

L'insertion professionnelle des personnes Asperger



Figure 1 : Dans la tête d'un Asperger¹

Réalisé par : Jessica Berclaz

Promotion : TS ES 16 PT

Sous la direction de : SOLIOZ Emmanuel

Venthône, le 29 Décembre 2019

¹https://www.google.com/search?q=Asperger+illustration&rlz=1C1CHBF_frCH812CH812&source=inms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwiCw7LHn4rmAhXlxcQBHT4CBc4Q_AUoAXoECAwQA&biw=1536&bih=722&dpr=1.25#imgrc=gbyU1eLOZ2CRxM:

Déclarations

Avertissement

Je certifie avoir rédigé personnellement ce Travail de Bachelor ainsi qu'avoir utilisé uniquement les références et les sources indiquées dans la bibliographie. Tous les paraphrases, citations ainsi que toutes les phrases inspirées d'autres auteurs ont été clairement indiquée tout au long de mon travail. Je tiens également à préciser que toutes les opinions émises dans ce travail, qu'elles soient tirées d'autre personnes ou personnelles, n'engagent que leur auteur.

J'ai décidé de ne pas utiliser le langage épicène dans ce travail, dans le but d'alléger le texte. Cependant, je certifie que le présent document s'adresse à tout le monde, et ce sans aucune discrimination.

Remerciements

Je souhaite ici remercier toutes les personnes qui m'ont soutenu et ont permis la réalisation de ce Travail de Bachelor, grâce à leur disponibilité et leurs conseils :

- Monsieur Emmanuel Solioz, pour son suivi et ses remarques qui m'ont permis d'arriver à terme de ce travail ;
- Les cinq professionnels qui ont accepté de passer un entretien avec moi, et qui m'ont apporté leur aide en partageant avec moi leurs expériences.
- Tout mon entourage proche, pour m'avoir encouragée et soutenue durant tout ce processus.

Berclaz Jessica

Résumé

Dans le cadre de ce Travail de Bachelor, je m'intéresse à l'accompagnement des personnes Asperger vers un processus d'insertion professionnelle. Plus précisément, je cherche à comprendre à travers ces recherches, comment les professionnels du social peuvent intervenir dans ce processus, quels sont leurs moyens d'accompagnement, et surtout quels sont les facilitateurs d'insertion professionnelle pour ces personnes. Ma question de recherche est donc la suivante :

« En constatant que l'insertion professionnelle n'est pas accessible à toutes les personnes Asperger, quels seraient les facteurs facilitateurs à celle-ci ? »

Mon travail s'articule en trois parties, comprenant le cadre conceptuel, les recherches empiriques et finalement un bilan du processus d'apprentissage.

Le premier axe développe des notions théoriques comme celles du Syndrome d'Asperger, ses caractéristiques, mais également les notions d'insertion, d'exclusion, les obstacles rencontrés lors de leur entrée dans le monde du travail, ou encore le rôle de l'éducateur dans l'accompagnement de ces personnes.

Le deuxième axe concerne la partie d'analyse. J'ai passé des interviews avec cinq professionnels du milieu social, afin de pouvoir répondre aux hypothèses posées au préalable. Ce travail a permis de mettre en lien le cadre conceptuel et les résultats obtenus lors de ces entretiens, et ainsi faire ressortir plusieurs constats.

Enfin, le dernier axe comprend lui les pistes d'actions envisageables pour une meilleure insertion professionnelle de ces personnes en situation de handicap, et les idées de sensibilisation aux personnes. Il comprend également les limites de ce travail, ainsi que les difficultés rencontrées tout au long du processus.

Les résultats montrent que les professionnels sont tous d'avis que pour une bonne insertion professionnelle, il est primordial de se baser sur un modèle centré sur la personne, en prenant en compte ses compétences, ses faiblesses et ses besoins. Ils favorisent les démarches en amont et l'intervention précoce au placement rapide dans un emploi. Ils appuient également le fait que ce modèle permet par la suite une meilleure flexibilité de travail. Il en est également ressorti que les intérêts spécifiques devraient de préférence rester des hobbies, et ne pas interférer dans leur travail. Enfin, le constat a été qu'il est préférable pour ces personnes d'opter pour un emploi individuel, structuré, et avec le moins d'imprévus possible.

Mots clés :

Insertion professionnelle – Personne Asperger – Modèles d'intervention – Troubles du spectre autistique – Exclusion – Inclusion – Intérêt spécifique

Table des matières

Résumé.....	3
Mots clés :	3
Table des matières	4
1. Introduction	9
1.1 Motivations professionnelles.....	9
1.2 Motivations personnelles.....	10
1.3 Lien avec le travail social	10
1.4 Pertinence du thème.....	10
1.5 Question de départ.....	11
1.6 Objectifs	11
2. Cadre conceptuel.....	13
2.1 Le syndrome d'Asperger	13
2.1.1 Ses mécanismes de bases	13
a. La théorie de l'Esprit.....	13
b. Intérêt spécifique.....	14
2.1.2 Diagnostic.....	16
2.1.3 Prévalence et statistiques	17
2.2 La question de l'intégration d'une personne Asperger dans le monde du travail	17
2.2.1 Des performances qui leur sont propres	17
a. Délais respectés et ponctualité	17
b. Raisonnement logique et mode de pensée créatif.....	17
c. Ardeur et souci de perfection	17
d. Authentique et droit.....	17
2.2.2 Des points faibles à prendre en compte	18
a. Les travaux de groupe	18
b. Faible estime d'eux-mêmes	18
c. Naïveté sociale.....	18
d. Difficulté à s'imposer et à être en compétition	18
e. Réticences aux changements imprévus	18
2.3 De l'exclusion à l'inclusion.....	18
2.3.1 L'exclusion.....	18
2.3.2 Les sphères d'exclusion.....	19
2.4 Intégration.....	19
2.5 L'inclusion.....	20
2.6 Le travail comme moyen d'intégration	21
2.7 Le rôle du travailleur social dans la réinsertion professionnelle.....	22

2.7.1	L'accompagnement définition.....	22
2.7.2	Les deux modèles d'intervention	23
a.	Modèle centré sur la personne	23
b.	Modèle centré sur l'emploi.....	24
2.7.3	Tableau de comparaison des deux modèles.....	25
3.	Problématique.....	26
3.1	La question de recherche finale.....	27
3.2	Hypothèses	28
4.	Démarche méthodologique	29
4.1	Outil de recueil de données et déroulement des entretiens	29
4.2	Lieu et personnes interviewées	29
4.3	Ethique	29
4.4	Limites liées à l'outil pour la récolte des données.....	30
4.5	Descriptif du terrain d'enquête	30
4.6	Les échantillons de recherche.....	31
5.	Analyse.....	32
5.1	Première hypothèse	32
5.1.1	Les professionnels connaissent ces deux modèles et les utilisent	32
5.1.2	Lequel de ces deux modèles vous semble le plus adapté à une personne Asperger ?...	34
5.1.3	Synthèse de l'hypothèse N°1	37
5.2	Deuxième hypothèse.....	37
5.2.1	Synthèse de l'hypothèse 2 :	39
5.3	Troisième hypothèse	39
5.3.1	Synthèse de l'hypothèse 3 :	40
5.4	Réponse à la question de recherche	41
6.	Partie conclusive.....	42
6.1	Bilan de la méthodologie.....	42
6.2	Les pistes d'actions.....	44
6.2.1	La sensibilisation.....	44
a.	Prévention primaire : affiche préventives.....	44
b.	Prévention secondaire : faire passer l'information.....	44
c.	Prévention tertiaire : intervention précoce	45
6.2.2	Les actions concrètes	45
a.	Création d'un Label	45
b.	« Ferme » formatrice.....	46
c.	Entreprises test.....	46
d.	Ouvrir des postes adaptés.....	46
6.2.3	Le soutien et le suivi	47

a.	Groupes de paroles	47
b.	Ouverture de postes de professionnels pour un « suivi » durable	47
7.	Conclusion	47
8.	Bibliographie	48
8.1	Ouvrages	48
8.2	Cybergraphie	50
9.	Annexes	52
9.2	Formulaire de consentement	52
9.3	Grille d'entretien	53
9.4	Tableau des fonctions des intérêts spécifiques	55

Figures et tableaux :

Figure 1 :	Dans la tête d'un Asperger	1
Figure 2 :	Les comportements restreints	31
Tableau 1 :	Comparaison des deux modèles	38
Tableau 2 :	Fonction des intérêts spécifiques	54

Liste des abréviations utilisées

TSA	:	Troubles du spectre autistique
DSM	:	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux)
TS	:	Travailleur·euse social·e
TED-NS	:	Le trouble envahissant du développement non spécifié
AIP	:	Autisme infantile précoce
ToM	:	Theory of Mind – Théorie de l'esprit
IIDRIS	:	Index international et dictionnaire de la réadaptation et de l'intégration sociale
LEST	:	Chercheurs du laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail
CIFE	:	Cours d'intégration pour femme étrangère
FAQ	:	Français au quotidien
PPF	:	Premiers pas en français
CFJM	:	Cours de français pour jeunes migrants
FPR	:	Formation parents-relais
AL	:	Ateliers lecture
CFAP	:	Cours de français au parc
CAB	:	Cours d'acquisition de base
SFIP	:	Soutien à la formation et à l'intégration professionnelle
SeMo	:	Semestre de Motivation
SEVAL	:	Société Suisse d'évaluation
LACI	:	Loi sur l'assurance chômage
AI	:	Assurance Invalidité
IOD	:	Intervention sur l'offre et la demande
IPS	:	Individual placement and support

“ TOUT LE MONDE EST UN GÉNIE.
MAIS SI ON JUGE UN POISSON PAR
SON HABILITÉ À GRIMPER DANS UN
ARBRE, IL PASSERA SA VIE ENTIÈRE À
CROIRE QU’IL EST STUPIDE. ”

Albert Einstein

1. Introduction

La thématique de l'autisme est un terme qui ne cesse de grandir, et de prendre de l'ampleur depuis quelques années. C'est un sujet qui a le « *vent en poupe* » et qui ne cesse de poser questions aux personnes concernées, comme les professionnels du social. En effet, depuis quelques années, les études scientifiques se multiplient, permettant aux évaluations des diagnostics d'être plus précis, et augmentant ainsi le nombre de personnes diagnostiquées TSA (Dumais, Prohet, & Archambault, 2012). De ce fait, de plus en plus de jeunes porteurs du syndrome se verront finir leur scolarité obligatoire et ainsi être confrontés à la suite de leur parcours scolaire ou professionnel.

En me basant sur ces faits, j'ai décidé de réaliser des recherches sur cette thématique, dans le cadre de mon travail de fin d'année, et ainsi de répondre aux questions que moi-même je me pose, en tant que future professionnelle du social. La question de l'autisme s'est, dans un premier temps, posée pour les jeunes en scolarité, puis, très vite, par rapport au monde du travail. C'est justement ce qui m'a intéressée et questionnée. Qu'en est-il d'une personne Asperger qui veut entrer dans le monde du travail ? Quelles sont ses difficultés à y parvenir, ou au contraire, quelles sont ses atouts ? Mais surtout, comment pourrait-on faire pour faciliter ce cheminement ? Pour qu'il soit complet et compréhensible, mon travail est articulé en deux parties distinctes, et complémentaires.

La première partie est celle du cadre conceptuel, dans lequel j'ai développé des concepts tels que le syndrome d'Asperger, l'intégration, l'inclusion et l'exclusion. Pour aller plus loin et pour définir le rôle de l'éducateur dans l'insertion professionnelle de ces personnes, j'ai développé d'autres notions comme les deux modèles d'intervention. Ensuite figurera la problématique, qui amène mon raisonnement à ma question finale. Tous ces éléments théoriques m'ont amenés à des questionnements que j'ai, au fil de mon travail, transformés en hypothèses de compréhensions.

C'est ainsi que je suis arrivée à la deuxième partie de mon travail, la phase empirique. Cette partie est consacrée à la méthodologie, qui sous-entend le terrain, ainsi que l'analyse des données. Dans cette analyse, je chercherai à faire une synthèse de tous les éléments récoltés, pour pouvoir les mettre en lien avec mes hypothèses de base, en les confrontant à la théorie. Ce travail me permet par la suite de formuler des hypothèses d'action.

1.1 Motivations professionnelles

Avant de pouvoir entamer le long processus qu'implique le Travail de Bachelor, il m'a fallu me plonger dans le questionnement de ma thématique. Bien que le thème de l'autisme fût déjà évident dans ma tête, j'ai tout de même mis du temps à préciser sous quel angle j'allais l'explorer.

J'ai eu la chance d'approfondir ce sujet à plusieurs reprises, lors de différents travaux effectués auparavant durant de mon cursus scolaire, ainsi que pendant mes stages. J'ai effectivement travaillé avec des enfants et adolescents atteints d'autisme durant tous mes stages, et réalisé des rapports portant sur l'insertion sociale et scolaire de ces jeunes. C'est pourquoi, lorsque je dis que l'univers de l'autisme m'a toujours intéressé, c'est simplement en me basant sur mon parcours professionnel, qui a sans cesse continué à me montrer cet intérêt personnel pour ce trouble. Au-delà des multiples théories que j'ai pu découvrir durant mes études, la pratique professionnelle a été, elle, un réel déclencheur de l'intérêt que je porte aujourd'hui au monde de l'autisme.

Ce regard en arrière sur mon chemin professionnel m'a permis de certifier vers quoi je voulais m'orienter pour mon travail de Bachelor. Bien que j'aie pu travailler sur le sujet à quelques reprises, je sais pertinemment que cette thématique me reste encore bien inconnue sur certains points, et c'est pourquoi j'aimerais y remédier par le biais de ce travail. Je souhaite donc étendre davantage mes recherches au sujet de l'autisme, et continuer la suite logique des travaux déjà effectués au préalable.

1.2 Motivations personnelles

Après avoir fait une rétrospection professionnelle, j'aimerais maintenant mentionner mes motivations en ce qui me concerne personnellement.

Comme cité ci-dessus, j'ai souvent travaillé avec des enfants TSA. Cela a pu soulever de nombreux questionnements, auxquels je n'ai pas eu la chance de répondre lors de mes stages. Etant quelqu'un de très curieuse, ambitieuse, mais surtout têtue, je ne supporte pas rester sur quelque chose d'inachevé.

Bien que la collaboration avec différents professionnels du social m'ait apporté certaines réponses quant à l'insertion scolaire de ces jeunes, je me sens encore dans le flou concernant le monde du travail qui les attend. J'entends par-là que jusqu'ici, je ne m'étais pas intéressée à ce qui allait venir après l'école pour ces jeunes. Qu'en est-il de leur parcours professionnel ?

C'est à ces questionnements qui me tiennent personnellement à cœur, que j'aimerais réussir à répondre en abordant ce sujet pour mon travail. Au-delà d'un simple travail d'école, c'est pour moi une vraie opportunité de m'enrichir et ainsi viser de meilleures compétences pour mon travail futur. Voulant me diriger vers l'enseignement spécialisé, il est pour moi primordial de connaître les opportunités qui s'offrent aux enfants avec qui je travaillerai.

1.3 Lien avec le travail social

À travers ce chapitre, je vais expliquer les différents liens que je peux faire entre ma thématique et le travail social. Pour ce faire, je me suis basée non seulement sur mes pratiques professionnelles mais également sur l'ensemble des cours que j'ai pu suivre durant toute ma formation.

Le premier lien que je peux faire me semble assez évident. Comme raconté dans le chapitre précédent, la plupart de mes questionnements et motivations viennent du terrain, et donc de la pratique elle-même. C'est donc en analysant et observant non seulement les bénéficiaires, mais également les professionnels agir que j'ai formulé ma thématique.

Durant ma première année, j'ai pu suivre différents cours lors du module C4, qui m'ont permis de comprendre davantage « *le développement de l'enfant* » (Darbelley, 2017). J'ai également suivi le module A1, qui m'a permis de comprendre l'importance de jongler entre la théorie et la pratique. (Moulin, 2017)

Bien que nous ayons abordé un bon nombre de choses sur les deux premiers semestres, je privilégie tout de même le quatrième au niveau du contenu théorique. J'ai en effet réussi à faire encore plus de liens, mais surtout, il m'a permis de suivre des cours qui englobaient réellement ma thématique et mon travail futur. Les cours du bloc E par exemple, me paraissaient tous plus pertinent les uns que les autres, et je comprenais encore davantage le sens de cette formation. Avoir pu aborder des thématiques telles que *les déficiences intellectuelles, le handicap ou encore l'autisme et ses troubles associés*, (Solioz & Margot-Cattin, 2018) a vraiment donné d'autant plus de sens à mon travail de Bachelor et à la thématique que j'aimerais étudier.

