



AUTISME ET EMPLOI

Les clés pour un meilleur
accompagnement du demandeur
d'emploi avec autisme

VERSION 2026



Une initiative de France Travail et
de Chéops Nouvelle-Aquitaine,
le réseau des Cap emploi

Une posture en préambule :

Être bienveillant et attentif avec le demandeur d'emploi TSA comme on devrait l'être avec chaque demandeur d'emploi.

L'objectif de ce livret est de vous donner quelques clés pour un meilleur accompagnement du demandeur d'emploi avec autisme.

Chaque agence dispose d'un référent que vous pouvez solliciter.

Ce document a été relu par Christine PHILIP, maître de conférence honoraire en Sciences de l'éducation

EN SAVOIR PLUS SUR

L'AUTISME

● Qu'est-ce que l'autisme ?

L'autisme est un handicap neurologique d'origine génétique, qui se traduit par « la dyade autistique » :

- troubles de la communication verbale et/ou non-verbale + troubles des interactions sociales (actions entre individus au cours desquelles des informations sont partagées),
 - troubles du comportement à caractère répétitif (intérêts particuliers envahissants)
- **entraînant des particularités sensorielles** qui peuvent concerner tous les sens (ouïe, vision, odorat, toucher, vestibulaire) et être caractérisées par une hypo, une hypersensibilité, ou la recherche de stimulations sensorielles inhabituelles (sensibilité à certains sons, odeurs ou textures, coexistant parfois avec une apparente indifférence à d'autres, perception différente de la douleur...),
- **et des troubles de la motricité et de la posture** telles que difficultés de coordination droite-gauche ou haut-bas du corps, raideur et utilisation de la posture pour réguler les émotions, atteinte de la motricité fine...

L'autisme est un handicap et donc pas une maladie mentale. On naît, on vit et on meurt avec, mais on peut le compenser partiellement. Et c'est souvent un handicap invisible. Il est plus juste de parler de **Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA)** que d'autisme. Les TSA sont :

- répartis sur un spectre (continuum, ou échelle) de l'autisme,
- graduels (pas de frontière nette entre neurotypiques (NT) et TSA),
- subdivisés entre déficients intellectuels (DI) et non-DI et avec ou sans retard de langage,
- eux-mêmes inclus dans une famille plus large qui sont les Troubles neuro-développementaux (TND).



Retenir l'idée :

Autant d'autismes que d'autistes pour éviter les classifications aux effets ravageurs.

● Le Syndrome d'Asperger (selon l'ancienne classification)

Le Syndrome d'Asperger se caractérise par une difficulté à traduire le langage social, à communiquer et interagir avec les non-autistes ou neurotypiques (NT).

C'est une forme d'autisme sans DI et sans retard de langage avec un QI souvent supérieur à la moyenne, aux frontières floues avec l'autisme dit de « haut niveau » (AHN) ou encore les hauts potentiels intellectuels (HPI/ « les zèbres ») ou la douance.

Les Aspergers sont pour la plupart des personnes capables de s'intégrer dans l'entreprise à condition de bénéficier :

- d'un diagnostic précoce,
- d'une scolarisation en milieu ordinaire,
- d'un accompagnement adapté au poste de travail.

● L'autisme génère de nombreux débats de société sur :

- la progression du taux de prévalence dans les pays développés qui pose la question des causes de l'autisme (1/100 environ),
- le rapport de 1 à 5 entre hommes et femmes, en voie de réduction du fait d'une meilleure détection des profils féminins,
- un handicap hors champ de la psychiatrie freudienne sauf en cas de maladie mentale associée (comorbidité). Mais réactif aux Techniques Cognitivo-comportementales (TCC) comme les méthodes ABA, TEACCH, les ateliers d'habiletés sociales...
- **une différence plus qu'un handicap** qui s'inscrit dans des notions plus larges telles que :
 - la personne atypique, la neuro-diversité,
 - la société inclusive,
 - et un mouvement général de désinstitutionalisation,...
- de nouvelles classifications internationales (DSM-5 et CIM-11) qui graduent le niveau d'autisme de I à III,
- la médiatisation croissante de ce handicap avec des séries TV qui cassent l'image savante du film « Rain man » avec Dustin Hoffman ou de « l'Aspie » (surnom des Asperger) forcément génie de l'informatique !

