

2019

Guide d'auto-défense au travail



Focus pour les salariés sur le spectre de
l'autisme en milieu ordinaire

Secteur privé

FRANCE

AUTISME ET EMPLOI

Avec un taux de chômage élevé et marqué par de longues durées, les personnes autistes peuvent être très hâtives pour concrétiser une proposition d'emploi. Ce guide bref se veut un récapitulatif des bons réflexes à avoir et des questions à se poser pour que tout se passe au mieux, d'éviter les surprises ou malentendus au mieux, et au pire des situations d'exploitation voire de harcèlement sur le lieu de travail.

Le guide liste donc des informations relevant du bon sens, mais qu'on peut avoir soit tendance à oublier car on veut travailler très rapidement ou se montrer flexible, soit parce qu'on va mal en étant en poste et que cela rend la recherche de solutions difficile.

Sans voir le mal partout, il y a des entreprises réellement accueillantes et éthiques. Néanmoins, tout ne peut pas être toujours clair à 100% ni parfait, certaines choses se mettront en place lors de la prise de poste. Le poste peut évoluer aussi et donc les fonctions, les conditions (rémunération selon les responsabilités). Un salarié peut toutefois se baser sur des faisceaux d'éléments qui vont aider à la décision de rejoindre ou non une entreprise, ou d'y rester.

1- CONSEILS POUR LA PHASE AVANT L'EMBAUCHE / ENTRETIENS



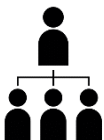
Évidemment, il est important de vous renseigner sur l'entreprise. Des sites comme [Société.com](https://www.societe.com) ou [LeFigaroEntreprise](https://www.lefigaroentreprise.com) vous donnent accès gratuitement à des données financières pour vous faire une idée de la santé, de la solidité de l'entreprise, des mouvements au sein de sa haute direction.



D'autres sites d'évaluation par les employés comme [Glassdoor](https://www.glassdoor.com) peuvent donner des indicateurs de l'ambiance de travail et de management. [EquallyWork](https://www.equallywork.com) est une plateforme récente de notation sous le prisme des discriminations au travail.



Interroger sur le poste. Ne pas hésiter à poser des questions sur les tâches, l'équipe (effectif), si c'est une création de poste, avec quel dirigeant se fait le rattachement hiérarchique. Demander éventuellement si l'entreprise organise des séminaires d'équipe durant l'année.



Dans le cas où l'entretien est conduit par un prestataire et non pas par son client final (l'employeur réel), voir s'il est possible de connaître le nom de cette entreprise.

Si en vous rendant à l'entretien, vous vous rendez compte que l'entreprise n'a pas de plaque avec son nom marqué dans l'immeuble, c'est mauvais signe.



Si l'emploi proposé est pour un CDI ou CDD mais qu'on vous demande avec insistance si vous pouvez être auto-entrepreneur, c'est mauvais signe.

Attention aux offres d'emploi frauduleuses, cet excellent [article de Pôle Emploi](#) aide à les repérer.

Certains propos sont à éviter, voici un exemple de mention vue fréquemment sur des CV de personnes autistes adressés à un employeur potentiel : « j'ai du mal à dire non ». Attention aux informations qui peuvent révéler des points de vulnérabilité. Tout cela relève de l'intime et n'a rien à faire dans des discussions professionnelles. En revanche, **insistez sur les qualités que vous avez au travail**, par exemple si vous avez une expertise, un sens de la rigueur, une technicité spécifique, etc.

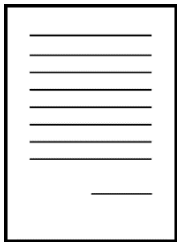
De son côté, l'employeur n'a pas à vous poser de questions personnelles de type : « Êtes-vous proche de votre famille ? » / « Vivez-vous seul ? » De même, les questions liées à vos origines ethniques, positions politiques, situation familiale ou de santé, souhait de maternité, etc., sont illégales durant un entretien.

Cependant, si vous avez fait état de votre R.Q.T.H. (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) dans votre CV ou lors de l'entretien, vous devez pouvoir donner des exemples de l'aménagement du poste de travail si cela est nécessaire ; c'est préférable par rapport à la seule information : "je suis autiste" qui ne tient pas compte du degré de connaissance de l'employeur.

2- PHASE DE CONTRACTUALISATION, QUELS ÉLÉMENTS À VÉRIFIER AVANT DE DÉMARRER ?