1.4 Pertinence du thème

Comme expliqué tout au long de mes motivations, mon travail consistera à répondre aux différentes questions que je me pose quant à l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique. Bien que l'autisme ait été une évidence depuis toujours, j'ai tout de même dû changer ma question de départ en réduisant mon champ de recherche aux personnes Asperger. Me baser sur l'ensemble des personnes autistes n'aurait pas été réalisable, et bien moins facile, sachant que la plupart de ces personnes ne pourront malheureusement jamais exercer d'activité professionnelle de façon autonome.

De ce fait, je trouve ce thème intéressant, tant pour moi-même que pour mon futur professionnel, car il prend racine directement de questionnements que je me suis fait sur le terrain. Comme je l'ai expliqué dans les paragraphes ci-dessus, ce thème de recherche est en réalité l'issue d'une longue réflexion sur les pratiques professionnelles, de la réalité du terrain, mais aussi des idées que l'on peut se faire à travers la théorie que l'on apprend. Il est à mon sens pertinent, car il soulève des questionnements d'actualités dans le monde du travail social, des questions d'éthiques ou encore de droits humains.

1.5 Question de départ

Toutes ces réflexions et ces questionnements m'ont alors menées à ma première question :

« Pourquoi certaines personnes atteintes du syndrome d'Asperger² travaillent-elles, alors que d'autres n'arrive pas à trouver un emploi ? »

Cette interrogation peut paraître basique, mais c'est un réel questionnement qui m'a traversé durant mes formations pratiques. À l'heure actuelle, c'est encore une réflexion que je me fais, et à laquelle j'aimerais pouvoir répondre grâce à ce travail. J'aimerais pouvoir connaître la différence entre ces personnes ayant un emploi, et celles qui n'y arrivent pas.

En effet, en parallèle à cette question de départ, plusieurs autres choses m'interpellent. Existe-t-il réellement des moyens d'insérer professionnellement une personne Asperger, ou bien est-ce dû au hasard et au cas par cas ? Certaines personnes sont-elles résiliées à ne pas pouvoir travailler, ou cela dépend du suivi qu'elles peuvent avoir ?

Après mûres réflexions sur ces questions, plusieurs concepts ont émergé et c'est justement ces concepts là que j'ai décidé d'exposer dans la suite de mon travail.

1.6 Objectifs

En listant ci-dessus toutes les raisons et les motivations qui m'ont amenée à cette thématique, j'ai bien évidemment posé des objectifs à ce travail, objectifs qui m'ont permis d'y mettre un sens.

Mon premier objectif vise à cibler et définir les personnes concernées par mon travail. En effet, pour comprendre au mieux ma question de départ, il faut en connaître certains aspects théoriques fondamentaux. Pour se faire je vais tenter de :

- Définir, à travers la littérature scientifique le syndrome d'Asperger et en comprendre les difficultés/caractéristiques
- Comprendre quelles sont leurs points faibles/forts touchant au monde du travail

Une fois le cadre théorique concernant le syndrome Asperger posée, je passerai à la partie qui touche le terme de l'insertion. Il me semble en effet pertinent de comprendre ce terme ainsi que ses dérivés. Ainsi je tenterais de :

- Définir et expliquer les différences entre les différents termes ; insertion – intégration – insertion sociale – insertion professionnelle – Exclusion
- Définir les obstacles auxquels sont confrontés ces personnes dans un emploi

Pour terminer, je souhaite aborder la question du rôle du TS et ainsi :

² Le choix de continuer d'utiliser le terme Asperger est personnel, et issu de valeurs et d'idées totalement propre à ma personnes.

- Définir le rôle d'accompagnement qu'à le travailleur social pour ces personnes en processus d'insertion professionnelle ?
- Définir les deux modèles utilisés

En dehors de cette liste d'objectifs qui répond uniquement à ma question de recherche, je me suis également donné une liste d'objectifs personnels qui pour moi, donnent davantage de sens à mes recherches. Certains de mes objectifs sont inspirés du PEC :

- Réussir à prendre du recul sur la situation donnée et ainsi ouvrir mon esprit pour améliorer ma pratique professionnelle future. Cet objectifs n'est autre que celui du Travail de Bachelor dans sa globalité
- Acquérir une méthodologie de recherche que je pourrais mettre en œuvre dans ma pratique future.
- Parvenir à préparer une interview avec des professionnels, s'informer et faire une étude comparative entre les différentes réponses.
- Observer, décrire et restituer les situations et les actions d'individus, de groupes ou de collectivités dans ses différentes dimensions (2.1)
- Me positionner professionnellement et personnellement en questionnant le sens de l'action sociale (6)

2. Cadre conceptuel

Dans cette partie, le but est de clarifier certaines notions afin de comprendre mieux la thématique et ses enjeux. De ce fait, ce chapitre évoque non seulement la globalité de ce qu'est le syndrome d'Asperger, mais parle également des notions d'insertion, ainsi que de l'accompagnement et du rôle de l'éducateur.

Dans les paragraphes ci-dessous, je développerai des éléments scientifiques du syndrome d'Asperger, afin de pouvoir les mettre en lien avec mes hypothèses de compréhension, et ainsi les confronter. De ce fait, des termes comme les intérêts spécifiques, les forces et les faiblesses de ces personnes, ou encore la question d'intégration seront explicités tout au long de ce chapitre. Les termes scientifiques n'ont pas été choisis au hasard. Ils ont pour moi, d'une manière ou d'une autre, une certaine pertinence et un lien avec ma question de départ, de manière à pouvoir la confirmer ou non, et ainsi obtenir d'éventuelles réponses.

2.1 Le syndrome d'Asperger

« *Tout ce qui sort de la norme, et donc considéré comme anormal, n'est pas nécessairement inférieur* ». (Hans Asperger, 1938).

Selon Tony Atwood, ambassadeur officiel d'Asperger Aide France, le syndrome d'Asperger est « *un handicap invisible, lié à des anomalies structurelles du cerveau, plus précisément dans l'hémisphère droit, où se déroulent les processus responsables des émotions* » (2010, p. 13). De ce fait, les personnes atteintes du syndrome sont affectées dans leurs manières de communiquer ou encore d'entretenir des liens, relations, avec autrui.

Comme mentionné ci-dessus, le DSM n'utilise désormais plus qu'une seule catégorie pour définir l'autisme : le trouble du spectre de l'autisme. De ce fait, l'autisme représente « *un trouble unique accompagné cependant par différentes manifestations s'étendant de l'autisme classique (autisme de Kranner) à l'autisme le plus léger (syndrome d'Asperger)* » (Autisme suisse romande, 2014) . Ce retrait peut s'expliquer par la présence d'une seule différence bien marquée, qui se fait ressentir qu'au niveau de la communication. En d'autres termes, le patient souffrant du syndrome d'Asperger n'a pas de trouble du langage.

Néanmoins, le trouble d'Asperger se fait ressentir bien plus profondément au niveau des interactions sociale. « *Cette dégradation se manifeste par certaines difficultés de communication telles que la perturbation, prolongée et globale, de la réciprocité dans l'interaction sociale ainsi que par le bouleversement de multiples comportements non verbaux utilisés dans la communication, par exemple, le regard d'autrui dans les yeux, les expressions faciales, les postures et la gestuelle* ». (Crocq, & Guelfi, 2004).

2.1.1 Ses mécanismes de bases

Tous les comportements qu'adopte une personne Asperger ne sont en aucun cas dus à de la mauvaise volonté et encore moins à de l'impolitesse. En réalité, ces personnes sont dotées de certains mécanismes de bases, auxquels il est difficile d'apporter des modifications.

a. La théorie de l'Esprit

Dès les années 50, des chercheurs se sont intéressés aux comportements des animaux entre eux, en se basant sur leurs observations. De là, il en est née une science objective ; éthologie. Par la suite, les psychologues et cognitivistes ont étayés leurs théories sur la base de ces observations. En 1978, Premack et Woodruff proposeront le terme de *Theory of Mind* (ToM) pour expliquer « *la capacité de*

tromperie » (Amy, 1995, p. 30) qu'il constataient chez les chimpanzés, ce qu'ils assembleront à une piste d'explication des difficultés que rencontrent les personnes présentant un TED dans les domaines des interactions sociales.

Cette idée de tromperie sera reprise dans les années 80, par Alan Leslie, psychologue cognitiviste anglais, en lui attribuant le nom de « *faire semblant* », qui deviendra, en 1987, la *Théorie de l'esprit*. (Amy, 1995, p. 30)

Pour en donner une définition plus concrète, le terme de Théorie de l'Esprit désigne « *la capacité à reconnaître et à comprendre les pensées, croyances, désirs et intentions des autres personnes afin de donner sens à leur comportement et de prédire ce qu'ils sont sur le point de dire* » (Attwood, 2010, p. 125). En d'autres termes, la ToM est également décrite comme la capacité à se mettre dans la peau de quelqu'un.

Si la théorie de l'esprit représente des dispositions que les individus développent afin d'avoir une meilleure compréhension de leur environnement en mettant un sens aux actions d'autrui, chez les enfants et adultes Asperger, il n'en va pas de même. Baron-Cohen et al. (1985) ont testé cette théorie chez des enfants autistes en se basant sur d'autres tests réalisés au préalable. Ils émettent alors l'hypothèse que les autistes n'auraient donc pas de théorie de l'esprit. « Une altération de la théorie de l'esprit chez les autistes serait notable dans la mesure où cette dernière est essentielle pour comprendre et prédire la plupart des comportement humains et pour communiquer avec d'autres personnes » (Adrien, 1996, p. 15). Ils ajouteront à cela qu'un lien est possible entre « *la naïveté sociale observée chez les individus avec autisme et une possible atteinte des ToM* » (Deteuf, 2015, p. 18).

b. Intérêt spécifique

Bien que, comme décrit ci-dessus, les personnes Asperger aient des difficultés sur l'aspect relationnel, ils ont, au contraire, des aptitudes remarquables dans un domaine d'expertise donnée. S'il est commun d'avoir des hobbies et des sujets aiguisant particulièrement la curiosité, un trait distinctifs ayant une importance clinique fait tout de même la différence entre ces deux termes : « *l'anormalité de l'intensité de l'objet de l'intérêt* » (Attwood, 2010, p. 201). Schovanec explique alors que « *ces intérêts spécifiques peuvent changer avec le temps ou se transformer en expertise professionnelle* » (2011, p. 4). Il mentionne aussi l'importance pour l'employeur de faire coïncider l'intérêt de la personne et son travail, afin d'assurer un rendement optimisé (2011).

Il faut également préciser que cet intérêt spécial a de nombreuses fonctions pour la personne Asperger, tels que la réduction de l'anxiété, la détente, rendre la vie moins incertaine et plus prévisible, se créer un monde alternatif, se faire plaisir, mais également de se trouver et de se construire³.

Chez une personne porteuse du syndrome d'Asperger, ces comportements restreints se définissent en quatre points : les intérêts spécifiques, la sensorialité, la rigidité et les stéréotypies, expliquées dans l'illustration ci-dessous.

³ Annexe 3 : Tableau des fonctions des intérêts spécifiques.

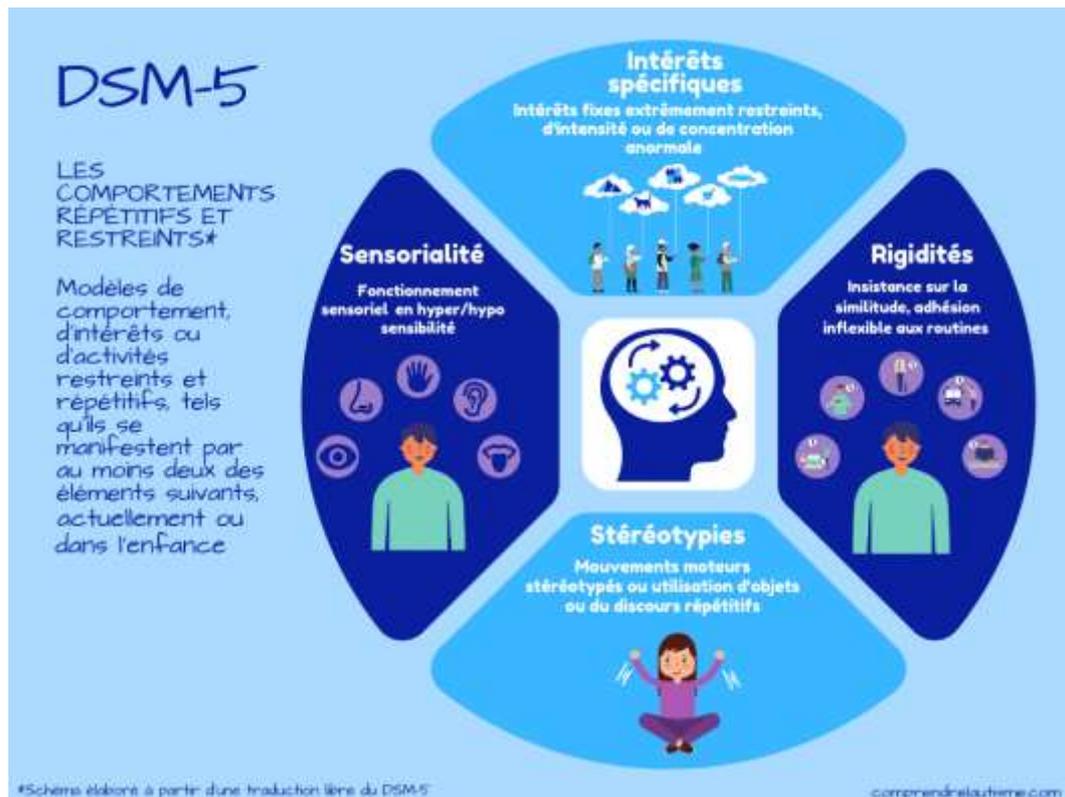


Figure 2 : Les comportements restreints⁴

Le développement des intérêts spécifiques :

Les intérêts spécifiques d'une personne autiste se développent généralement très tôt, aux alentours de 2-3 ans. Tony Attwood (2008, p. 180) prend comme exemple un enfant qui joue avec des voitures. Ce dernier, selon l'auteur, ne s'amusera pas à faire rouler les voitures de manière normale, mais s'intéressera à ses roues, à son mécanisme, etc. En règle générale, ces personnes s'attachent plus facilement à des objets, comme des stylos rouges ou des pierres précieuses, car cela reflète une stabilité pour eux. En effet, cela ramène à la théorie de l'Esprit des personnes autistes. Pour eux, les interactions sociales peuvent être source d'anxiété, dû à l'instabilité et au changement du comportement humain, ce qui n'est généralement pas le cas avec les objets, fidèles à eux-mêmes.

Dans son guide, l'auteur relève deux principales catégories d'intérêts (Attwood, 2008, p. 182) :

Les collections

La première description de la tendance des enfants autistes à être de grands collectionneurs venait de Hans Asperger. Il s'est exprimé sur le fait que, contrairement à un enfant non autiste, ces enfants collectionnaient les choses non pas pour s'amuser avec ou pour en faire quelque chose, mais simplement dans le but de les posséder (Asperger, 1991 [1944], pp. 81-2)

Tony Attwood tient à préciser que ces collections concernent tout autant les enfants que les adultes, et que leur manière de fonctionner reste propre à chacun (2008, p. 183)

⁴ <https://comprendrelautisme.com/le-fonctionnement/les-interets-specifiques/>

L'acquisition de savoirs et d'expertise

Cette collection d'objet peut amener vers une collection de savoir, et inversement. Lorsque que ces personnes sont intéressées par une thématique, ces derniers vont absolument tout apprendre sur le sujet, et cela deviendra très souvent un de leur principal centre de conversation.

