVISIBLE

Surcharge sensorielle
Charge cognitive
Anticipation des interactions
Décodage de l'implicite
Gestion des changements
Régulation de ses réactions
Besoin de récupération
Camouflage/Masking

La **performance observable** peut masquer un **coût invisible**.

Quand les charges s’accumulent

SENSORIELLE

Bruit
Lumière
Mouvements
Odeurs
Proximité

COGNITIVE / EXÉCUTIVE

Interruptions
Multitâche
Priorisation
Changements
Urgence

SOCIALE / COMMUNICATIONNELLE

Décoder l’implicite
Interactions
Réunions
Codes
Conflits

ORGANISATIONNELLE

Rythme
Horaires
Imprévus
Multiplicité des interlocuteurs
Management

RESSOURCES DISPONIBLES

Récupération · prévisibilité
soutien · autonomie · régulation



SURCHARGE

Fatigue ↑
Ressources ↓
Besoin de récupération ↑

Est-ce soutenable dans la durée ?

« Qu'est-ce qui peut être particulièrement coûteux au travail, alors que cela ne se voit pas forcément de l’extérieur ? »

Comprendre la compatibilité professionnelle

PERSONNE
Fonctionnement individuel
Ressources
Besoins
Modes de régulation

×

ACTIVITÉ
Tâches
Rythme
Priorités
Autonomie
Charge cognitive

×

ENVIRONNEMENT
Sensoriel
Social
Organisation
Management
Communication

↓

COMPATIBILITÉ PROFESSIONNELLE

Une relation dynamique, **pas** une qualité de la personne.
C'est le niveau d'ajustement entre le fonctionnement de la personne et les caractéristiques de son contexte professionnel
(une activité donnée, réalisée dans certaines conditions, à un moment donné).

PROFIL DE COMPATIBILITÉ

Une même caractéristique prend un sens professionnel différent selon le contexte

EXEMPLE

Besoin de prévisibilité

Ce n'est ni une force ni une faiblesse en soi.

Contexte A

Planning stable · priorités explicites

→ ressource mobilisable

Contexte B

Changements fréquents · peu anticipés

→ coût d'adaptation élevé

Contexte C

Autonomie + objectifs clairs

→ fonctionnement soutenable

Contexte D

Urgences + consignes contradictoires

→ risque de surcharge

Le profil sert à raisonner sur la situation de travail :
identifier les conditions qui facilitent, fragilisent ou nécessitent un ajustement.

Même compétence. Conditions différentes. Résultat différent.

Quand les compétences étaient là…

« Pouvez-vous donner un exemple où vous saviez faire le travail, mais où les conditions dans lesquelles il fallait le faire vous ont mis en difficulté ? »

Communication : un problème de qui ?

Personne autiste

Précision
Littéralité
Besoin de clarté

sens donné au message

Collègues / manager

Implicite
Sous-entendus
Normes sociales

CE QUI PEUT ÊTRE ATTENDU

Comprendre l'implicite
« Lire entre les lignes »
Prioriser sans critères explicites
S'adapter à des consignes variables
Deviner quand demander de l'aide

CE QUI PEUT CLARIFIER LA SITUATION

Attentes explicites
Critères de priorité
Consignes concrètes
Feedback direct et respectueux
Interlocuteur identifié

Un malentendu se construit dans l'interaction.
La compréhension se construit des deux côtés.

Parler – ou non – de son autisme au travail

La culture organisationnelle, la compréhension de l'autisme et les ajustements disponibles comptent beaucoup.

Il n'existe pas une réponse universelle.

EN PARLER
peut permettre

- d'être mieux compris·e
- d'expliquer certains besoins
- d'accéder à des ajustements
- d'éviter des interprétations erronées

NE PAS EN PARLER
peut répondre

- au souhait de préserver sa vie privée
- à la crainte de stigmatisation / discrimination
- à la crainte d'un changement de regard
- au fait de ne pas percevoir l'utilité

Nommer le TSA, avec le niveau de détail choisi.
Expliquer son fonctionnement sans diagnostic.