Éléments contractuels mis à l'écrit :

Intitulé et fonctions du poste (les fonctions bien définies au début sont importantes si possible, surtout si on prend en compte qu'on peut surcharger un salarié et lui faire faire tout et n'importe quoi, ce qui mènera potentiellement à un épuisement).



Convention collective applicable, statut et classification / échelon, salaire (fixe et/ou variable : en brut ou en net ?), nombre de congés annuels, avantages éventuels, durée de la [période d'essai](#) (et si renouvellement possible), durée, horaires et lieu de travail (y a-t-il plusieurs sites sur lesquels vous devrez vous déplacer ?), clauses de mobilité, clause de non-concurrence. Le type de contrat est important (CDD, CDI etc.) ; certains contrats sont spécifiques et moins connus, [toutes les informations s'y rapportant](#) figurent sur le site du Ministère du Travail.



Dans le cas où l'on vous envoie à l'étranger pour travailler, l'employeur a l'obligation d'effectuer les démarches administratives vous permettant d'avoir le permis de travail ainsi que la couverture santé adéquats (et vous devez disposer des papiers d'identité en règle dans le pays de destination).

Si vous avez discuté d'aménagements, quand pourront-ils être mis en place ?



Conseil : Identifier ou répertorier les interlocuteurs importants comme le référent Ressources Humaines, la médecine du travail et représentant syndical /délégué du personnel s'il en existe au sein de l'entreprise.

Dans certains secteurs, cela peut être acceptable de demander à voir un contrat-type d'embauche pour se faire une idée des éléments collectifs comme la durée du travail, les avantages...

Attention :

Si ce qui a été discuté à l'oral n'est pas mis à l'écrit par l'employeur sur le contrat, spécifiquement sur les éléments essentiels tels que ceux du 1^{er} paragraphe. À savoir toutefois : un contrat peut être oral en France. Ce n'est pas une obligation pour l'employeur de rédiger un contrat s'il est à durée indéterminée et à temps complet.

Si votre supérieur vous demande tout au début de votre prise de poste de faire des louanges de l'entreprise sur les réseaux sociaux alors que vous n'avez pas encore pris vos marques, cela peut être utile d'attendre un peu avant de poster un avis. Aucun employeur n'a le droit de vous forcer à le faire, si vous recevez des pressions dans ce sens, c'est mauvais signe.



À noter : un employeur n'a pas à contacter un salarié en arrêt maladie et ne peut pas le forcer à aller travailler durant cette période. Si vous subissez des pressions dans ce sens, informez la médecine du travail.

Si vous avez des doutes ou que certains points vous interpellent quant aux pratiques managériales dans l'entreprise, interrogez si possible des proches / famille / amis / connaissances.

En cas de litige, il vous faudra des écrits et un maximum de preuves.

Autres indicateurs d'un mauvais climat ou de dysfonctionnements sérieux dans l'entreprise :

- Une offre d'emploi qui « tourne » depuis 1 an, disparaît puis réapparaît fréquemment.
- Le turnover des employés et / ou de la direction.
- Un absentéisme élevé (arrêts maladie : fréquence et durée).
- Des dirigeants / fondateurs / associés qui se disputent constamment et donnent respectivement des directives contraires à leurs collaborateurs.

À savoir : la difficulté peut être d'évaluer quelles questions poser. Rappelez-vous que vos interlocuteurs vous donneront déjà de l'information de leur côté. Si vous avez plusieurs interlocuteurs (un Responsable Ressources Humaines, un directeur d'équipe par ex.), n'hésitez pas à « répartir » ces questions. Il faut savoir que certaines questions peuvent « faire peur » à un employeur potentiel.

Quelques signes avant-coureurs sur votre état de santé :

On ne remarque pas toujours que l'on ne va pas bien. Mais quelques signes peuvent vous alerter, voici quelques manifestations spécifiquement courantes chez les personnes autistes (liste non exhaustive) :

Le [burn-out autistique](#), article traduit par l'Association Française des Femmes Autistes, listant des indicateurs d'alerte (lien cité avec leur aimable autorisation).



Troubles somatiques : troubles musculo-squelettiques, fortes contractures musculaires, eczéma, urticaire...