Durant une étude, Hans Asperger s'est rendu compte que certains thèmes sont plus attrayants pour un enfant porteur du syndrome. En effet, entre les années 1950 et 1980, il a évalué des enfants dans une clinique en Autriche, et a relevé deux centres d'intérêts majeures qu'ont ces personnes ; les animaux et la nature – la technique et la science – les systèmes de transport.

Bien que certains parents aient confirmé l'étude de Hans Asperger, un sondage de Bashe et Kirby démontrent de nouveaux centres d'intérêt qui n'étaient pas d'actualité lors de la précédente évaluation. Ces deux auteurs parlent ici des jeux vidéo et des films de science-fiction (Bashe & Kirby, 2001)

2.1.2 Diagnostic

Les enfants Asperger ne sont pas toujours conscients de leurs différences, ce qui n'est pas le cas des adultes et des enfants qui les entourent. Effectivement, l'opinion que les personnes se font d'un enfant Asperger, sans connaissance de diagnostic, peut être passablement négative et dériver sur des jugements moraux, qui peut sur un long terme, atteindre l'estime de soi de la personne concernée. « *L'enfant peut alors développer des mécanismes de pensée et des attitudes de compensation au fait d'être aliéné, socialement isolé et incompris* » (Attwood, 2010, p. 16)

Bien que nous constatons ci-dessus l'importance de ce diagnostic, elle en devient d'autant plus importante à l'âge adulte, et donc, à l'entrée dans le monde professionnel. En effet, bien que le syndrome d'Asperger ne soit pour le moment reconnu comme entité seulement par un nombre restreint de professionnels, il est primordial de prendre en compte les conséquences qu'un mauvais diagnostic peut avoir sur la personne (Groupe Asperger, 2019).

Auparavant, ce phénomène était inexplicable et était donc perçu de manière négative. Cela augmentait les risques de dépression et poussait la personne à descendre dans son estime. Reconnaître le diagnostic se révèle bien souvent être un soulagement pour la personne, mais aussi pour son entourage ; « *Il lui permet de reconnaître, comprendre et valoriser ses spécificités et sa manière de penser* » (Groupe Asperger, 2019).

Le fait de relever ce syndrome et d'y mettre un nom, permet à la personne et à son entourage de mieux s'adapter à ces comportements, inhérents à sa personnalité. Chacun peut alors y donner du sens, et agir en conséquence, avec une prise en charge adaptée.

Il en est de même pour le monde du travail. En effet, si un employeur engage une personne porteuse du syndrome sans en avoir conscience, sa différence pourra rapidement être perçue comme des échecs réguliers, et porter atteinte à son travail. Reconnaître ce diagnostic permet donc à l'employeur de mettre en place des stratégies et une aide adaptée à cette personne, qui se sentira alors soutenue et sereine. « *Une évaluation précise des besoins individuels de la personne doit tendre à une bonne prise en charge de ses difficultés qui évoluent dans le temps* » (Groupe Asperger, 2019). C'est pourquoi les deux parties doivent être conscientes de cela, afin de réajuster en permanence leur manière de fonctionner.

2.1.3 Prévalence et statistiques

Comme j'ai pu le constater dans la littérature scientifique, mais également apprise durant mes cours, les taux de prévalence sont en effet variables selon les critères sur lesquels se base le diagnostic. Il semblerait qu'à ce jour et d'après un bon nombre d'études, les statistiques s'élèveraient à 60-70 cas sur 10'000, soit une personne sur 150 (Autisme Suisse-Romande, 2018).

Les chiffres restent encore très vastes et très difficiles à définir correctement aux vues des difficultés à comparer les études réalisées. Cependant, le fait que plus de garçons que de fille soient touchés (4 garçons pour 1 fille) reste à ce jour universellement confirmé. Au même titre, l'augmentation des diagnostics ces dernières années l'est également. Pour exemple, on peut compter 12% d'augmentation de diagnostic TSA chaque année en Suisse, depuis 10 ans. (Autisme Suisse-Romande, 2018).

2.2 La question de l'intégration d'une personne Asperger dans le monde du travail

Il est dans l'habitude de notre société de parler des TED comme étant un déficit ou un manque qu'il faudrait combler pour limiter le handicap et ainsi améliorer le quotidien de la personne. « *Il s'agit assurément là d'une nécessité, afin de veiller à ce que l'environnement ne leur soit pas imposé de manière trop "brutale"* » (Deteuf, 2015). Cependant, réduire une personne à ses carences risquerait de biaiser la réalité la concernant. J'entends par ici que ces personnes sont dotées de compétences bien réelles, qui découlent directement de capacités spécifiques à ce syndrome, et qui, prises en comptes, peuvent être exploitées à bon escient.

J'aimerais justement explorer dans le chapitre qui va suivre ces qualités particulières propre aux personnes atteintes d'un TED. Pour se faire, je me suis appuyée sur différents auteurs, tel que Tony Attwood (2010), Josef Schovanec (2011), mais aussi du livre de Laurent Motttron (2004).

2.2.1 Des performances qui leur sont propres

Suite aux différentes lectures scientifiques effectuées, j'ai pu distinguer quelques exemples d'aptitudes particulières et propres aux TED, qui peuvent être un vrai bénéfice pour une entreprise.

a. Délais respectés et ponctualité

En effet, l'importance de ce point est très présente chez les personnes atteintes du syndrome. Ils feront tout pour respecter les délais donnés à leur travail, cela impliquant même de travailler au-delà du temps réglementaire. Pour ce qui est de la ponctualité, elle est très rigoureuse chez ces personnes, qui opteront facilement pour le fait d'arriver en avance afin d'être sûre d'avoir une marge.

b. Raisonnement logique et mode de pensée créatif

Nous avons tous déjà entendu parler de Bill Gates, informaticien et entrepreneur américain. Et bien, en effet, de nombreuses inventions scientifiques et informatiques sont dues aux découvertes d'Asperger. Lorsqu'ils sont confrontés à un problème, ces personnes vont tout tenter pour trouver une solution, qui peut très souvent être supérieure à celles trouvées précédemment, mais surtout qui peut être une solution à laquelle d'autres n'auraient jamais songée.

c. Ardeur et souci de perfection

Le perfectionnisme est un terme qui convient parfaitement aux Asperger. En effet, bâcler un travail pour le terminer plus vite ou encore camoufler des erreurs commises n'est de loin pas dans leur nature.

d. Authentique et droit

Nous avons tous déjà côtoyé une personne malhonnête à notre travail. Et bien, ceci est inimaginable pour une personne Asperger. Effectivement, la vengeance, les calomnies ou encore l'hypocrisie ne font pas parties des valeurs des Asperger.

2.2.2 Des points faibles à prendre en compte

Au même titre que leurs atouts, les personnes Asperger présente une série de points faibles qu'il est important de connaître afin de prévenir tout dysfonctionnement au sein d'une équipe de travail. Parmi ceux-ci, nous y retrouvons :

a. Les travaux de groupe

Pour les Asperger, ce point faible pourrait expliquer tous les autres qui vont suivre. En effet, les Asperger n'apprécie pas travailler en groupe, ou encore moins devoir en diriger un. Ils seront plus performants sur un poste solitaire, qu'ils pourront réaliser comme il leur plait, sans être dérangés et perturbés. Pour donner un exemple, ils ne seront pas propices à des postes tels que manager. « *Ceci étant, certains très hauts managers, notamment dans la finance et la haute technologie, sont Asperger mais s'entourent de personnes dans la communication* » (Schovanec, 2011).

b. Faible estime d'eux-mêmes

Comme mentionné dans les chapitres précédents, les personnes Asperger peuvent bien souvent avoir eu par le passé un chemin difficile et des expériences traumatisantes (Entrée à l'école, sentiment d'être différent, moment du diagnostic, etc). De ce fait, leur estime de soi diminuée, il est important de modérer nos propos envers eux et peser les mots que nous leur adressons, afin de minimiser les risques de nouveaux traumatismes.

c. Naïveté sociale

Souvent pris comme boucs émissaires, les Asperger sont facile à manipuler et se retrouvent très souvent sans défense face à d'autre enfants de leur collègue. Leur naïveté et leur gentillesse peut leur jouer des tours, au sens que les autres pourraient profiter de ces faiblesses pour les malmener.

d. Difficulté à s'imposer et à être en compétition

Ce point reprend passablement la notion d'estime de soi. En effet, les Asperger éprouvent beaucoup de difficulté à s'imposer au sein d'un groupe, soit par manque de confiance en eux, par timidité, ou simplement car la compétition n'est pas dans leurs valeurs. Ce qui peut être un « *facteur à prendre en compte si votre entreprise est fondée sur une culture de type up or out* » (Schovanec, 2011)

e. Réticences aux changements imprévus

Également mentionné précédemment, les changements brusques sont l'une des choses majeures pouvant troubler le bon fonctionnement d'une personne Asperger. Fonctionnant énormément sur ses repères, dans une routine bien construite, le changement d'un élément peut s'avérer être une tâche difficile à gérer. Pour veiller à ce que cela n'arrive pas, il est préférable qu'il ait à sa portée un calendrier lui annonçant bien à l'avance ce qu'il devra entreprendre dans la semaine, afin de pouvoir s'y préparer.

2.3 De l'exclusion à l'inclusion

Dans mon travail, j'ai pour objectif de trouver des hypothèses d'actions qui pourraient rendre l'insertion professionnelle des personnes Asperger plus facilitée. Pour ce faire, il me semble pertinent de comprendre dans un premier temps ce qui rend cette intégration compliquée, et comment ces personnes se retrouvent dans un processus d'exclusion.

Dans le chapitre suivant je questionnerai donc cette notion, afin de comprendre son processus. Je développerai également d'autres termes gravitants autour de cette notion, tels que l'intégration et l'inclusion.

2.3.1 L'exclusion

Comme déjà relevé dans les chapitres précédents, nous sommes dans l'obligation de constater que les personnes en situation de handicap sont nombreuses à être exclues du monde du travail. Cependant,

l'exclusion au marché du travail peut avoir une répercussion négative dans d'autres domaines de la vie d'une personne. Avant de considérer plus en détails ces facteurs susceptible d'amener à l'exclusion, je tiens à comprendre la notion d'exclusion de manière plus globale.

La notion d'exclusion vient d'un contexte qui a été marqué par la croissance du chômage, et par ce que l'on appelle la nouvelle pauvreté. René Lenoir a utilisé ce concept pour la première fois en 1974, en l'opposant à la notion d'inclusion, suite à un constat de la réapparition de personnes sans moyens ni domiciles fixes dans les rues de grandes villes.

Selon le dictionnaire suisse de politique sociale,

« Est exclue la personne qui a vu les liens qui la rattachaient aux autres se rompre et qui a été ainsi rejetée aux marges, là où les êtres perdent toute visibilité, toute nécessité et, quasiment, toute existence. Elle n'est plus, ou plus suffisamment rattachée à aucune des chaînes dont l'enchevêtrement constitue le tissu social et elle devient par-là " inutile au monde » (Frangnière & Girod (Éds), 2002).

Dans cette définition, on constate que la personne a été à un moment où à un autre, rattachée à cette société, mais que ce lien avec le tissu social s'est défait suite à des changements. Cette définition appuie le fait que dans un processus d'exclusion, ce n'est pas l'exclu qui décide de sortir de la société, mais bien la société qui les exclut. Selon Castel, cette exclusion est *« un effet de processus qui traversent l'ensemble de la société et s'origines au centre et non point à la périphérie de la vie sociale »*. (Castel, 2009, p. 343)

2.3.2 Les sphères d'exclusion

Dans son livre *« Inclusion sociale et démocratie participative »*, Ramon Canal (2010) explique l'importance de regrouper les multiples causes de l'exclusion en 3 domaines pour parvenir à une meilleure compréhension systémique. Selon lui, ces domaines correspondent au *« trois grandes dimensions ou sphères de la vie ; la sphère économique, la sphère politique ou la sphère relationnelle »* (p. 18).

De plus, toutes ces sphères interagissent les unes avec les autres. De ce fait, se retrouver en difficulté avec l'une d'entre elles, aura des conséquences sur les autres sphères de la personne. Pour illustrer cela avec un exemple, se trouver en situation économique compliquée va restreindre nos activités, notre participation à la vie culturelle et donc, nos contacts avec d'autres personnes, poussant ainsi la personne à l'isolement et à l'appauvrissement de sa sphère relationnelle.

Pour la suite de mon travail, j'ai choisi de porter une attention particulière quant à l'exclusion au marché de l'emploi. En effet, selon Canal (2010), le travail est le principal moyen d'améliorer notre sphère économique, *« et compte tenu de la centralité économique dans l'organisation sociale du capitalisme, l'absence de rôle économique clair et précis se traduit aisément par l'impossibilité d'assumer des rôles familiaux et sociaux »* (p. 14).

Pour résumé, ce chapitre a permis de montrer de quelle manière une personne pouvait soudainement être amenée à être exclue. Dans les chapitres suivants, il s'agira alors de se questionner quant aux méthodes existantes pour combattre ce phénomène d'exclusion, en abordant les notions d'intégration et d'inclusion.

2.4 Intégration

L'intégration est un processus qui amène une personne à s'emparer des valeurs et des normes du système social dans lequel elle vit. Elle se différencie en grande partie de l'insertion par le fait que dans

ce processus, les deux parties (l'individu et le groupe) doivent coopérer afin que l'individu ait le sentiment de faire partie de sa communauté et ainsi que les autres l'intègrent. L'insertion elle reste majoritairement un processus individuel, contrairement à l'intégration qui elle est un processus collectif qui requiert la volonté des deux parties pour être efficace. (ESTIME, 2018).

En d'autres termes, ici, c'est à l'individu ou au groupe qui souhaite s'intégrer, de faire le nécessaire pour s'adapter. Si l'on en croit le dictionnaire suisse de politique social, « *le social intégrateur n'a pas lui-même à s'intégrer : il est ce qu'il faut reproduire, le modèle, la limite, la normalité* » (Frangnière & Girod (Éds), 2002). La notion d'intégration repose donc sur une notion d'inégalité entre les deux parties : celui qui intègre et celui qui veut s'intégrer. Nous constatons ici une des limites de l'intégration, qui peut amener à ce qui a été expliqué dans le chapitre précédent, soit, une exclusion.

Alors, la notion d'intégration se retrouve en quelque sorte piégée dans « *une contradiction de fond autour d'un double mouvement où s'opposent et se mêlent différence et ressemblance* » (Morvan, 2010, p. 46). Pour que l'on parle d'intégration et qu'elle soit envisagée, il faut un point de départ bien spécifique ; la différence. Cependant, le fait de s'intégrer correspond au fait de s'incorporer à un système, et donc, que ce groupe social accepte la différence, dans le but de la faire disparaître. On ressort donc de cette notion une grande ambiguïté qui « *tient à ce que, dans le même temps, sont implicitement recherchés l'acceptation de la différence et l'effacement de cette même différence* » (loc. cit. p.46)

Lorsque l'on vise une intégration pour des personnes en situation de handicap, cette ambiguïté peut se révéler être un obstacle. On constate alors deux stratégies possibles pour faire face à cette contradiction.

La première consiste à effacer cette différence, ce qui en revient à nier les spécificités de la personne, en faisant abstraction de ses déficiences. De ce fait, on ne pourra pas prendre en considération ses obstacles pouvant aggraver sa situation, ce qui aura pour conséquence de mettre en échec sa tentative d'intégration.

La deuxième, quant à elle, consiste au contraire à se focaliser uniquement sur cette différences. À travers cette stratégie, « *les efforts intégratifs seront portés sur les déficiences et les incapacités qu'il s'agit de réparer. En mettant l'accent sur cette différence, il est difficile de reconnaître la personne en situation de handicap comme sien. Nous retombons ici dans le processus de séparation : personnes valides/personnes handicapées* » (HAAB, 2014, p. 14). Comme vu dans le chapitre précédent, cette séparation peut mener la personne vers un processus d'exclusion, ce qui va à l'encontre des objectifs d'intégration. (Morvan, 2010, p. 47)

On constate ici qu'il est compliqué de parvenir à une totale intégration. Il s'agit ici de se questionner sur les moyens de dépasser cette contradiction. En existe-t-il ou devons-nous nous résigner à ce que dans une société, il y ait toujours une partie de la population devant faire face à une quelconque exclusion ?