● Le marché du travail pour les personnes autistes

Un diagnostic tardif¹

A la question « quand avez-vous été diagnostiqué ? » **74 %** des salariés autistes indiquent que le diagnostic s'est fait **après l'embauche** contre 26 % avant l'embauche.

Ce diagnostic tardif d'un handicap « invisible » engendre nécessairement de fausses interprétations des comportements de la part de ceux qui ne sont pas informés, ce qui est notamment le cas dans la sphère professionnelle.

A noter que le diagnostic chez les femmes est encore beaucoup plus tardif, ce qui est dû à leurs plus grandes capacités à passer inaperçues. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles ne rencontrent pas de difficultés, mais leur handicap est encore plus « invisible » que celui des hommes.



Un taux de chômage élevé mais inconnu

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé (autour de 20%) que celui de la population sans handicap.

Si les chiffres sont disponibles pour le handicap en général, les données sur l'autisme sont inexistantes. Les informations disponibles ne portent que sur des échantillons restreints.²

Il apparaît que :

- 35,5 % se trouvent en emploi, la plupart ayant obtenu un diagnostic après leur insertion professionnelle,
- 38,5 % sont sans emploi et en recherchant un (la plupart de ces personnes sont des étudiants),
- 26 % sont sans emploi et n'en recherchent pas, car ils ne souhaitent pas (ou plus) en avoir un, suite aux difficultés qu'ils ont rencontrées et aux échecs répétés subis dans leur parcours.

Un handicap invisible et caché

Une minorité de personnes parle de leur handicap en milieu professionnel (26 %), alors que 80 % en parlent en milieu familial, 67 % en milieu amical et 9 % n'en parlent à personne.

L'absence de communication sur son handicap entraîne inévitablement :

- une non-sensibilisation de l'environnement professionnel,
- de mauvaises interprétations des comportements de la personne de la part des collègues de travail,
- et à terme un échec dans la prise de poste ou le maintien dans l'emploi.

¹ Accès à l'emploi des personnes porteuses du syndrome d'Asperger et autistes de haut niveau. Fondation handicap Malakoff Médéric. Restitution de l'étude de terrain, déc 2014/ sept 2015 sur un échantillon de 99 personnes atteintes d'un SA. Maryvonne LYAZID, Présidente du Comité de pilotage de ce projet.

² Josef SCHOVANEC, Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes en France, Février 2017.

Accompagner un demandeur d'emploi autiste

Partons du principe que le **conseiller est informé du handicap** légitimement reconnu du D.E.



L'accompagnement personnalisé envisagé pour les demandeurs d'emploi autistes prévoit que **le conseiller France Travail coordonne si possible ses actions avec un référent social ou un accompagnant de confiance.**

● Premiers contacts par mail

- **Privilégier les relations par écrit** (mail, sms) avant la rencontre physique et éviter les appels téléphoniques.
- **Convenir d'un rendez-vous** de façon claire et précise : date, heure, lieu... éventuellement documents nécessaires, motif et déroulé de l'entretien. Et s'y tenir !
- **Proposer au D.E de se faire accompagner** d'une personne de confiance (membre de la famille, ami, membre d'une association dédiée... s'il le souhaite ou en a l'habitude.
- **Coordonner** l'accompagnement personnalisé avec le référent du secteur médico-social, lorsqu'il existe.



La personne autiste éprouve des difficultés à saisir les non-dits, les sous-entendus ou les conventions sociales inexprimées. Elle peut également être déstabilisée par ce qui est imprécis ou flou. Il convient donc d'être rigoureux dans son discours et son approche.

● Le premier entretien physique

- **Evoquer son centre d'intérêt** pour entamer la conversation (si vous le connaissez). Cela facilite les échanges.
- **Préférer les phrases courtes et concises** avec un sujet par phrase, **en mode affirmatif**. Les questions ouvertes, le discours imagé et l'humour sont difficilement compréhensibles par la personne autiste.
- **Privilégier un rythme suffisamment lent** pour permettre la prise de notes ou au moins l'assimilation de l'information. Faire des pauses. Lui laisser le temps de répondre. Au besoin, **utiliser un schéma** ou un croquis : les autistes pensent souvent de façon visuelle.