Vous pouvez réussir à identifier des signes somatiques ou psychologiques en vous demandant si vous pouvez répondre que ces affirmations sont justes :

« Dernièrement, je pense beaucoup plus que d'habitude à ce que j'aurais dû dire ou faire au travail avant de dormir / quand j'essaie de me concentrer sur un de mes centres d'intérêt. »

« Dernièrement, j'ai très mal au ventre avant de partir travailler / je me réveille avec un gros poids en moins les jours où je ne travaille pas. »

« Dernièrement, je vais aux toilettes beaucoup plus souvent que d'habitude, surtout sur mon lieu de travail. »

Si vous vivez avec d'autres troubles que l'autisme (ex. phobie sociale, troubles gastro-intestinaux, troubles obsessionnels compulsifs...), ceux-ci peuvent également se trouver exacerbés par un mal-être psychologique. Par conséquent, attention à ne pas négliger un de ces signaux au motif que vous avez l'habitude de les vivre. C'est le cumul de tous les indicateurs et leur intensité qui est à prendre en considération.



IMPORTANT : Si vous décidez d'aller consulter un médecin, il peut être utile d'avoir mis par écrit au préalable les difficultés, douleurs et / ou signaux que vous expérimentez. Disposer d'un écrit permet d'être sûr que tout sera communiqué même si vous avez un blocage pour vous exprimer à l'oral.



APPEL A LA VIGILANCE : les remèdes miracles n'existent pas, **un mieux-être est possible et nécessite du temps**. Une personne en souffrance est un client idéal pour les charlatans / escrocs proposant des soi-disant « solutions rapides » onéreuses (stages ou séances de développement personnel « révolutionnaires », thérapies relevant des pseudo-sciences) et parfois dangereuses. Les personnes en souffrance sont des cibles pour les sectes.

3- APRÈS LE CONTRAT / SORTIE DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE



Assurez-vous d'obtenir les documents de sortie obligatoirement fournis par l'employeur : solde de tout compte, attestations diverses, dernière fiche de paie et versement du salaire. Plus d'infos [ici](#). Il est important que vous ayez certains papiers pour faire valoir vos droits même plusieurs années après, pour une inscription au Pôle Emploi.

À savoir : il existe certaines particularités pour les salariés disposant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (la durée de préavis en cas de licenciement peut être plus longue par ex.).

4- SI VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME D'ABUS, HARCÈLEMENT, COMMENT FAIRE VALOIR VOS DROITS ET VOUS DÉFENDRE ?

A) Quels sont ces abus ? Quelles formes peuvent-ils prendre ? Comment reconnaître que l'on est victime ?



Le harcèlement moral

Il se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes... Vous trouverez de nombreux exemples ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

Exemple conseil tiré de faits concernant l'autisme : aucun individu de l'entreprise (collègue, supérieur) n'a à se présenter à votre domicile si vous ne l'avez pas souhaité ni avez donné votre accord au préalable.

Le harcèlement sexuel

Il mérite une définition détaillée et officielle. Informations et nombreux exemples ici :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

L'exploitation, Les violences physiques et morales

L'exploitation peut être relative au nombre d'heures travaillées, bien supérieur au nombre d'heures indiqué dans le contrat (si vous disposez d'un contrat de travail) ; mais également relative aux lieux dans lesquels on vous fait travailler (insalubrité, insécurité, superficie très réduite par rapport au nombre de travailleurs).

Les violences physiques et / ou morales se réfèrent à l'atteinte à votre intégrité physique (coups, blessures, maltraitance), aux menaces et ou intimidations de la part d'une personne travaillant dans la même entreprise que vous (collègue, supérieur ou subordonné hiérarchique).





B) Etre conseillé / orienté et se défendre

INSTITUTIONS, AUTORITÉS ET PROFESSIONNELS À CONTACTER



Dans quel contexte ?	Coordonnées
<p>Pour toute question ou problématique liée aux conditions de travail, santé et sécurité, durée du travail... L'Inspection peut conseiller sur vos droits et obligations ou vous pouvez les contacter pour dénoncer une situation qui vous paraît anormale.</p>	<p>Inspection du Travail : http://directe.gouv.fr/</p> <p>(Exemple : votre employeur ne vous paie pas tous vos salaires, ne vous remet pas vos fiches de paie, vous fait travailler très au-delà de la durée de travail, etc.)</p>
<p>Pour toute problématique liée à vos droits civiques, votre droit au respect et à la dignité, la lutte contre les discriminations</p>	<p>Défenseur des Droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations</p> <p>(Exemple : vous êtes victimes d'abus, de harcèlement, d'insultes, d'humiliations...)</p>
<p>Pour toute question ou problématique juridique</p>	<p>Maison de la Justice, annuaire par région : http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html</p> <p>Exemple : présentez votre situation, ce qui vous semble anormal ou posez des questions pour connaître les recours juridiques possibles</p>