Pour réussir à aller au-delà de cette contradiction, il est important de surpasser cette notion d'intégration selon laquelle il y aurait deux groupes bien distincts ; le groupe qui cherche à s'intégrer, et celui qui intègre. Dans les prochains paragraphes, cette réflexion sera donc travaillée à travers la notion d'inclusion.

2.5 L'inclusion

À contrario de la définition de l'intégration qui distingue deux parties hiérarchiques, soit, le groupe intégrateur et le groupe intégré, le terme inclusion « *reconnaît que la diversité est une composante de la vie et que les différences sont normales au sein de la société* » (Axelsson, 2008, p. 47). Ainsi, l'inclusion

est selon Axelsson « *le processus par lequel la société doit évoluer pour laisser une place aux différences et lutter contre la discrimination entre ses membres* » (2008, p. 47).

Une différence majeure doit être relevée en comparaison à l'intégration ; ici, ce n'est pas à l'individu de s'intégrer en s'adaptant à la norme, mais c'est à la société de se modifier afin de faire profiter des mêmes droit à tous. C'est la société elle-même qui est responsable de l'inclusion des membres de la population, et non les individus eux-mêmes. Nous pouvons rejoindre ici les propos déjà évoqués précédemment par Castel, soit, « *un effet de processus qui traversent l'ensemble de la société et s'origines au centre et non point à la périphérie de la vie sociale* » (Castel, 2009, p. 343). De ce fait, la notion d'inclusion serait plus susceptible de répondre à l'exclusion que l'intégration, se basant sur la modification du système, alors que l'intégration elle se focalise sur la transformation et l'adaptation de l'individu.

Cependant, comme vu précédemment, cette exclusion peut passer par les trois sphères principales de nos vie ; économique, politique et sociale. Ramon Canal mentionne ceci dans son rapport « *Inclusion Sociale et Démocratie Participative* » :

« Dans l'immense majorité des pays, le travail rémunéré est la clé permettant d'avoir accès aux ressources essentielles, nécessaires aux individus pour devenir membres de plein droit de la société : revenus stables qui permettent de payer les biens de première nécessité et de former un foyer, de jouir de protection sociale ou d'un certain statut » (Canal, 2010, p. 23).

Mettons l'accent à présent sur la notion de différence, déjà mentionnée dans le chapitre de l'intégration. Contrairement à l'intégration, où cette différence est mise en avant, analysée et tente de disparaître, l'inclusion la diversité est acceptée et valorisée. En effet, dans une société inclusive, cette notion de norme est différente, car elle représente la diversité de l'être humain. Ainsi, « *la personne en situation de handicap, si elle développe des capacités et une sensibilité singulières, est néanmoins comme chaque individu, à la fois unique et semblable, différente et ressemblante* » (Ferrier, 2005/3).

Pour résumé ces chapitres, je m'appuierais sur les dires de plusieurs auteurs, publiés dans le livre « *Intégration ou inclusion. Eléments pour contribuer au débat* », qui définit les termes suivants que tel :

« L'intégration repose [...] plutôt sur une conception individualisante (et déficitaire) du handicap, celui-ci étant lié aux manques du sujet, que l'on tente de compenser ou de réparer. Au contraire, la notion [...] [d'inclusion] prend en compte la dimension sociale du handicap, entendu comme une entrave à la participation, résultant de l'interaction entre les caractéristiques individuelles et les exigences du milieu. » (Plaisance, Belmont, Vérillon, & Schneider, 2007, p. 161).

Ainsi, tendre vers une société inclusive c'est se retrouver confronté à deux pôles : L'inégalité des traitements de tous les citoyens et la prise en compte des besoins spécifiques de chacun. Ceci étant, la notion d'inclusion amène avec elle un changement de paradigme, mais également un nombre conséquent de questionnements qu'il reste encore à explorer.

2.6 Le travail comme moyen d'intégration

Dans les chapitres précédents nous avons démontré que l'économie d'une personne peut avoir un réel impact sur son exclusion. De plus, nous avons également mentionné le fait que le travail est un réel moyen de rester stable sur le plan économique, et donc, de réduire ce risque d'exclusion. Cependant, le travail ne se définit pas seulement comme tel. Ce chapitre va démontrer quelles sont les autres fonctions du travail, et quel impact il a sur la personne en situation de handicap. En m'appuyant sur

l'article de Rachid Merzouk dans la revue *Érudit*, je distingue ici trois fonctions majeures du travail (Merzouk, 2008) :

1. **Le processus de valorisation** : Dans ce processus, il s'agit de valoriser la personne sur deux tableaux ; la personne est non seulement valorisée à ses propres yeux, mais également par la société (Merzouk, 2008, p. 174).
2. **Fonction productrice du travail** : Ici, on parle de la production du travail qui « constitue le fondement des biens sociaux entre l'employeur, la personne travailleuse et la personne consommatrice du produit travail » (Merzouk, 2008, p. 174). Ainsi, le lien est créé autour de ce que produit l'employé dans son travail.
3. **Le travail comme redistribution des richesses** : Cette redistribution est ce qui donne le sens économique au travail. Elle se fait à travers le salaire et les taxes, et permet alors de mettre en place un financement du système social, comprenant les diverses assurances, AI, chômage, AVS, etc.

En résumé, le travail se constitue à travers trois axes : la production, la valorisation et la redistribution. Maintenant que nous avons pu faire ce constat, il s'agit ici de s'interroger sur les obstacles que peuvent rencontrer des personnes en situation de handicap entrant dans le marché du travail.

2.7 Le rôle du travailleur social dans la réinsertion professionnelle

Pour que l'on puisse justifier le rôle de l'éducateur mais également sa pertinence dans l'accompagnement vers la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap, il faut avant tout avoir connaissance de certaines compétences inhérentes à cette profession, et ainsi quels outils il a en sa possession.

Cependant, avant d'appuyer l'importance de ceux-ci, il convient en premier lieu de s'intéresser à la notion d'accompagnement vers l'emploi ainsi que son histoire.

2.7.1 L'accompagnement définition

Bien que la question d'accompagnement ait commencé à la fin des années 90, la réflexion quant à sa définition n'est pourtant pas épuisée. Cependant, il y a tout de même une structure identique dû à la sémantique du verbe accompagner, tirant ses racines du latin. De ce fait, l'accompagnement se compose donc d'une double dimension : la relation et le cheminement. Selon Maela Paul (2009), une définition minimale de toute forme d'accompagnement pourrait être faite ainsi : « *être avec et aller vers, sur la base d'une valeur symbolique, celle du partage* » (p. 95).

Elle développe ensuite cette définition en expliquant que cette notion renvoie en réalité à quatre idées :

« Tout d'abord, il renvoie à celle de secondarité : celui qui accompagne est second, c'est-à-dire « suivant » (et non « suiveur »). S'il n'a pas la primauté, il n'est pour autant pas accessoire puisqu'il n'y aurait accompagnement sans ce binôme initial. Sa fonction est de soutenir au sens de valoriser celui qui est accompagné. Le terme d'accompagnement renvoie ensuite à l'idée de cheminement incluant un temps d'élaboration et des étapes qui composent la « mise en chemin ». En trois, vient l'idée d'un effet d'ensemble : quel que soit la dissymétrie relationnelle, l'action vise à impliquer les deux éléments à tous les stades de ce cheminement. Enfin, c'est l'idée de transition, liée à une circonstance, une actualité, un événement, une situation qui vient dire que tout accompagnement est temporaire : il a un début, un développement et une fin » (Paul, 2009, p. 96)

Dans cet ordre d'idée, la dimension opérationnelle est subordonnée à la dimension relationnelle. Pour qu'il y ait une mise en relation (faire avec), il doit dans un premier temps y avoir une mise en chemin (vers). Selon Honoré (1992), cette dynamique de changement dépendra de la qualité de la relation.

S'il n'existe pas de règles à proprement dit pour définir cette notion d'accompagnement, c'est que ce terme est par essence une « *com-position : chaque binôme constitue une matrice relationnelle différente* » (Paul, 2009, p. 96)

Pour aider les travailleurs sociaux dans la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, il existe deux modèles différents permettant de maximiser les chances de trouver un emploi. Je me concentrerai ici aux deux principaux : le modèle centré sur la personne, et le modèle centré sur l'emploi.

2.7.2 Les deux modèles d'intervention

a. *Modèle centré sur la personne*

Le modèle centré sur la personne se base sur une philosophie bien précise : former d'abord et placer ensuite. De ce fait, « *la préparation de la personne à l'emploi est prioritaire dans l'intervention* » (Philippe, 2018-19). Pour se faire, on prend en considération les manques de la personne en effectuant un bilan situationnel. De ce fait, on peut se rendre compte des pronostics d'employabilité relatifs au marché de l'emploi. Selon ses compétences et ses lacunes, la personne va donc suivre un projet d'insertion, ayant pour but de la former et de développer ses compétences, à travers un accompagnement individuel de type psychosocial.

Dans cette méthode, la personne en recherche d'emploi est au centre du processus, et est responsable d'analyser ses propres manques, afin de pouvoir les combler (Rey, 2014).

Dans les années 1965 et ce jusqu'en 1975, Carl Rogers avait donné le nom de « *non-directivité* » à cette approche. De ce fait, les professionnels ne parlaient plus que de directivité et de non-directivité, en sachant que ce qui était prôné, était la non-directivité. A force d'être utilisé à mauvais escient, Rogers a jugé de terme trop néfaste et négatif, ce qui l'a poussé à modifier cette appellation en « *approche centré sur le client* ».

Après de nombreuses années à travailler avec des individus en détresse, Carl Rogers a alors explicité ses concepts-clés sur la théorie de la personnalité. Cette dernière comporte, selon lui, les éléments suivants :

« Le noyau le plus profond de la personnalité est fondamentalement positif, socialisé, dirigé vers l'avant, rationnel et réaliste : chaque individu est animé d'une tendance innée (tendance actualisante) à développer toutes ses potentialités (c'est la notion de « growth », développement ou maturation) » (Poirier, 1984, p. 88).

C'est sur ce fondement que Carl Rogers a construit son approche centrée sur la personne.

Cependant, il précise que ce processus naturel de valorisation se voit quelque peu entravé par un écart existant entre l'expérience personnelle de l'individu et les conditions de valeurs sélectionnés par la société. Il mentionne trois conditions favorables à ce climat ; la congruence, la considération positive et inconditionnelle et la compréhension empathique.

La première consiste à faire preuve d'authenticité dans toute situation, d'être conscient et ouvert aux relations avec autrui. Cette congruence permet aux deux parties, le thérapeute et le client, de posséder un maximum d'espace pour « être soi-même ». Jérôme Poirier cite les dires de Carl Rogers pour appuyer

ces explications : « *Il n'est pas question d'exercer le moindre contrôle sur la façon dont réagit le client face à la manière d'être du thérapeute. Au contraire, en se rendant compte que le thérapeute se permet d'être qui il est, le client tend à découvrir la même liberté* » (de Peretti, 1974, p. 8).

La seconde condition pour un climat propice au changement est selon lui l'acceptation de l'autre. Carl Roger ne parle pas uniquement ici de neutralité bienveillante, mais d'un engagement. Selon lui, « *cette attitude n'apporte à la relation aucun élément de manipulation ou de contrôle [...] Cette attitude ménage une atmosphère enrichissante mais non-contrainante* » (Ibid., p.9).

Enfin, sa troisième condition pour faciliter cette relation se base sur l'empathie. Il définit ce terme d'empathie comme une participation à l'autre, qui associe intelligence et affectivité. Selon lui,

« être empathique implique que le thérapeute choisisse ce à quoi il va prêter attention, c'est-à-dire le monde intérieur du client tel que cette personne le perçoit. Ainsi, cela change vraiment la politique inter-personnelle de la relation. Cependant, aucun contrôle, quel qu'il soit, ne s'exerce sur le client. Au contraire, cette attitude aide le client à parvenir à une meilleure compréhension et, par suite, à un meilleur contrôle de son propre univers et de son propre comportement » (Ibid., pp 9 et 10).

Pour conclure, cette approche constitue en quelque sorte à une révolution. En effet, le pouvoir est remis entre les mains du client. Rogers affirme que « *plus cette approche centrée sur la personne est réalisée et mise en pratique plus elle semble remettre en question les modèles de « traitement » de type hiérarchique et les modes d'organisation hiérarchiques* » (Ibid., p.23). Le professionnel est alors forcé d'entendre la personne, et de la considérer, et ce, sans manipulation ni contrôle.

b. Modèle centré sur l'emploi

Aussi appelé modèle de soutien à l'emploi, cette méthode se concentre, quant à elle, sur la prise d'emploi. La philosophie de cette dernière s'appuie sur le fait de placer d'abord et former ensuite. Autrement dit, le bénéficiaire sera embauché très rapidement, et sera cette fois-ci accompagné directement sur sa place de travail. Ce que l'on appelle également le Job Coaching. De ce fait, les mesures de formations sont ciblées directement selon le travail effectué.

Le modèle centré sur l'emploi est composé principalement de l'intervention sur l'offre et la demande (IOD) et l'individual placement and support (IPS).

Intervention sur l'offre et la demande (IOD)

Les professionnelles travaillant avec cette méthode partent du principe que tout le monde est employable. Le fait est de trouver un travail se rapprochant au mieux des compétences de la personne en recherche d'emploi. « *Les professionnels ont une posture d'accompagnants, que ce soit dans les démarches de prospection d'emploi, ou encore dans la préparation à l'entretien, et également s'agissant de l'intégration dans l'entreprise* » (Fileaux, 2016). Dans cette méthode, l'agent d'insertion, le professionnel, devient une intermédiaire du marché de l'emploi mais aussi un médiateur entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et le dispositif d'insertion.

Individual placement and support (IPS)

Ce modèle a pour objectif premier d'ouvrir les porte de l'emploi. Le professionnel a pour but de collaborer avec l'entreprise, mais aussi avec le réseau de la personne en recherche d'emploi. C'est-à-dire que le professionnel fait le pont entre l'institution et les personnes telles que le médecin, le psychiatre, etc. De cette manière, l'utilisateur bénéficie d'un accompagnement, ce qui lui permet de se sentir soutenu et valorisé dans ses démarches, mais également dans son travail.

2.7.3 Tableau de comparaison des deux modèles

Modèle de soutien à la personne	Modèle de soutien à l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> • Cible de l'intervention : l'individu • Objectif : traiter les freins à l'emploi • Posture de « clinicien », centrée sur la relation d'aide, de soutien, d'orientation, de conseil • Rôle d'accompagnant du demandeur d'emploi • Profil professionnel proche des métiers du travail social, de l'orientation professionnelle, de la formation des adultes ou des RH 	<ul style="list-style-type: none"> • Cible de l'intervention : en priorité l'entreprise et le marché de l'emploi • Objectif : ouvrir les portes de l'emploi • Posture d'intermédiaire, de médiateur entre les mondes de l'entreprise et de l'économie et les bénéficiaires des dispositifs d'insertion • Rôle d'activateur de l'offre et de la demande et du système d'interactions entre les acteurs concernés • Profil professionnel : à l'interface du travail social et de l'entreprise

3. Problématique

Après avoir exploré plus spécifiquement chacun des sous-thèmes que relie mon sujet, j'ai pu faire plusieurs constats. En effet, en effectuant mes recherches théoriques, différentes questions ont émergé quant à l'insertion professionnelle des personnes Asperger. Nous avons d'un côté des éléments théoriques bien explicites qui nous font dire qu'une personne Asperger est totalement apte à travailler, dans certaines conditions. De l'autre, nous avons des statistiques et des constats qui nous montre que pourtant, cette insertion professionnelle ne concerne qu'une partie de ces personnes.