- **Pratiquer l'écoute active et bienveillante.** Comprendre qu'un silence ou une réponse brutale sont des maladresses sociales ; qu'un manque d'intérêt exprime plutôt une difficulté de concentration, de fatigue ou de capacité à répondre. Eviter les signes de mépris, colère ou condescendance.
- **Respecter la vie privée** de votre interlocuteur. Le non-respect de l'espace privé d'une personne autiste peut la conduire à clore l'entretien de façon brusque et inattendue.
- **Eviter le mensonge, l'approximation.** La franchise et la clarté sont la garantie d'une communication efficace avec la personne autiste.
- **Eviter les imprévus, les retards ou l'invitation non annoncée d'une tierce personne.** Les déplacements et les interactions sociales sont anticipés, réfléchis et préparés par la personne autiste. Tout imprévu peut être générateur de panique ou de mutisme. Accepter la présence de l'un de ses proches à l'occasion du premier entretien.
- **Ne pas sous-estimer ni les difficultés ni le potentiel** de la personne autiste. Chaque autiste est bien sûr différent mais il faut faire confiance à sa capacité à mobiliser son potentiel. Penser à **résumer l'échange** en le traduisant par des **actions concrètes** à réaliser.

Exemples de questions à poser lors du premier entretien physique ou téléphonique pour déterminer les spécificités et limitations du demandeur d'emploi :

- Où vous positionnez-vous sur le baromètre du stress ?
- Avez-vous besoin d'accompagnement pour les entretiens ?
- Quelles sont les autres structures qui vous accompagnent ? Quelles sont leurs préconisations ?
- Quel est l'environnement le plus favorable à l'échange pour vous ?
- Quel est le moment de la journée le plus propice pour les échanges ?
- Quel est le mode de communication à privilégier ?
- Quel est votre projet ? Les ressentis en lien avec votre dernière expérience professionnelle ?
- Comment se déroulent vos journées ? Qu'aimez-vous faire ?



L'autisme est un handicap qui doit plutôt être considéré comme une façon d'être et de penser différente. Sans dramatiser ni sous-estimer les difficultés rencontrées par la personne autiste, il convient de la considérer comme neuro-différente avec ses atouts et ses faiblesses.



● Identifier ses atouts et ses freins



Même s'il y a probablement autant d'autismes différents que de personnes autistes, certains aspects spécifiques sont communs aux personnes avec TSA.

Ses atouts

Grand respect des règles quand elles sont claires et bien définies ; ce qui implique des savoir-être intéressants tels que : fiabilité, ponctualité, honnêteté, franchise, loyauté et sincérité.

Implication sans modération, ce qui se traduit par une attitude enthousiaste et positive, un sens aigu de la justice, de la persévérance et du perfectionnisme dans le travail.

Mémoire exceptionnelle. La personne autiste dispose en particulier d'une **mémoire visuelle** lui permettant de reproduire intérieurement des situations déjà vécues et compenser ainsi son manque de compréhension de nos codes sociaux implicites.

Grande capacité à apprendre. Grâce à sa mémoire exceptionnelle et à sa soif d'apprendre, la personne autiste peut avoir une **connaissance encyclopédique** des sujets qui la passionnent.

Sens de l'observation et du détail. Son perfectionnisme lui permet alors de détecter très vite des erreurs, anomalies ou bugs.

Ses points d'amélioration

Des difficultés à saisir l'abstrait et l'implicite. La personne avec TSA saisit mal le langage invisible et les conventions sociales : elle ne comprend donc pas toujours les réactions des autres et peut faire preuve de maladresse dans ses relations avec autrui. De la même façon, les consignes doivent être suffisamment concrètes et explicites (lecture au 1^{er} degré).

Une vision morcelée de son environnement et de son activité. La personne autiste voit d'abord les détails et n'a pas de vision globale. Cela l'empêche également d'enregistrer les visages, les prénoms et de reconnaître les personnes.

Une forte résistance au changement. Tout changement inattendu ou mal expliqué peut générer des réactions d'anxiété et/ou de colère chez la personne avec TSA.

Des difficultés de concentration. Hypersensible aux bruits, aux lumières et à certaines couleurs, la personne autiste se laisse facilement distraire par les stimuli extérieurs.