Avant de décider : 5 questions

1. **Quel serait l’objectif en en parlant ?**
2. À qui ai-je besoin de le dire ?
3. Qu’est-ce que je souhaite que cette personne comprenne ?
4. De quels ajustements ai-je réellement besoin ?
5. Que je souhaite partager — et garder privé ?

Le diagnostic appartient à la personne.
Le besoin professionnel peut, lui, être décrit de façon fonctionnelle.

Dire, ne pas dire…

« À quel moment la question s’est-elle posée ?

Qu’est-ce qui a pesé dans votre décision ? »

Adapter ≠ diminuer les exigences

OBJECTIF
Ce qui doit être réalisé

CONDITIONS DE REALISATION
Ce qui peut être ajusté dans la situation réelle

COMPÉTENCE MOBILISABLE

Exemple

Objectif : produire un rapport de qualité

≠ exiger qu'il soit produit au milieu d'interruptions constantes

Exemple

Objectif : collaborer avec l'équipe

≠ imposer que toute information importante soit transmise oralement

Exemple

Objectif : s'adapter aux priorités

≠ modifier les priorités sans les expliciter

Ce qui peut faire la différence

Quels ajustements répondent aux besoins de cette personne, dans cette activité et dans cet environnement ?

CLARTÉ
Attentes · priorités · consignes concrètes

PRÉVISIBILITÉ
Anticiper et expliciter les changements

ENVIRONNEMENT
Bruit · lumière · espace · interruptions

ORGANISATION
Rythme · pauses · flexibilité · télétravail*

SOUTIEN
Référent identifié · feedback · points réguliers

AUTONOMIE
Marge de manœuvre adaptée

Un ajustement utile est individualisé, concret, réévaluable… et relié au travail réel.

** si compatible avec le poste et le besoin.*

Agir avant que la situation ne se dégrade

1

REPÉRER

Signaux de surcharge ou de décalage

2

COMPRENDRE

Ce qui se joue dans la situation réelle

3

AJUSTER

Une ou deux variables concrètes

4

RÉÉVALUER

Effets sur le travail et la santé

Attendre l’épuisement ou l’arrêt de travail réduit les marges d’action.

Quelques réflexes pour l’employeur/manager

À L’ARRIVÉE	Clarifier le rôle, les attentes, les interlocuteurs et les règles implicites.
AU QUOTIDIEN	Donner un feedback explicite et permettre de demander des clarifications.
LORS DE CHANGEMENT	Anticiper lorsque c’est possible et expliciter ce qui change — et ce qui ne change pas.
EN CAS DE DIFFICULTÉ	Analyser la situation concrète : tâche, environnement, organisation, communication.
POUR DURER	Réévaluer les ajustements, rester attentif au coût invisible et observer la soutenabilité, pas seulement la performance.

Qu’est-ce qui permet de bien travailler ?

« Si vous deviez citer deux ou trois conditions qui vous permettent réellement de bien travailler et de préserver votre équilibre, lesquelles choisiriez-vous ? »

Trois repères essentiels

1. **NE PAS PRÉSUMER**
   Le diagnostic ne dit pas à lui seul comment une personne travaille, ni ce dont elle a besoin.

2. **REGARDER LA SITUATION DE TRAVAIL**
   Les compétences s'expriment dans l'interaction entre la personne, l'activité et l'environnement.

3. **AJUSTER AVEC LA PERSONNE**
   Les solutions utiles partent du travail réel, des besoins exprimés et sont réévaluées dans le temps.

Il n'existe pas une manière autiste de travailler,
pas plus qu'il n'existe un aménagement qui conviendrait à tout le monde.

Une dernière chose à transmettre…

« S'il y avait une seule chose que vous aimeriez que les employeurs retiennent de votre expérience, ce serait laquelle ? »

Merci

questions • réactions • expériences

EXPOTENTIEL

Relier la santé et le travail, pour une employabilité durable.

www.expotentiel.ch