En réalisant mon cadre conceptuel et en parcourant des livres ou d'autres sources, j'ai constaté certaines choses qui me questionnaient. Premièrement, en étudiant le contenu et l'historique du DSM, j'ai constaté que le passage du DSM 4 au 5 avait engendré des changements. En effet, comme mentionné dans les chapitres précédents, j'ai pu remarquer que dans le nouveau manuel, les différences que l'on retrouvait encore dans l'ancien entre ces pathologies, avaient été supprimées. De ce fait, les troubles du spectre autistique regroupent désormais *le trouble autistique (autisme), le syndrome d'Asperger, le trouble désintégré de l'enfance et le trouble envahissant du développement non spécifié*, en donnant comme argument que « ces quatre troubles sont en fait une seule et même condition avec différents niveaux de sévérité de deux catégories de symptômes » (PSYCHOMEDIA, 2015). Cependant, nous avons pu constater dans la théorie que le Syndrome d'Asperger se distingue des troubles autistiques par des problèmes de communication et d'interactions sociales, principalement. Nous constatons donc que cela ne colle pas totalement aux symptômes que l'on retrouve chez une personne atteinte de trouble autistique, comme par exemple, une absence totale de langage chez la plupart de ces personnes. En somme, la différenciation qui pouvait être faite auparavant entre le trouble autistique et le syndrome d'Asperger, se fait de moins en moins suite à ce rassemblement, ce qui peut engendrer des classifications hâtives de personnes ne connaissant pas bien le sujet.

Ceci étant, ce constat n'a pas été le plus perturbateur à mes yeux, mais plutôt une simple hypothèse que je collerai à la question de la non-connaissance de la pathologie, et ainsi aux préjugés que pourraient avoir certaines personnes. En réalité, ce qui m'a mis en tension en rédigeant mon cadre théorique, mais surtout en le relisant, a été de constater cet écart entre les capacités personnelles et professionnelles d'une personne Asperger, et leur activité dans le marché du travail.

En effet, la théorie que j'ai pu développer ci-dessus nous a permis de découvrir tant les points forts que les points faibles d'une personne Asperger. Effectivement, nous avons vu que ces personnes sont plus susceptibles d'être naïves, d'avoir une faible estime d'eux-mêmes, d'être réticent aux changements ou encore auraient de la peine à travailler en groupe, dû à leurs difficultés de communication et d'interaction sociale. Cette préférence pour les travaux intellectuels et individuel est due au fait que les personnes Asperger ont énormément de peine à être empathique et à se mettre à la place de quelqu'un d'autre. Cela peut souvent donner l'impression qu'ils sont des personnes égocentriques, et donc bien souvent les mettre à l'écart pour mauvais jugement.

À l'inverse, nous avons également et surtout constaté que ces personnes sont dotées de compétences très propre à leur pathologie. Par exemple, ces personnes sont très soucieuses en ce qui concerne les délais et la ponctualité. Ils travaillent avec beaucoup d'ardeur et ont un grand souci de la perfection. De plus, le fait qu'il n'aient pas la capacité de s'imaginer ce que ressent l'autre les rend très authentiques et droits. Nous avons également pu voir que les personnes Asperger sont généralement attirées par un sujet bien précis, et ont des intérêts bien spécifiques. De ce fait, si leur passion est liée à leur travail, ils seront d'autant plus investis et appliqués.

Toutefois, à la suite de cette théorie, il a été fort de constater que ces points faibles et ces qualités tous autant qu'ils soient, pouvaient être bénéfiques pour une institution.

Dans la théorie, nous avons également découvert la posture du travailleur social face à cette insertion professionnelle, ainsi que les deux principales méthodes qu'il a à disposition. Mais est-ce vraiment ce qui aide les professionnels à mettre ces personnes en situation de handicap sur le marché du travail ?

Toutes ces interrogations m'ont amenées à me demander pourquoi certaines personnes Asperger n'arrivent pas à s'insérer professionnellement, alors que nous avons pu le voir, elles seraient totalement aptes à le faire. En d'autres termes, qu'est-ce qui fait que certaines personnes y arrivent, et d'autres non, notant que cette pathologie le leur permet ?

Comme constaté ci-dessus, les personnes Asperger ont des personnalités propres à elles, avec des compétences spécifiques à cette pathologie. De ce fait, est-ce justement et uniquement ces compétences qui faciliteraient leur entrée dans le monde du travail, ou il y a-t-il d'autres éléments facilitateurs à cela ?

Ce travail nous démontre bien à quel point cette différence peut être minime. J'ai très souvent entendu des gens dire que s'ils ont les capacités, ils n'ont qu'à le faire. Que s'ils peuvent travailler, qu'ils le fassent. Et bien ce que j'aimerais pointer ici, c'est justement ceci. S'ils le peuvent, qu'est-ce qui les en empêche, mais surtout, qu'est-ce qui les aiderait à le faire ?

Tous ces constats, ces oppositions ou encore ces interrogations m'ont mené à me poser une question qui guidera mes recherches empiriques par la suite.

3.1 La question de recherche finale

En constatant que l'insertion professionnelle n'est pas accessible à toutes les personnes Asperger, quels seraient, de ce fait, les facteurs facilitateurs à celle-ci ?

3.2 Hypothèses

Bien évidemment, le fait de me poser ces questions m'a naturellement donné envie d'essayer d'y répondre. En lisant ma question de recherche plusieurs fois, j'ai donc tenté de trouver des réponses par moi-même, sachant pertinemment que ces dernières n'étaient encore que des hypothèses. Cependant, j'ai choisi de me focaliser sur trois points qui semblaient être forts lors de la relecture de ma théorie.

En effet, comme mentionné dans le chapitre précédents, chaque personne Asperger est différente, mais toutes se ressemblent sur des points majeurs. C'est sur cette ressemblance que j'ai choisi d'orienter mes recherches. Dans un premier temps, je tenais à vérifier quelle méthode d'accompagnement semblait être la plus justifiée et la mieux adaptée à une personne Asperger, en connaissance de leurs caractéristiques. Les deux autres hypothèses se sont basées quant à elles sur des traits de personnalités spécifiques à ces personnes, soit, les intérêts restreints ainsi que le travail individuel ou en groupe.

Voici les 3 hypothèses retenues :

- **Le modèle d'intervention centré sur la personne est plus adapté pour une personne Asperger que celui centré sur l'emploi ?**

Comme nous avons pu le voir ci-dessus, il existe des méthodes prédéfinies sur lesquels les travailleurs sociaux peuvent s'appuyer. Ce que je me demande ici, c'est si ces méthodes sont réellement utilisées à bon escient, et selon les besoins des usagers. Ont-ils réellement connaissance de l'existence de ces méthodes, ou procèdent-ils selon leurs propres envies.

- **Avoir connaissance des intérêts spécifiques de la personne permet de mieux définir le secteur d'emploi dans lequel elle peut exercer**

Comme nous l'avons constaté dans le cadre théorique, les personnes Asperger ont généralement des intérêts très restreints, dans lesquels ils excellent. Je souhaite démontrer à travers mes entretiens, si prendre en compte ces intérêts pour placer ces personnes dans des milieux professionnels peut permettre une meilleure insertion des personnes Asperger, du fait qu'il se sentent plus à l'aise et compris.

- **Favoriser un emploi individuel plutôt qu'un travail d'équipe pour une personne Asperger semble plus adapté à ses caractéristiques**

La théorie à démontrer que ces personnes n'étaient pas particulièrement à l'aise dans le contact et le lien sociale. De ce fait, je voudrais vérifier mon hypothèse que privilégier un travail individuel serait plus adapté à une personne Asperger, au niveau qualité et durée.

4. Démarche méthodologique

Ce quatrième chapitre développe l'outil que j'ai utilisé pour la récolte des données et explique le déroulement de ces entretiens individuels avec les différents professionnels rencontrés. Les notions telles que l'éthique, les limites de l'outil d'entretien, le descriptif du terrain et de l'échantillon seront-elles aussi explicitées ci-dessous.

4.1 Outil de recueil de données et déroulement des entretiens

Pour réaliser mon travail de Bachelor, j'ai décidé de m'orienter vers des entretiens individuels avec une population concernée, afin de pouvoir recueillir un maximum d'informations pouvant ou non confirmer mes hypothèses. J'ai souhaité me baser plutôt sur des méthodes qualitatives plutôt que quantitative, afin de pouvoir gagner en profondeur dans l'analyse de mon étude. Comme le dit Creswell « *un travail de type qualitatif émerge lorsqu'un besoin d'explorer et de décrire un phénomène est présent, ou encore lorsqu'il faut développer de la théorie sur un sujet* » (Bucher, 2013).

Le travail en amont consiste à créer une grille d'entretien, dans laquelle j'ai pu noter toutes les questions, ouvertes et fermées, que je voulais poser lors de l'entretien. Cela m'a permis de garder un fil rouge lors de la rencontre avec le professionnel, mais également d'avoir une discussion ciblée et organisée. Tous les entretiens ont duré entre 45 et 90 minutes et ont été retranscrit sur un document informatique afin d'en garder une preuve.

J'ai choisi de procéder par des entretiens car cela m'a permis de rencontrer directement la personne tout en favorisant un échange direct et sincère. Cette méthode m'a ouvert des discussions enrichissantes, et a su aboutir à une récolte d'informations pertinente. Bien que le nombre d'entretiens effectués ne soit pas abondant, cela m'a permis de me concentrer sur les résultats et ainsi de les approfondir. Comme mentionné ci-dessus, j'ai expressément privilégié la qualité à la quantité, ce qui est pour ce travail, à mes yeux, et en prenant compte des facteurs comme le temps à disposition, la solution la plus complète.

4.2 Lieu et personnes interviewées

Le choix des personnes que je voulais interroger n'a pas été ciblé à l'avance. J'ai dans un premier temps fait des recherches afin de savoir quelles institutions pourraient être susceptibles de toucher à mon thème. Après mon premier entretien, la professionnelle que j'ai rencontrée m'a très vite forcée de constater qu'en Valais, il n'en existait pas plus d'une. C'est pourquoi il m'a fallu explorer différents cantons, ce qui m'a permis d'avoir une vue plus globale sur ma thématique, et ainsi des réponses plus diversifiées. J'ai eu la chance de rencontrer des gens qui m'ont eux-mêmes dirigés vers d'autres personnes travaillant ou ayant travaillé dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes Asperger. Je tiens également à préciser que j'ai eu l'opportunité d'interviewer des personnes de différentes professions, ce qui a également diversifié et ouvert mon champs d'analyse.

J'ai laissé libre à la personne de choisir le lieu de l'entretien, en lui proposant évidemment de me déplacer pour faciliter son organisation. Cependant, tous les lieux de rendez-vous étaient des espaces clos, ou nous pouvions avoir une discussion sans être dérangés.

4.3 Ethique

La grille d'analyse a été construite de manière bienveillante, afin que toutes les personnes y étant confrontés se sentent à l'aise. Avant chaque entretien, j'ai également pris soin de préciser le fait qu'il était en droit de ne pas répondre à une question, s'il ne la jugeait pas adaptée ou pertinente. À ce stade du travail, il me semble important de poser un cadre éthique afin que chaque personne se sente respectée dans son intégrité. Pour se faire, je tiens à considérer les différents points ci-dessous :

- Le principe de confidentialité est mis en avant au début de chaque entretien. Un formulaire de consentement est signé afin de garantir l’anonymat, le non-jugement et la retranscription exacte de leurs propos.
- Instaurer un climat de confiance. En début de chaque entretien, le contexte, les enjeux ainsi que le déroulement de l’entretien sont énoncés, afin de conserver une atmosphère bienveillante dans la salle.
- Respecte des choix de réponses du professionnel. Comme mentionné ci-dessus, celui-ci est libre de répondre ou non à mes questions, selon ses propres valeurs.
- Respect de la destruction des données après la réalisation du travail de Bachelor. Il est précisé lors des entretiens que les données récoltées seront utilisées uniquement dans le cadre de mon travail, puis effacée ensuite.

4.4 Limites liées à l’outil pour la récolte des données

L’une des difficultés majeures rencontrée lors de la récolte de mes données a été de trouver des professionnels disponibles pour ces entretiens. En effet, le Valais n’ayant qu’une seule structure proposant ces prestations, il m’a fallu non seulement élargir mon point de vue géographique, mais également celui des champs professionnels. De ce fait, je n’ai pas su trouver à travers ces entretiens une réelle satisfaction quant à la réponse de mes hypothèses. Je me suis vite rendu compte que la thématique que je souhaitais travailler était encore en pleine évolution, ce qui a rendu le contenu des réponses très vaste et très restreint. En effet, les professionnels ne sont encore pas expérimentés dans le domaine depuis assez longtemps pour pouvoir me donner des réponses sûres et concrètes. Alors, j’ai dû me contenter de leur avis personnel ainsi que de suppositions pour construire mes réponses.

J’ai également dû faire face à de nombreux imprévus, sur lesquels j’ai dû rebondir rapidement en dépit du temps que j’avais à disposition. Non seulement le nombre de professionnels exerçant en Valais était très restreint, mais en plus j’ai dû me voir accepter de nombreux refus pour des entretiens, les professionnels étant trop occupés, ou ne se sentant pas concernés par ma question de recherche.

Enfin, l’outil utilisé m’a semblé bénéfique, dans un premier temps, car il m’a permis d’obtenir de nombreuses informations, ainsi que de laisser place à des discussions ouvertes. Cependant, les entretiens laissent tout de même place à certains désavantages. Le simple fait de laisser libre champ aux réponses des interviewés peut vite amener à des hors-sujets, ou à des réponses très floues. Il m’a donc fallu faire preuve de souplesse pour m’adapter au mieux à chaque professionnel. S’ajoute à cela la subjectivité de ces entretiens, puisqu’ils se basent sur le vécu des professionnels ainsi que leur propre vision de la chose. De ce fait, il est difficile de croire en une analyse certaine, puisqu’il ne s’agit ici ni d’une majorité, ni d’une globalité.

4.5 Descriptif du terrain d’enquête

Comme mentionné plus haut, j’ai été forcé d’interviewer des personnes venant de différentes professions. J’ai tenté de voir dans cela une opportunité, et non une tare, en m’efforçant de penser que cela ajouterait de la variété à mon analyse.

En effet, bien que cela ait été bénéfique en ce qui concerne la diversité, il m’a été difficile de garder le même fil rouge durant tous mes entretiens. Les parcours de chacun étant passablement différents, leurs réponses étaient tellement variées qu’il fallait très souvent recadrer l’entretien, et rappeler la question de départ. Leur différence de métier a, dans un sens, permis une analyse plus large, mais dans l’autre, a compliqué la précision de mes réponses, qui en devenaient plus globale.

4.6 Les échantillons de recherche

Mes premières envies concernant mes échantillons de recherche étaient de rencontrer uniquement des personnes de même profession. Pour les diverses raisons explicités ci-dessus, cela n'a pas été possible. Voici donc un tableau qui illustre mon échantillon de recherche choisi pour l'analyse :

Profil des professionnels interviewés				
Genre	Nom d'empreint	Type de structure	Formations	Durée de l'entretien
F	Julie	∞ Association	∞ Educatrice spécialisée en autisme ∞ Job coach	45:40
M	Pierre	∞ Universités ∞ Associations ∞ Hautes écoles spécialisées	∞ Ancien mécanicien ∞ Formateur et consultant spécialisé en Autisme - Diplômé en éducation sociale ∞ Maître socioprofessionnel ∞ Spécialisation universitaire en autisme ∞ Expertise en supervision	1:29:06
F	Laurie	∞ Cabinet de psychologue indépendante ∞ Foyer et école	∞ Psychologue FSP & Préparatrice mentale	1:01:10
F	Fabienne	∞ Association	∞ Ancienne formation dans le social au Portugal ∞ Formation spécialisée en Autisme	55:49
M	Paul	∞ Association ∞ Hautes écoles spécialisée ∞ Foyer	∞ Educateur spécialisé en autisme ∞ Job Coach	59:04

5. Analyse

Il s'agit dans ce chapitre d'illustrer les recueils de données fait à 5 professionnels de différents milieux. Cette partie est donc consacrée à l'analyse de ces entretiens qui, mis en lien avec les hypothèses présentées dans le chapitre précédent, permet de mettre en évidence les informations qui peuvent y apporter réponse.

Pour faciliter la lecture et la compréhension des lecteurs, j'ai fait le choix de prendre chaque hypothèses l'une après l'autre, et de l'analyser individuellement. Cette structure me permet de répondre plus spécifiquement à chacune de mes questions, en tenant compte des dires de chaque professionnels, et en les mettant en commun. De ce fait, je suis sûre de prendre en compte chacun des avis recueillis lors des entretiens, et de les confronter à mon hypothèse de départ.