Des difficultés dans la coordination motrice. La personne avec TSA peut être malhabile, rigide, et souvent mal à l'aise dans les activités sportives, le mouvement, la posture.

Une faible estime de soi. La personne autiste supporte mal de faire des erreurs, la défaite et les échecs qu'elle a tendance à amplifier ; cela induit également une grande modestie et un refus d'entrer en compétition avec les autres.

Une charge mentale importante et permanente, qui peut aboutir à une forme aggravée d'épuisement. D'où la nécessité de respecter des temps de repos et d'éviter l'activité professionnelle à domicile.



A partir de ces connaissances, il s'agit d'orienter le demandeur d'emploi autiste dans la construction de son projet professionnel. Par rapport à ses choix d'activité, l'aider à identifier ses freins et ses habiletés particulières. Eclairer, si besoin, l'image qu'il se fait du métier ou de l'activité choisie.



● Définir son projet professionnel

- **Transposer atouts et centres d'intérêt** en compétences professionnelles de façon concrète et rationnelle. Au besoin, utiliser un schéma ou un tableau.
1 atout = 1 compétence.
- Une fois le tableau des compétences réalisé, **proposer des secteurs d'activité/métiers** nécessitant les compétences concernées.
- **Recouper avec les freins/points faibles identifiés** pour mieux orienter la recherche et éviter au demandeur d'emploi de se diriger vers un métier que son handicap pourrait l'empêcher d'exercer (attention aux situations d'échec).
- **S'appuyer sur les centres d'intérêt** du demandeur d'emploi pour orienter sa recherche, sauf si ceux-ci se révèlent trop envahissants (intérêt obsessionnel) ou contre-productifs.
- **Tenir compte de certains domaines de prédilection** qui sont surreprésentés dans cette population. *Exemples : nouvelles technologies, livres et médias, nature et développement durable, artisanat, traduction et rédaction, etc.*
- **Obtenir l'adhésion du demandeur d'emploi autiste** pour qu'il soit acteur de sa démarche d'insertion, en insistant sur le fait qu'il lui appartient de décider de son sort et que nul ne peut le faire à sa place.
- **Fonder la relation contractuelle sur les trois principes suivants :**
 - accord pour évoquer ou non les TSA à des tiers,
 - accompagnement globalisé, individualisé et personnalisé,
 - confiance mutuelle et respect des engagements.



L'objectif est d'offrir aux personnes autistes la possibilité d'aller vers l'emploi ordinaire, quel que soit le lieu, même de courte durée ou à temps partiel, en gardant un lien, si nécessaire, avec les services d'aide compétents.

● Accompagner sa recherche d'emploi

- **Vérifier l'inclusion numérique** du D.E et proposer, si besoin, un atelier de sensibilisation aux outils numériques de France Travail, en lien avec les services d'aide compétents. La personne autiste est souvent réfractaire aux nouvelles technologies. Il convient de lui démontrer leur intérêt (messagerie, planning, GPS etc...) et capitaliser sur le fait que ces technologies ne nécessitent pas d'interaction sociale particulière.
- **Faire connaître au D.E les techniques de recherche d'emploi** ou de stage (rédiger un CV, une lettre de motivation, simuler un entretien...) et lui proposer des ateliers si nécessaire.
- Si besoin, proposer au demandeur d'emploi autiste de l'aider à **organiser sa recherche** en suggérant un planning d'actions à mener.
- Une fois la cible d'emploi déterminée, **proposer des stages** ou PMSMP en milieu professionnel au candidat autiste. Ceux-ci permettront une évaluation en situation réelle, de l'adéquation entre les compétences de la personne, ses souhaits et les exigences du poste.
- Proposer au D.E autiste de **développer ses habiletés socio-professionnelles** en l'aidant à connaître les relations employeurs-salariés et à gérer son stress, par le biais d'ateliers/ d'entretiens individuels.
- **Acter avec lui le fait d'évoquer, ou non, son handicap** avec l'employeur.



Il faut accompagner le demandeur d'emploi autiste le temps qui lui est nécessaire pour permettre une préparation à l'emploi puis un accompagnement dans les démarches.

Et surtout tenir compte du temps d'adaptation et de constitution du projet ainsi que des répercussions que peut entraîner une situation nouvelle pour la personne avec TSA.