<p>Pour être orienté et conseillé sur vos droits en fonction de votre corps de métier</p>	<p>Syndicats professionnels : https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries</p> <p>Exemple de question : « quelles sont les dispositions prévues par ma convention collective par rapport au préavis de licenciement ? »</p>
<p>Pour chercher du soutien, un accompagnement, de l'écoute, des associations peuvent vous aider par téléphone, par email ou en physique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Associations spécialisées sur l'autisme - Associations spécialisées sur le handicap - Numéro d'écoute national pour toutes les victimes : 116 006 (gratuit) <p>http://www.justice.gouv.fr/aide-aux-victimes-10044/116006-12126/</p>
<p>Pour obtenir de l'aide sur le plan administratif dans les démarches pour l'emploi, l'accès aux droits...</p>	<p>Assistant de service social</p> <p>https://fr.wikipedia.org/wiki/Assistant_de_service_social</p> <p>Exemples de question : « Je veux constituer mon dossier à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour demander une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), puis-je avoir de l'aide dans la démarche administrative ? »</p> <p>« J'ai perdu mon emploi et je ne comprends pas bien comment m'inscrire au Pôle Emploi, pouvez-vous m'aider ? »</p>
<p>Pour une orientation, information et aide avant/pendant/après l'emploi, dédié aux jeunes de 16 à 25 ans</p>	<p>Mission locale</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales</p> <p>Pour trouver votre mission locale, tapez votre code postal ici.</p>
<p>Pour un suivi médical, des conseils et une écoute en matière de santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Médecin généraliste. Si vous n'en connaissez aucun, consultez cet annuaire. - Médecine du Travail. Le salarié ne choisit pas le médecin du travail. Leurs coordonnées doivent figurer sur l'attestation de suivi remise à la visite d'embauche ou sur un panneau sur le lieu de travail (obligation légale) ou en dernier lieu, accessibles par l'Inspection du Travail. - Il existe des Unités de Souffrance au Travail dans certains hôpitaux. Ces consultations sont apparemment encore peu connues des médecins généralistes mais n'hésitez pas à leur en parler. Un courrier d'un médecin est généralement nécessaire pour obtenir une consultation de ce type.
<p>Si vous êtes dans une situation d'urgence et / ou de détresse</p>	<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Numéro d'appel d'urgence : composer le 112 ou le 17</p> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <p>Urgences par SMS ou fax : contacter le 114 https://www.info.urgence114.fr/ accessible si difficultés à parler ou téléphoner</p> </div>

Notes :

Pour certaines problématiques, plusieurs de ces entités sont à contacter. Par ex. si vous pensez avoir été licencié en raison de votre handicap et que vous êtes en burn-out, vous pouvez contacter la Médecine du Travail pour votre suivi médical + la Maison de la Justice pour trouver un accompagnement juridique + le Défenseur des Droits que vous pouvez saisir pour dénoncer cette discrimination.



Entamer une démarche de défense des droits peut être extrêmement difficile psychologiquement. Si l'on est dans un état de santé mentale et/ou physique affaibli, il peut être judicieux d'attendre une amélioration. Ces démarches sont généralement longues et il faut être en mesure de tenir sur la durée. Dans tous les cas, (et bien qu'il soit dur pour beaucoup d'autistes de demander de l'aide) s'appuyer sur tout soutien possible parmi l'entourage et professionnels, réseau associatif, si l'on est isolé.



Plusieurs des conseils apportés dans ce document sont recensés suite à des situations vécues par des salariés autistes.



Vous n'êtes peut-être pas une personne autiste en recherche d'emploi mais un ami, un proche et vous remarquez que la personne ne parle plus de son travail alors qu'elle le faisait habituellement et vous observez certains des signes cités précédemment ? Vous pouvez peut-être lui faire parvenir ce mini-guide et vous tenir prêt à être à son écoute en cas de besoin.



Après avoir lu ce guide, vous avez peut-être le souhait de contribuer au respect des droits civiques des personnes autistes, mais ne savez pas par où commencer ? Vous pouvez adapter le guide pour un milieu professionnel spécifique, un autre pays, une autre langue ou le rendre plus accessible (braille / version audio pour aveugles et malvoyants, vidéo en Langue des Signes Française, méthode Facile à Lire et à Comprendre, etc.).

Ce guide est une initiative citoyenne. Reproduction, diffusion, modification autorisées (et encouragées). Existe aussi en version avec la police Open Dyslexie et accessible aux utilisateurs de synthèse vocale. Réalisé par des personnes autistes.