J'ai également décidé de créer, pour chaque hypothèse, un tableau contenant un échantillon de réponse des professionnel. Cet extrait est une phrase directement tirée de mes entretiens, et reprise mot pour mot dans ce tableau. Cela a pour but d'aider à la compréhension structurée du contenu, et d'illustrer par un propos clair et précis le thème abordé et analysé juste en dessous. Cependant, ces phrases restent des exemple, mais ne sont pas pour autant un « résumé » de l'opinion des professionnels.

Une fois les 3 hypothèses analysées distinctement, une synthèse des 3 entretiens est effectués, afin d'obtenir une vision globale de ce qui est ressorti de cette thématique.

5.1 Première hypothèse

Rappel de la première hypothèse :

« Le modèle d'intervention centré sur la personne est plus adapté pour une personne Asperger ? »

Cette hypothèse cherche à comprendre et connaître quel moyen est mis en avant par les professionnels interviewés, quant à l'insertion professionnelle des personne Asperger. En regroupant les éléments théoriques concernant les méthodes d'insertion, j'ai constaté deux méthodes qui se démarquaient ; le modèle d'intervention centré sur la personne, et celui centré sur l'emploi. Cette question permet donc non seulement de relever sur quel modèle les professionnels et intervenants s'appuient, mais également d'en ressortir les avantages et désavantages.

5.1.1 Les professionnels connaissent ces deux modèles et les utilisent

Professionnels	Propos
Julie	<i>« Je ne connais que brièvement ces deux modèles. Je les comprends grâce à leurs noms, mais je ne saurais pas en ressortir une définition. De plus, je suis spécialisée en autisme et ne me considère donc pas comme job-coach, ce qui ne me pousse pas à les utiliser ».</i>
Laurie	<i>« Je ne connais absolument pas ces termes. Je me base sur une autre méthode durant ma pratique, qui est la méthode Denver. De plus, bien que je sois job-coach, je n'ai pas eu de</i>

	<i>formation spécifique quant à ces deux modèles ».</i>
Pierre	<i>« Je connais très bien ces deux méthodes et les utilise tous les jours dans ma pratique professionnelle. La population avec laquelle je travaille m'oblige à alterner ces deux modèles, et ainsi à m'adapter à la situation du client ».</i>
Fabienne	<i>« Je ne connais que les paradigmes étudiés à l'Université, mais ces termes ne me disent rien. Je pense les utiliser dans mon travail au quotidien, mais cela s'apparente plus à ma propre façon de faire qu'à la connaissance que j'en ai ».</i>
Paul	<i>« Alors, je connais très bien le mode centré sur la personne, mais celui centré sur l'emploi ne me dit rien. Peut-être que je l'utilise sans m'en rendre compte ».</i>

En guise d'introduction j'ai demandé à chaque professionnel de me parler un peu de lui, en me faisant un résumé de son parcours professionnel. Je lui ai également demandé s'il connaissait ces deux méthodes, ainsi que s'il en faisait usage dans sa pratique.

On constate, à travers ces quelques phrases reprises dans le tableau, que les connaissances des professionnels sont assez tranchées. Deux personnes sur cinq disent bien les maîtriser et les utiliser, alors que trois d'entre elles ne les connaissent que très peu, voir pas du tout.

J'ai pu constater que ces méthodes ne sont pas forcément étudiées ou prises en considération pour travailler dans l'inclusion professionnelle. Cependant, bien que 3 personnes disent ne pas connaître ces termes, elles précisent tout de même, à chaque fois, qu'elles doivent probablement les utiliser dans leur travail sans s'en rendre compte. Fabienne précise même : *« peut-être je travaille avec s'en m'en rendre compte ».*

J'ai également pu constater lors de mes entretiens, que bien que ces personnes ne connaissent pas les termes exacts de ces deux modèles, elle s'appuie sur le même mode de fonctionnement dans leur travail. En effet, les 3 personnes qui ne disaient ne pas connaître ces termes, ont en réalité changé de discours à la fin de mes explications. Fabienne s'exprime ainsi juste après ma définition :

« Ha oui, en fait je connais ces méthodes. C'est juste que nous les avons apprises autrement, et avec des termes différents à l'Université. Nous on parlait plutôt de paradigme que de modèles. On a étudié ça sous forme de courant de pensée, plutôt que de voir ça comme outils de travail dans l'insertion professionnelle. Mais je vous avoue que mettre des mots sur ces outils ne me déplaît pas »

Nous pouvons faire ici une différence importante entre des professionnels comme Pierre, très sûr de lui-même dans ses propos et ses connaissances, et des personnes comme Laurie qui se montre moins certaines au sujet des termes utilisés. Cela démontre que dans le domaine de l'insertion professionnelle, les formations requises sont variées, tout comme les notions apprises et utilisées.

5.1.2 Lequel de ces deux modèles vous semble le plus adapté à une personne Asperger ?

Pour cette partie, ayant deux modèles à comparer, j'ai choisi de séparer les réponses en deux tableaux. Le premier tableau concerne donc le modèle centré sur la personne, et le second, celui de l'emploi.

Modèle centré sur la personne	
Professionnels	Propos
Julie	« Le modèle centré sur la personne c'est bien, mais ce qui serait idéal, par rapport à la fonction professionnelle d'une personne Asperger, serait de créer un poste par rapport à son profil ».
Laurie	« Avant de commencer à travailler avec une personne Asperger, il faut connaître ses défis, ses forces, ses points forts et ses points faibles, pour pouvoir s'appuyer dessus dans la recherche d'emploi »
Pierre	« Il y a un travail à faire sur la confiance en soi, pour considérer l'autisme non plus comme une tare ou un problème, mais pour quelque chose qui peut être une chance et une force ».
Fabienne	« Je fais beaucoup de psychologie positive. Je travaille leurs forces pour qu'ils soient prêts à se ramasser dans le monde professionnel ».
Paul	« Je pense qu'il faut se centrer sur la personne, par rapport à ses compétences, ses besoins sensoriels, son planning, etc ».

On peut voir à travers ce tableau que tous les professionnels interviewés sont en total accord avec ce modèle. En effet, ils semblent en symbiose avec l'idée que travailler sur les forces et les faiblesses de la personne en amont, est bénéfique et primordial.

Laurie et Pierre sont tous deux convaincus que ce travail préliminaire permet une meilleure durabilité de l'emploi. Selon Laurie, « la personne va se sentir en confiance, et donc plus sûre d'elle à son travail. Cela permet de certifier une stabilité émotionnelle et donc une meilleure durabilité de l'emploi ». En relisant la phrase de Pierre citée dans le tableau ci-dessus, on peut voir une similarité avec les propos de Laurie quant à la confiance en soi. En effet, Pierre appuie l'importance que la confiance en soi et l'estime de soi soient consolidés le mieux possible avant d'entrer dans le monde du travail, pour éviter les jugements et les échecs. Si l'on reprend les éléments expliqués dans la théorie, on se souvient que :

« Les enfants Asperger ne sont pas toujours conscients de leurs différences, ce qui n'est pas le cas des adultes et des enfants qui les entourent. Effectivement, l'opinion que les personnes se font d'un enfant Asperger, [...] peut être passablement négative et dériver sur des jugements moraux, qui peut sur un long terme, atteindre l'estime de soi de la personne concernée. L'enfant peut alors développer des mécanismes de pensées et des attitudes de compensation au fait d'être aliéné, socialement isolé et incompris » (Attwood, Le syndrome d'asperger - guide complet, 2010, p. 16).

Dans ses propos, Pierre a tenu à mettre un accent particulier sur les compétences d'employabilités. Il axe sa pensée sur le fait que malheureusement, toutes les personnes atteintes d'autismes ne sont pas

“employables”. Il s’agit ici, selon lui, de faire un gros travail en amont sur ces compétences avant de trouver un emploi.

Dans les propos de Pierre, on y retrouve la même pensée que tous les autres professionnels ; l’importance du travail en amont. Effectivement, selon eux, le modèle centré sur la personne préconise ce travail en amont et prépare ainsi la personne au monde du travail, tout en se basant sur ses besoins et ses compétences.

Bien que selon Pierre « *une fois que l’on a compris l’autisme, le fonctionnement est le même, il s’agit juste de s’adapter* », il complète ses dires en insistant que l’adaptation est importante, car chaque personne Asperger est différente, avec ses propres forces et faiblesses. Cette affirmation est revenue dans chaque entretien. En effet, chaque professionnel a appuyé le fait que chaque personne Asperger était différente, malgré les caractéristiques communes qu’on pouvait relever de ce syndrome. Ils pensent donc que ce modèle permet de prendre en compte la personne dans son entièreté, et de travailler son développement personnel. Pierre cite : « *Ce modèle permet de mettre l’accent sur la préparation, plutôt centrée sur la personne. Développer des compétences personnelles, et répondre à des questions telles que ; qui je suis, ce que c’est qu’être Asperger, qui sont les neurotypiques⁵, mes différences, etc* ».

L’un des autres avantages mis en avant par les professionnels a été de pouvoir répondre à la demande de la société. Pierre dit :

« Il y a énormément de travail à faire et je pense que c’est un modèle intéressant car le monde actuel pousse à la polyvalence et à la flexibilité en matière de travail. [...] J’ai tendance à dire que nous leur donnons une boîte à outils pour qu’ils puissent faire face à toutes les situations professionnelles par la suite ».

Selon lui, ce travail sur la personne permet de « séquencer » les tâches de la vie quotidienne, d’abord à la maison, puis de reproduire ce travail dans le milieu professionnel. Ainsi la personne sera pleine de ressources pour faire face à plusieurs situations différentes.

Cependant, deux professionnels ont tout de même mentionné des désavantages à ce modèle. Fabienne explique que ces personnes ont tendance à se diriger vers les mauvais emplois, là où les habiletés sociales sont trop exigées, justement pour palier à leurs difficultés. Ils verraient cela, selon elle, comme un défi qui leur permettrait d’être comme les autres. Elle raconte alors que parfois, « *il faut jouer d’un peu de manipulation positive, pour ne pas les envoyer au casse-pipe. De ce fait, il est difficile de suivre totalement leurs envies, il faut aussi les mettre en garde* ».

Pierre lui explique cela :

« Ce qui est difficile dans le modèle centré sur la personne c’est qu’elle ne voit pas le sens de ce qu’elle travaille. Les personnes Asperger ont de la difficulté à se projeter, à s’auto observer, à s’analyser. On a des fois des difficultés car elles ne comprennent pas pourquoi elles doivent s’organiser, utiliser un agenda, etc. Elles ont de la peine à généraliser, et à projeter dans un contexte, ce qu’elles ont appris dans un autre ».

Il illustre ces propos par un exemple en comparant les personnes Asperger à un adolescent. Il explique que chez les neurotypiques, l’adolescence est une période un peu mise entre parenthèse, qu’il nomme

⁵ « Le terme neurotypique est un néologisme utilisé dans la communauté autistique pour désigner les personnes qui ne se situent pas dans le spectre de l’autisme qui inclut l’autisme et le syndrome d’Asperger. Le terme est utilisé à la place du mot normal afin d’éviter la connotation de valeur et souligner les différences positives présentées par les personnes autistes » (Psychomédia, 2014)

« le règne de l'immédiateté ». L'adolescent ne comprend pas pourquoi il doit faire les choses qu'il peut faire plus tard. Pour les Asperger, c'est la même chose, il leur faut du concret. C'est pourquoi ce modèle est susceptible de prendre du temps, pour que la personne donne du sens à ses actions.

Modèle centré sur l'emploi	
Professionnels	Propos
Julie	« Les personnes Asperger ont de la peine à généraliser ce qu'ils apprennent dans un autre contexte. Si elles changent de travail, même s'il est plus ou moins le même, on va recommencer le travail à zéro ».
Laurie	« Exactement. Je préfère prendre un an mais que les différents défis soient acquit, que tout de suite le placer et que ce soit un échec et on repart de zéro ».
Pierre	« Donc je suis plutôt pour encourager le premier modèle mais c'est vrai que certaine fois j'ai vu que ça décrochait, que la personne évoluait vraiment rapidement quand elle était placée ».
Fabienne	« Le risque est tel qu'on forme une personne à un métier spécifique et qu'après elle nous pète entre les mains donc on a pris du temps et de l'argent pour former une personne qui ne va pas aller au bout ».
Paul	« Non ce n'est pas ma conviction ».

Contrairement au premier modèle, celui-ci fait une unanimité négative. Aucun des professionnels interviewés semble penser que la philosophie *placer d'abord et former* ensuite, est une bonne idée. Toutes sont d'accord sur l'importance du temps pris au préalable, pour ne pas recommencer le travail à zéro en cas d'échec.

Premièrement, Julie s'appuie sur les mêmes propos explicités dans les paragraphes précédents quant à la généralisation, pour désapprouver ce modèle. Elle soutient ses arguments à travers un exemple : « J'ai vu des personnes qui ont été diagnostiquées suite à un changement de chef pask elles ont perdu tous leurs repères ».

Laurie est elle aussi catégorique sur ce modèle. Elle appuie encore une fois l'importance de préparer la personne avant de la placer. Elle dit que « si on lance la personne tout de suite dans un endroit inconnu, cela va générer de l'angoisse et du stress ». Paul explique que pour lui, ça serait enfermer les personnes dans des compétences stéréotypées. Il dit que l'on s'arrêterait trop facilement aux compétences types de la personne, sans regarder plus profondément, et qu'il préfère « partir sur ses compétences et ses fulgurances et les développer en sachant qu'elles se retrouveront dans plusieurs emplois ».

Pierre est le seul qui semble être ouvert aux deux approches. Comme il l'expliquait pour le modèle centré sur la personne, il est difficile pour une personne de se projeter. Cette approche permettrait donc pour la personne Asperger de voir du concret dans ce qu'elle fait, et ainsi y mettre du sens.

5.1.3 Synthèse de l'hypothèse N°1

« Le modèle d'intervention centré sur la personne est-il selon vous plus adapté pour une personne Asperger ? »

Durant mes entretiens, il m'a été difficile de trouver des réponses réellement vérifiables. En effet, la phrase la plus entendue par les professionnels a été ; *en fait c'est vraiment du cas par cas*. De ce fait, j'ai tout de même cherché à relever les éléments qui ressortaient dans les avis de chacun. Bien que les techniques, les besoins, ou encore les modèles peuvent varier, j'ai tout de même tenté de mettre en lumière les manière de faire qui font l'unanimité quant à leur réussite.

Pierre a développé les étapes cruciales qu'ils utilisaient à chaque fois et qui, selon lui, ne faut pas négliger. Il dit y avoir d'abord « *une évaluation de la personnes, de ses besoins, etc, ensuite en fonction de cela elle intègre un groupe de travail ou l'autre, en fonction de ce qu'elle doit exercer, et puis ensuite vient le job coach* ». Entre deux, il relève tout de même l'importance du travail individuel et du travail en réseau. Les explications de Pierre renvoient à la définition de l'accompagnement vu dans les chapitres précédents : « *Le terme d'accompagnement renvoie ensuite à l'idée de cheminement incluant un temps d'élaboration et des étapes qui composent la "mise en chemin"* »

J'ai pu ressortir que le bilan de compétence et le premier contact étaient primordial pour tous. En effet, il en ressort que la création du lien, la connaissance du passé de la personne, ou encore s'assurer que celle-ci connaît bien tous les enjeux est important pour que le travail suivant se passe bien. Il faut « *créer des bases solides sur lesquelles on peut s'appuyer* » nous dit Paul.

D'autres éléments sont revenus souvent lors des entretiens, comme par exemple l'importance des aménagement au travail. Paul et Julie sont d'avis qu'il est important d'aller sur le terrain, s'assurer que le patron soit conscient de ce qu'il faudrait adapter pour la personne Asperger.

J'ai également relevé une chose qui a été relevée par tous les professionnelle, soit, l'importance du travail précoce. Julie explique que dans sa pratique, ils interviennent aussi à la maison, lorsque les personnes sont plus jeunes : « *On intervient pour l'autonomie pour éviter les troubles du comportement. On joue sur la plasticité neuronale de l'enfant pour qu'il ait le moins de symptôme autistique et qu'il se fonde dans la masse* ». Pierre appuie les propos de Julie en disant ceci : « *Donc on travaille en amont dans le milieu familiale et après on peut le répéter dans le milieu professionnel. Vous voyez, si tout ça est dans le milieu familiale depuis petit, et bien c'est plus facile après* » (Paul, 2009, p. 96).