Accompagner les entreprises

● Sensibiliser, rassurer et guider les entreprises sur l'autisme

Toutes les entreprises peuvent potentiellement être sollicitées sur une grande variété de postes : il s'agit moins de lever des contraintes que de lever le doute sur la capacité des personnes autistes à occuper un poste avec succès.

- **Identifier les entreprises** potentiellement intéressantes et intéressées pour et par le demandeur d'emploi autiste.
- **Nouer des contacts avec les structures locales** qui connaissent bien les personnes avec TSA et peuvent alimenter le sourcing du recruteur (Cf. § Partenariats).
- **Proposer aux employeurs des conseils** avant et après la prise de poste pour l'adaptation du poste de travail et la connaissance de l'autisme, des guides spécifiques destinés aux entreprises ou des rencontres avec les professionnels des structures d'aide.
- Indiquer aux entreprises que le candidat peut bénéficier d'un **entraînement à la prise de fonction** et aux savoir-être liés à la posture professionnelle.
- **Vérifier auprès du recruteur** qu'il est possible de prévoir un accompagnement de la personne autiste après sa prise de poste par un **salarié « tuteur »** de l'entreprise.

● Accompagner le recrutement

Les modalités habituelles de recrutement discriminent souvent la personne avec TSA, notamment l'entretien d'embauche. Il convient donc d'organiser des conditions spécifiques de recrutement :

- **bien organiser la rencontre physique** (lieu et date explicites, conditions d'accueil). Lui proposer la participation d'un tiers qu'il connaît (association, job-coach...), s'il en ressent le besoin, qui facilitera la bonne compréhension de chacun,
- **adopter une posture bienveillante** et d'écoute active,
- **privilégier les questions courtes, fermées et factuelles**, ne pas chercher à piéger le candidat,
- comprendre que le candidat avec TSA n'aura pas le souci de se présenter avantageusement, ni de mettre en avant ses compétences et ses motivations pourtant bien réelles,
- **conserver un contact régulier** avec le tiers durant les 1^{ers} mois d'inclusion pour réussir le maintien dans l'emploi.



Privilégier, lorsque cela est possible, une mise en situation sur le poste de travail plutôt qu'un entretien classique.

● Limiter les risques après le recrutement

Après le recrutement, les épreuves ne sont pas terminées pour un salarié avec TSA. Quelques consignes précises peuvent aider le recruteur, l'entourage professionnel ou le conseiller France Travail en cas de suivi particulier :

- Le salarié avec TSA doit se sentir bien au travail mais aussi dans sa vie personnelle ce qui **peut nécessiter un suivi médico-social**. Cet équilibre ne dépend pas du recruteur mais l'aide de l'assistante sociale ou de la mission Handicap de l'entreprise est d'un grand secours pour faciliter l'échange avec les organismes concernés et la famille.
- **Organiser une présentation des TSA auprès du collectif de travail** pour expliquer, clarifier, lever les craintes, évoquer les difficultés possibles. Se faire accompagner si besoin d'une structure locale spécialisée. Faire des points réguliers avec l'équipe, en présence ou non du salarié TSA.
- **Désigner un tuteur** pour le guider et surmonter les difficultés liées à son inclusion. Le tuteur doit connaître les TSA et les comprendre, anticiper les difficultés, rassurer, conforter, sans pour autant faire à sa place.
- Dans le cas d'un recrutement en alternance, **nouer une relation régulière et de confiance avec le professeur principal** de l'établissement scolaire et réaliser des bilans réguliers, notamment pour débloquer toute difficulté source de stress.
- **Aménager son poste de travail** pour lui éviter toute exposition excessive aux stimuli relevant de son hypersensibilité (lumières, sons, conversations parasites...). Eviter le travail en espace ouvert. Se faire accompagner si besoin d'un spécialiste tel qu'un ergonome.
- L'aider à comprendre les contraintes administratives liées à son poste ; badgeage, gestion du temps, gestion des déplacements, respect des consignes de sécurité, attitude face au déclenchement d'une alarme ou un imprévu (portes fermées, collègues absents) avec **le souci permanent de sa mise en sécurité**. S'assurer de sa bonne appréhension des chemins d'accès au bâtiment, dispositif d'entrée et de sortie, portes intérieures, escaliers, couloirs, ascenseurs, toilettes, cafétéria...
- **Lui expliquer les usages et règles de courtoisie** dans un lieu de travail, dont il ne voit guère l'utilité, afin qu'il les reproduise par mimétisme et l'inciter à participer à des opportunités de régulation sociale (la fameuse machine à café, un moment festif...) sans le contraindre.