J'aimerais terminer ces paragraphe en relevant le fait que, en m'appuyant sur ma théorie, j'ai pu constater que même s'ils ne le disent pas, les professionnels s'appuient tous également sur un modèle centré sur l'emploi. Selon la définition, « *Le professionnel est un médiateur entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et le dispositif d'insertion* ». (Fileaux, 2016). C'est en effet ce qui est ressorti de tous les professionnels lorsqu'ils parlaient de l'importance de la collaboration.

5.2 Deuxième hypothèse

Rappel de la deuxième hypothèse :

« Avoir connaissance des intérêts spécifiques de la personne permet de mieux définir le secteur d'emploi dans lequel il peut exercer »

À travers cette hypothèse, j'ai cherché à comprendre l'impact que les intérêts spécifiques ont sur le travail d'une personne Asperger. J'ai donc questionné les professionnels, sur l'importance de prendre

en compte ces intérêt dans le choix du métier, et si cela avait une influence sur la motivation de celui-ci. J'ai également voulu connaître les *domaines de prédilections* de ces personnes, pour vérifier si ceux-ci pourraient être un indice facilitateur dans l'orientation de la personne.

Professionnels	Propos
Julie	« Si on arrive à les trouver, ça aide vraiment. Mais ce n'est pas toujours possible ».
Laurie	« On doit faire attention de trouver un travail qui puisse durer, parce que son intérêt change chaque mois, c'est impossible »
Pierre	« Souvent les intérêts restreints de la personnes sont impossibles et inaccessibles »
Fabienne	« Je pense que si l'on décide d'utilise un modèle centré sur la personne, c'est pour qu'elle puisse décider si elle veut le joindre à son métier ou non »
Paul	« Bien souvent leur intérêt est inexploitable »

Premièrement, j'ai pu relever de ces entretiens, que tous les professionnels sont du même avis et rejoignent les propos de Paul qui dit « Je pense qu'il est important de les conscientiser et d'essayer de les valoriser, si c'est possible ». Tous disent que souvent ces intérêts sont impossibles à joindre à leur métier, pour des raisons d'offre d'emplois ou simplement de capacités personnelles. Ils appuient le fait que dans la mesure du possible, l'utiliser pourrait être bénéfique pour la motivation de la personnes mais que dans la plupart des cas, comme le dit Laurie

« Il y en a qui changent d'intérêts chaque 4 mois. Là c'est un peu difficile de trouver un métier en fonction de cela car ça ne reste pas le même et la motivation va baisser, alors on doit faire attention de trouver un travail avec la personne qui puisse avoir une durée, une stabilité ».

Julie et Fabienne argumentent ces propos pas l'importance de les pousser à faire des stages pour qu'ils se rendent compte d'eux même de la difficulté.

Pierre s'exprime sur le fait qu'ils travaillent ces intérêts restreints lors du bilan initial. Ils cherchent à connaître la motivation, et le drive de la personne. Cependant, ils travaillent beaucoup avec l'approche comportementale, en essayant d'apporter des récompense à des comportement, pour motiver la personne à le faire. Il cite « J'apprends un comportement parce que la conséquence est motivante ».

Deuxièmement, tous se rejoignent sur le fait qu'il est conseillé de garder ces intérêts comme hobbies pour, comme le dit Pierre, « garder un équilibre dans la vie de la personne et se ressourcer ». Paul quant à lui s'exprime sur le fait qu'il est même préférable de ne jamais joindre cet intérêt au travail pour ne pas que la personne ne soit émotionnellement trop concernée. Il dit penser « que si les deux sont liés, l'émotionnel joue un trop gros rôle, et dès qu'il y a un truc qui se bouscule il risque de perdre son emploi. Alors que si c'est que son hobbie, son emploi est protégé ».

Comme mentionné ci-dessus, j'ai demandé aux professionnels s'ils pensaient que ces personnes étaient instinctivement attirées par certains domaines, ou si au contraire, tout était possible. Les avis sur cette question divergent, et bien que Pierre affirme que « Ce n'est pas un mythe, il y a des choses qui reviennent souvent, comme le japon par exemple ». Tous semblent dire que ces personnes s'intéressent

à des métiers très variés et que, comme le dit Fabienne, « *c'est des préjugés et des stéréotypes de penser que ces personnes ne se dirigent que vers l'informatique ou les chiffres* ».

Paul relève l'importance d'un métier qui doit être structuré, et ne pas être à risque d'imprévus fréquents. Il dit ceci « *je pense qu'on revient sur l'aspect sensoriel et structuration. Plus c'est rassurant et structuré et ordonné, mieux ça va fonctionner. Un métier rempli d'imprévu va être compliqué* ». Cela amène au fait que tous pensent tout de même que ces personnes ne sont pas prédestinées à travailler dans des métiers où les habilités sociales sont trop présentes, tels que le social ou la vente par exemple.

5.2.1 Synthèse de l'hypothèse 2 :

« Avoir connaissance des intérêts spécifiques de la personne permet de mieux définir le secteur d'emploi dans lequel il peut exercer »

Contrairement aux propos de Tony Attwood qui mentionne « *l'importance pour l'employeur de faire coïncider l'intérêt de la personne et son travail, afin d'assurer un rendement optimal* » (2011), on constate ici que les personnes interviewées ne sont pas de cet avis.

Nous avons pu voir dans la théorie que les intérêts spécifiques pouvaient avoir différentes fonctions, telles qu'un moyen de se relaxer, de surmonter ses anxiétés, de se construire, ou tout simplement être une source de plaisir. Cependant, et bien que les professionnels aient mentionné ces fonctions durant les entretiens, ils ont appuyé le fait que ces fonctions devaient être reliées à leur hobbies, et non à leur travail.

Il en est également ressorti que le choix du métier peut être très varié, et reste très fréquemment celui du social. Selon les professionnels interviewés, il n'y a donc pas, ou plus, de métier de « prédilection » pour les personnes Asperger. Cependant, certains professionnels comme Paul ou Pierre, affirme qu'il est important de garder en tête les points faibles de ces personnes concernant leurs habilités sociales ou leur réticence au changements. De ce fait, il est préférable d'orienter ces personnes vers un métier plutôt « routinier » qui ne doit pas faire face à de nombreux imprévus. Ils rejoignent donc les propos de Madame Marie-José Durand (2010), qui dit que « *des facteurs comme le manque de flexibilité des horaires, l'aménagement de la place de travail ou encore des changements fréquents de tâches à effectuer, deviennent des obstacles pour les personnes en situation de handicap* » (p. 16).

5.3 Troisième hypothèse

Rappel de la troisième hypothèse :

« Favoriser un emploi individuel plutôt qu'un travail d'équipe pour une personne Asperger est plus adapté »

Ma dernière hypothèse visait à vérifier l'hypothèse qu'un travail individuel correspondrait mieux à ces personnes. En effet, en réalisant ma théorie, j'ai constaté que ces personnes avaient beaucoup de peine avec les relations sociales. De ce fait, j'ai interrogé les professionnels sur leurs points de vue.

Professionnels	Propos
Julie	« <i>Dans le 95% des cas oui, mais il y a toujours des exceptions</i> »

Laurie	« <i>Ce qui pose problème aux personnes autiste ce sont les relations sociales, et ça leur prend beaucoup d'énergie</i> »
Pierre	« <i>Ça se voit assez vite, c'est une volonté</i> »
Fabienne	« <i>Evidemment par rapport au trouble, il faudrait un travail individuel</i> »
Paul	« <i>Je pense qu'à la base plus le travail est individuel, plus il est rassurant, au niveau sensoriel, plus ça va l'aider à l'amener vers des interactions sociales</i> »

Parmi les professionnels interrogés, tous m'ont répondu que selon eux, un travail individualisé était préférable pour une personne Asperger. Tous se rejoignent sur le fait que la majeure difficulté de ces personnes se reflète dans les interactions sociales, ce qui demanderait beaucoup d'énergie dans un travail de groupe. En effet, comme mentionné dans les chapitres précédents, le diagnostic est posé suite à une observation de « *l'altération qualitative des interactions sociales, l'altération qualitative de la communication* » (CRAIF, s.d.).

Julie et Pierre expliquent que dans leur pratique, ils travaillent en groupe, en développant ces compétences sociales avec les personnes. En effet, nous avons pu voir dans la théorie que les travaux de groupe font partie des points faibles de ces personnes. Schovanec cite que « *Ils seront plus performant sur un poste solitaire, qu'ils pourront réaliser comme il leur plaît, sans être dérangé ou perturbé* » (Schovanec, 2011). Pierre soutient le fait que tout ce qui est travaillé dans ces ateliers de groupe est repris individuellement pour plus d'impact sur la personne. Les professionnels ont les mêmes avis que les auteurs utilisés ci-dessus, quant au fait que les personnes Asperger ont principalement des « *Difficultés de communication telle que [...] la réciprocité dans les interactions sociales* » (American psychiatric association, 2004).

Il est également ressorti des entretiens que, paradoxalement à leur difficultés, ces personnes se tournent justement souvent vers des métiers qui demandent un contact. Fabienne dit que ces personnes « *aiment tellement le contact que si on les individualise trop, elles dépriment* ». Cependant, Paul la rejoint en expliquant ce qui, selon lui, serait le plus adapté :

« Mais je dirais que si on peut partir sur une base assez solide, au niveau compétences liées à l'activité plutôt individualisée, et des aspects sensoriels plutôt rassurants, tu vas pouvoir coacher et aiguiller la personne pour avoir de plus en plus d'interaction sociale. Ça sera plus facile d'évoluer dans ce sens que de partir sur un travail de groupe et avoir un traumatisme ».

Les propos de Paul me ramènent à la théorie de Deteuf, qui dit qu'il est nécessaire de combler les manques de la personne en veillant à ce que l'environnement ne lui soit pas « *imposé de manière trop brutale* » (2015).

5.3.1 Synthèse de l'hypothèse 3 :

« Favoriser un emploi individuel plutôt qu'un travail d'équipe pour une personne Asperger est plus adapté »

Bien que ces personnes aient tendance à se tourner vers des métiers du social, il est préférable pour eux de choisir un travail plus « solitaire ». Sachant que leur difficulté majeure se retrouve dans les

interactions sociales, il est important pour ces personnes de ne pas trop être confronté à de grands groupes, et de privilégier des métiers plus individuels.

Il en est également ressorti qu'adapter le lieu de travail à la personne est bénéfique. Le patron doit donc veiller à ce que les tâches demandées, ainsi que le lieu de travail, soit structuré et clair. Les professionnels ont relevé le fait que dans la plupart des cas, les employeurs étaient retissants à cette adaptation qu'on leur demandait, et qu'ils semblaient montrer que c'était à la personne en recherche d'emploi de s'adapter. Cela me fait rebondir sur la théorie sur l'intégration vu précédemment, qui démontre que « *le social intégrateur n'a pas lui-même à s'intégrer, il est ce qu'il faut reproduire, le modèle, la limite, la normalité* » (Frangnière & Girod (Éds), 2002). Or, Julie nous a partagé son mécontentement en disant que

« c'est inadmissible de constater que certains employeurs se sentent dans la norme, et se différencient à ce point d'une personne en situation de handicap. En plus, ils se permettent de dire qu'ils prônent l'inclusion de ces personnes, alors qu'ils sont encore en plein dans ce que l'on appelle de l'intégration ».

5.4 Réponse à la question de recherche

Après avoir analysé les réponses obtenues pour chaque hypothèse, il est temps de reprendre la question initiale et d'y apporter une réponse :

En constatant que l'insertion professionnelle n'est pas accessible à toutes les personnes Asperger, quels seraient, de ce fait, les facteurs facilitateurs à celle-ci ?

- Les professionnels interviewés n'ont pas tous connaissance des deux modèles proposés, mais pensent tous les utiliser dans leur pratique. La plupart d'entre eux ne travaillent pas depuis longtemps dans le domaine, ce qui expliquerait, selon eux, le fait qu'ils ne connaissent pas ces termes.
- Les professionnels interviewés sont tous d'avis que le modèle centré sur la personne permet une meilleure insertion professionnelle. Les compétences, les besoins de la personne sont pris en compte, ce qui permet une meilleure durabilité de l'emploi.
- Il est important de relever que tout le monde n'est pas employable.
- Les professionnels interviewés mettent l'accent sur le travail en amont, et le travail précoce. Plus l'on intervient tôt dans les familles, moins les symptômes du handicap seront marqués.
- Le modèle centré sur la personne permet une meilleure flexibilité de l'emploi. Il prépare la personne à des schémas qu'il pourra reproduire dans différents domaines, contrairement au modèle centré sur l'emploi, qui prépare la personne à un seul travail.
- Tous les professionnels ont relevé l'importance de 3 choses : *faire un bilan complet des compétences, aménager la place de travail en faveur de la personne Asperger et le travail en amont.*
- Il est préférable de garder les intérêts spécifiques de ces personnes pour leurs hobbies, pour ne pas que leurs émotions submergent leur travail.
- Il n'y a, selon les professionnels interviewés, pas de métiers types, cela reste très varié.

- Cependant, il est important que le métier soit structuré et bien défini, pour éviter les imprévus et le stress de la personne.
- Il est préférable d'opter pour un travail individuel plutôt qu'un travail qui demande la participation à de grand groupe.
- Certains professionnels sont déçus de constater que la notion d'inclusion n'est pas claire et connue, et que la société, bien qu'elle veuille se montrer « inclusive », ne l'est pas.

6. Partie conclusive

Ce dernier chapitre clôture mon travail de Bachelor par un bilan méthodologique, puis propose quelques pistes d'action visant à aider les professionnels dans l'insertion des personnes Asperger, mais également ces personnes elles-mêmes.

6.1 Bilan et limites de la méthodologie

Je tire un bilan très positif de la méthodologie de ce travail. Je n'ai pas mis long à choisir la thématique sur laquelle je voulais me pencher, puisque, comme expliqué dans mes motivations, cela a toujours été une évidence. Ce qui a été cependant plus compliqué pour moi a été de devoir changer de directeur de Bachelor. Il est vrai qu'une fois ma théorie avancée, j'ai dû changer de façon de faire et restructurer mon travail. Mon nouveau directeur de Bachelor m'a suggéré de réduire quelque peu mon champ de recherche afin de ne pas me perdre, ce qui m'a fait remettre en question mon travail.

La problématique a quant à elle été un moment charnière de mon travail, qui a été pour moi difficile à conclure. Je n'arrivai pas à formuler ce qui me posait problème, de manière à ce que je puisse en former des hypothèses. Ce problème est, je pense, parti du fait qu'à la base j'avais le souhait de pouvoir comparer l'avis des professionnels et celui des personnes Asperger, afin de pouvoir comprendre ce qui fonctionnait le mieux pour chacun. Suite à une discussion avec mon directeur de travail, il m'a fait comprendre que cela serait sûrement beaucoup de travail, et me compliquerait la tâche. J'ai donc dû me focaliser sur l'avis des professionnels, ce qui a rendu ma problématisation compliquée.

En ce qui concerne la méthode choisie, je suis satisfaite du choix des entretiens individuels. J'ai expressément choisi de ne pas interviewer uniquement des éducateurs sociaux, mais de varier les professions. Cela m'a permis une diversité, et une variété de réponse, qui a su rendre mon analyse pour intéressante. J'ai cependant dû faire face à quelques difficultés, qui ont limité la réalisation de mon travail. En effet, il m'a fallu chercher beaucoup, et attendre longtemps avant d'obtenir des rendez-vous, ne pouvant pas les réaliser en Valais. Le sujet n'étant pas encore assez développé en Valais, il n'y existe malheureusement qu'une seule structure. J'ai alors été obligée d'ouvrir mon champ d'action, et me déplacer dans d'autres cantons pour mes entretiens. Cela a passablement retardé la rédaction de mon travail, ce qui m'a passablement frustrée. J'ai également dû faire avec le peu de connaissances des professionnels. En me lançant dans ce travail, je n'imaginai pas à quel point cette thématique était peu développée encore, ce qui m'a freiné dans mes entretiens. J'ai constaté avec surprise que les professionnels n'étaient pas, pour la plupart, très connaisseurs du sujet. Les termes utilisés restaient très vastes, et peu sûres. Cela a rendu mon analyse plus compliquée, car beaucoup moins riche et variée. J'ai alors eu l'impression que mon travail n'avait aucun apports, et que cela restait un travail de surface, ce qui m'a beaucoup déçue dans un premier temps.