→ **Planifier l'activité du salarié avec TSA avec soin :**

- Lui donner des consignes explicites, simples, écrites ou visuelles.
- S'assurer de sa bonne compréhension quitte à reformuler la commande et à la décomposer en tâches simples. Le salarié avec TSA ne comprend pas toujours ce que l'on attend de lui surtout si on utilise des sous-entendus, des expressions toutes faites (« passe me voir quand tu veux », « ma porte est toujours ouverte »).
- Lui fournir un emploi du temps et des horaires mentionnés avec précision à la semaine ou au mois auxquels il pourra se référer. Bien préciser le temps dont il dispose pour effectuer une tâche. S'assurer qu'il respecte les pauses méridiennes et parte en même temps que les autres !
- Lui donner l'opportunité de créer des routines pour le rassurer et lui permettre d'exprimer ses compétences dans les meilleures conditions de sérénité.

→ **Les changements de planning doivent être préparés** et explicités suffisamment à l'avance afin qu'il parvienne à les gérer. Le salarié avec TSA est facilement troublé par les changements inattendus de programme. Il est hyper anxieux lorsqu'il ne peut pas prévoir ce qui l'attend, notamment s'il doit prévoir un déplacement.

→ **Bien préparer avec lui son déplacement :** transports collectifs, réservations d'hôtel et de train. Il a rarement le sens de l'orientation et doit être accompagné au début.

→ **Organiser une montée en charge par paliers.** L'objectif est de compenser le handicap par une stimulation progressive mais il faut s'assurer qu'il ne surinvestisse pas pour économiser son potentiel et ainsi éviter un épuisement prématuré.

→ **Planifier des bilans réguliers de validation :**

- il faut en effet vérifier qu'il a bien compris et appliqué la consigne en allant le voir car il ne sait pas demander de l'aide,
- valoriser ses réussites et expliquer ses erreurs dans une logique d'amélioration.

→ Lui faire comprendre que toute l'équipe est solidaire mais que lui-même doit fournir des efforts (la personne avec TSA est un salarié comme les autres, soumis aux mêmes droits et obligations). **Veiller à la préservation des règles d'équité** au sein du collectif de travail.



Partenariats

● S'appuyer sur nos partenariats

→ En interne :

- Une équipe Handicap est désormais constituée de conseillers France Travail et Cap emploi qui travaillent ensemble dans chaque agence. Les conseillers Cap emploi interviennent dans le cadre de la modalité « expert handicap » pour accompagner les demandeurs d'emploi
- Le psychologue du travail de France Travail peut être mobilisé afin d'accompagner le conseiller et le demandeur d'emploi dans la réflexion liée au projet professionnel.

→ En externe :

- Un dispositif d'emploi accompagné existe par département. Il comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle pour accéder au marché du travail du milieu ordinaire et s'y maintenir
- Un Centre de Ressources Autisme existe par région. Il est chargé de l'information, du soutien, du conseil aux familles et de l'évaluation des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme

Un certain nombre de structures et de dispositifs locaux existent dans les territoires pour venir en aide aux personnes autistes et/ou à leurs familles. France Travail peut s'appuyer sur ces structures pour accompagner les demandeurs d'emploi autistes et recueillir, auprès des professionnels, conseils, méthodes et supports.



Ressources documentaires

Délégation Interministérielle à l'Autisme (DIA) :

<https://handicap.gouv.fr/le-ministere-et-son-ecosysteme/la-delegation-interministerielle-lautisme-dia>

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA/MDPH) :

<https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/missions-et-fonctionnement-des-mdph>

Groupe National des CRA (GNCRA) :

<https://gncra.fr/>

AGEFIPH :

<https://www.agefiph.fr/personne-handicapee>

FIPHFP :

<http://www.fiphfp.fr/>

CFEA (emploi accompagné) :

<http://www.emploi-accompagne.fr/>

UNEA (entreprises adaptées) :

<https://www.unea.fr/>

Autisme Info Service :

<https://www.autismeinfoservice.fr/>