Malgré ces quelques bémols, je pense avoir su utiliser les outils choisis pour cette méthodologie à bon escient, et, de ce fait, avoir atteint l'objectif que je m'étais posé quant à la méthodologie.

6.2 Bilan des objectifs

- **Réussir à prendre du recul sur la situation donnée et ainsi ouvrir mon esprit pour améliorer ma pratique professionnelle future. Cet objectif n'est autre que celui du Travail de Bachelor dans sa globalité**

Je pense avoir atteint cet objectif, d'un point de vue tout à fait personnel. Jusqu'ici, j'avais toujours travaillé en suivant une ligne droite pour mes rapports : autisme en général, insertion dans une crèche, insertion sociale, insertion scolaire, puis j'ai « conclu » cette ligne droite grâce à ce travail de Bachelor. Cependant, bien que cela ait été un réel aboutissement pour moi, il m'a ouvert les yeux sur le fait que je ne réaliserais plus de travaux sur ce sujet pour le moment. Bien que le sujet reste encore très exploitable, et que j'en ai touché seulement une partie, je pense qu'il est temps pour moi d'approfondir d'autres thématiques, par peur d'être « *dégoutée* » de celle-ci. Je me suis beaucoup répétée (théoriquement) dans mes travaux, et cela m'a un peu « *lassé* ».

- **Acquérir une méthodologie de recherche que je pourrais mettre en œuvre dans ma pratique future.**

C'était pour moi la première fois que j'étais réellement confrontée à un travail sur le terrain. Même si cela n'a pas touché beaucoup de professionnel, je pense avoir réussi à garder une méthodologie consciencieuse et claire. Le travail en amont m'a beaucoup aidé à me rendre sereinement sur le terrain. Je réalise maintenant à quel point un travail de recherche comme celui-ci nécessite un long cheminement, et de la préparation en amont. Bien que je pense avoir réussi cet objectif, j'en reste tout de même quelque peu déçue. Je pense ne pas avoir utilisé les entretiens jusqu'au bout, et ne pas avoir formulé mes questions de la bonne manière pour obtenir des réponses plus claires. Cela reste un bon exercice pour la suite de mon parcours, et je suis maintenant consciente des réajustements à prendre en compte pour mon futur.

- **Me positionner professionnellement et personnellement en questionnant le sens de l'action sociale (6)**

Pour ce dernier objectif, je m'exprimerai de façon un peu plus approfondie. Cet objectif a été pour moi le « fil rouge » de mes années à la HES. Devenir éducatrice c'est aussi réussir à se positionner, et à évaluer sa pratique, tout en prenant compte des autres. A travers ce travail je pense avoir été capable de prendre en compte les personnes Asperger, et de chercher à répondre à une problématique qui les concernent. Je me suis donc focalisée sur une population pour trouver une problématique, et tenter d'y apporter des réponses.

De plus, je suis une personne qui se remet sans cesse en question, ce qui me permet de remettre en question ma pratique également, et ainsi de la réajuster au quotidien.

6.3 Evolution personnelle & professionnelle

Avoir atteint les objectifs ci-dessus n'ont pas été pour moi ma plus grande réussite. Au contraire, ce qui a été un réel aboutissement à travers ce travail, a été mon évolution tant professionnelle que personnelle. J'ai additionné, grâce à ma théorie, de nombreuses connaissances que j'ignorais encore, malgré mes répétitions de travaux à ce sujet. Ce qui a été un réel pas en avant suite à ce travail, et que je n'avais encore jamais vécu auparavant, a été d'ouvrir mon esprit, et ainsi d'ouvrir des portes aux différents questionnements qui ont émergés de cette thématique. Bien que j'aie pu traiter différents points théoriques dans ce rapport, j'ai pu en imaginer de nombreux autres, auxquels je n'avais jamais pensé avant.

L'accumulation des connaissances que je vais pouvoir utiliser dans ma pratique a été, comme je l'ai dit, un réel aboutissement. Cependant je pense avoir davantage grandi personnellement à travers ce travail de Bachelor, ce qui est pour moi ma réussite majeure.

Ce processus m'a permis de me redécouvrir, de revoir mes limites, mes connaissances, ainsi que mes forces et faiblesses. J'ai également été amenée à prendre confiance en moi, ce qui est pour moi un point faible. Travaillant majoritairement seule, j'ai dû apprendre à avoir confiance en mes compétences, et en ce que je pouvais réaliser. Aussi, j'ai dû faire face à des défis inhérents à ma personne. Des problèmes du domaine privé ont pu affecter la réalisation de ce travail, c'est pourquoi j'ai été obligée de me remettre en question, et de fixer mes priorités. En effet, bien que cela ait été difficile et très long à accepter, j'ai dû me convaincre que la prolongation de ce Travail de Bachelor ne représentait pas un échec, mais un chemin différent que j'ai été forcée de prendre.

Bien que ce processus m'ait permis de prendre conscience de mes points faibles, il m'a également permis de réaliser ce que je devrai changer dans ma façon de fonctionner dans le futur. En effet, si je devais recommencer un rapport tel que celui-ci, je ne procéderai certainement pas de la même manière. Cela me confirme donc que ce travail de Bachelor a été pour moi un réel bénéfice, et un très bon exercice personnel.

6.4 Les pistes d'actions

Grâce à mes rencontres avec les professionnels ainsi qu'à mon analyse, j'ai pu relever des pistes d'actions. Selon moi, ces pistes d'actions doivent suivre un fil rouge, et ainsi suivre l'évolution de vie des personnes Asperger. En effet, selon moi il ne s'agit pas seulement d'agir au moment venu de trouver un emploi. C'est pourquoi j'ai décidé de structurer mes pistes d'action en trois étapes :

6.4.1 La sensibilisation

La première chose sur laquelle la société se doit de travailler est le fait d'être sensibilisé à ce qu'est l'autisme. En effet, bien que ce phénomène soit en hausse, nombreux sont les personnes qui ne sont pas informés sur ce trouble. Il est donc primordial, pour commencer, de penser à faire de la prévention.

a. Prévention primaire : affiche préventives

Cette piste d'action peut paraître simpliste, mais est pour moi primordial. Il s'agit ici de sensibiliser toute la population, sans qu'elle soit visée, aux problèmes que rencontrent les personnes Asperger face à l'insertion professionnelle. Elle fonctionne comme une campagne électorale, et sert à faire parler les gens, et à être simplement conscientiser. En effet, poser des affiches dans les rues ne visera personne, mais cela semble pour moi être un début pour conscientiser les gens à cette problématique.

b. Prévention secondaire : faire passer l'information

Ici, il s'agit déjà d'une prévention un peu plus ciblée. Dans mon idée, cela consisterait à proposer des séances d'informations ainsi que des groupes de paroles aux parents, aux proches, où simplement aux personnes intéressées par ce trouble. Dans le même sens, il s'agirait également de proposer des formations spécialisées dans l'autisme aux professionnels de la santé et du social, qui offrirait des connaissances de bases. J'entends ici que tous les professionnels du social et de la santé ne sont pas spécialement informés sur ce sujet, et ne savent parfois pas vers qui se tourner pour trouver de l'aide. Ces formations permettraient à ces professionnels, qui ne tiennent pas à être spécialisé dans le domaine, d'avoir une base sur laquelle s'appuyer en cas de besoin. J'entends par là que la plupart des professionnels de ces deux domaines sont amenés à travailler ou simplement croiser des personnes atteintes de ce trouble. Il est donc important d'avoir quelques informations à ce sujet, et surtout de pouvoir orienter les personnes vers les bonnes personnes.

c. *Prévention tertiaire : intervention précoce*

Durant mes entretiens, j'ai pu constater que le concept d'intervention précoce était primordial pour les professionnels. S'il est important pour eux, il n'en a pas moins de sens pour moi. Effectivement, et après avoir pu travailler avec des enfants diagnostiqués TSA durant mon parcours professionnel, je ne peux que constater que plus l'enfant est pris en charge tôt, plus ses chances de faire évoluer ses compétences sont grandes.

J'ai pu constater durant mes recherches mais aussi durant mes entretiens qu'il manque encore énormément de prise en charge pour ces personnes. Bien que la fondation Eliézer ait ouvert ses portes en janvier 2017 sur Martigny, elle n'accueille pour le moment que des enfants de 4 à 15 ans. Loriane Carron soutient ceci lors d'une interview :

« Du côté des 0-4 ans, il manque encore des mesures. Mais un groupe de travail planche sur la question. Et au niveau de l'accompagnement post-scolarité obligatoire, il reste encore beaucoup à faire » (Journal de Fully, 2017).

Nous pouvons donc constater qu'il reste des problèmes à pallier concernant pas prise en charge précoce de ces personnes. Bien que je m'intéresse dans ce travail à l'insertion professionnelle de ces personnes, je reste persuadée que si cette prise en charge commence dès le plus jeune âge, cela facilite ce processus d'insertion par la suite.

Pour combler ce vide, il s'agirait ici de former et de proposer davantage de job coach en Valais, qui seraient présent pour se rendre en milieux familiaux afin de commencer le travail avant l'entrée en école. Loriane Caron ajoute les propos ci-dessous qui ne font que justifier cette piste d'action.

« En Valais, je suis la seule à intervenir comme job coach spécialisée dans les TSA. Et j'ai régulièrement des discussions avec des assistantes sociales d'Eméra, des psychiatres, etc. qui me demandent de faire du suivi éducatif à domicile pour les personnes atteintes du syndrome d'Asperger » (Journal de Fully, 2017).

Dans la même idée que celle-ci, j'aimerais aussi mettre en avant une idée qui est ressorti d'un de mes entretiens. Un des professionnels lui appuyais le fait qu'il était non négligeable de commencer ce travail durant les deux trois années précédentes la fin de la scolarité obligatoire. De ce fait, le jeune aurait déjà commencé un processus et donc déjà accumulé des compétences qui accélèreraient ce processus d'insertion professionnelle par la suite. Il s'agit ici selon le professionnel de « *prendre de l'avance et de faire un maximum de travail en amont, au lieu d'attendre et de perdre ces deux ans après sa scolarité* ».

6.4.2 Les actions concrètes

a. *Création d'un Label*

Ici, le challenge est de trouver des avantages à ce qu'une entreprise engage une personne Asperger. Je vais prendre comme exemple le label des entreprises formatrices. En effet, la diffusion de ce label consiste en un remerciement pour les entreprises engagées. De ce fait, cela consiste à donner quelque chose aux entreprises en échange d'une aide. Il s'agit, dans un premier temps, de montrer à ces employeurs ce qu'ils ont à gagner en engageant une personne Asperger. D'autres exemples comme « *Auticonsult* » en France, ou encore « *La Fondation Specialisterne* » dans le monde, démontrent qu'il est possible d'offrir quelque chose à ces entreprises, et de leur montrer les atouts de ces personnes dans le monde de l'emploi.

Cependant, j'ai pris ces deux exemples pour démontrer en quoi ma piste d'action ne consiste pas. Ces deux entreprises internationales créent des emplois spécifiquement pour des personnes Asperger. Ce

qui m'intéresse moi à travers cette création de Label, est de ne plus créer une ségrégation entre ces personnes Asperger et celles qui n'ont pas de diagnostic. Il s'agit ici de les inclure totalement dans une entreprise lambda. De plus, ce Label permettrait aux professionnels de pouvoir accéder à une « *liste d'entreprises engagées* » vers lesquelles ils pourraient se tourner lors de recherche d'emploi.

b. « Ferme » formatrice

Cette piste d'action m'est venue suite à un de mes entretiens. L'une des professionnelle interviewé a partagé l'une de ses expériences avec moi, et j'ai trouvé son argument très pertinent, suite à la théorie parcourue ainsi qu'aux autres entretiens. Pour elle, les Asperger sont souvent « *fâchés* » avec l'école, car ils n'en comprennent pas le sens. En effet, comme déjà mentionné dans mon analyse, il est difficile pour ces personnes de se projeter, sans exemples concrets.

Cette piste d'action a donc pour but de leur apprendre ces choses de la vie que l'on n'apprend pas à l'école, mais qui sont primordial, tels que les codes sociaux.

L'idée est de proposer une « *année transitoire* » où les jeunes sortant de l'école pourraient aller dans une ferme, et accumuler des compétences en étant suivis par des éducateurs. Ici, l'idée est que le jeune puisse exercer plusieurs aspect de la vie, et puisse lier ce qu'il a appris à l'école avec la vie réelle. Par exemple, il apprendrait pourquoi on fait des math à l'école, en comprenant que c'est pour savoir verser des salaires, où encore repeindre une pièce avec des mesures précises. Cela leur permettrait d'être confronté à un premier marché de l'emploi, tout en continuant à apprendre des choses et acquérir des compétences qu'on ne retrouve pas dans le cursus scolaire. Cela permet de faire une transition plus concrète à leur yeux, entre l'école et le monde du travail.

c. Entreprises test

Cet exemple-ci est également apparu suite à un entretien où le professionnel m'a parlé du travail qu'il effectuait sur Vaud. Celui-ci, travaillant dans les deux cantons, a pu comparer sa pratique et constater qu'il n'existait rien de ce genre en Valais. Cette piste d'action serait donc de s'appuyer sur l'exemple d'autres canton pour en tirer des bénéfice.

L'exemple que j'ai pris ici est celui des entreprises qui donnent la chance à des jeunes Asperger de travailler dans leur structure, tout en permettant à un professionnel de suivre ce jeune. Il s'agit donc de plonger le jeune dans le monde du travail, en le laissant être coacher par un professionnel qui n'a aucune formation dans le social. Cependant, l'éducateur reste présent en arrière-plan pour un soutien, et ainsi pouvoir travailler les lacunes dans un deuxième temps. En d'autres termes, il s'agirait de « *stages surveillés* ».

d. Ouvrir des postes adaptés

Les personnes Asperger sont très souvent placées à l'AI, et, de ce fait, dans des ateliers protégés. Bien que ces personnes doivent régulièrement passer par cette case pour évaluer leurs compétences, et être placées ensuite, je ne suis pas totalement conquise par cette idée. C'est pourquoi cette piste d'action viserait à ce que l'Etat ouvre de nouvelles places de travail adaptées, mais qui se trouvent dans des entreprises « *normales* ». Ce qui est important dans cette création de poste, c'est de proposer du travail à une personne Asperger, en lui donnant la possibilité de pouvoir garder une part de sa rente AI, mais d'être inséré professionnellement par la même occasion. Je pense que se pencher sur cette question devient important dans le domaine des troubles psychologiques, car j'ai pu constater que les possibilités n'étaient pas très larges, et surtout, que si la personnes souhaite s'insérer et avoir un travail, l'AI lui enlève ses rentes. Or, selon moi, l'insertion doit se faire en montant les échelons, un par un. C'est pourquoi cet piste permettrait de s'adapter à un travail, en ayant toujours un soutien de l'AI, puis de s'éloigner petit à petit de cette rente en ayant un revenu fixe et sûr.

6.4.3 Le soutien et le suivi

Ce travail m'a permis de me rendre compte que les démarches entreprises en amont dans le processus de trouver un emploi étaient cruciales. Cependant, il m'a également fait constater à quel point il est important pour ces personnes de conserver cet emploi, et ainsi de conserver un suivi.

a. Groupes de paroles

Dans le même ordre d'idée que les « ateliers de groupe » abordé par Pierre et mentionné dans mon analyse, j'introduis ici l'idée des groupes de paroles. Alors que Pierre défendait ces ateliers comme un travail en amont, il s'agit ici de les conserver en parallèle à leur travail. Ces moments d'échanges permettraient à des personnes Asperger de se rencontrer, et de partager leur expériences, leurs difficultés, leurs conseils, et ce supervisé par un professionnel. De ce fait, non seulement il continuerait à apprendre de leurs expériences, mais ils se sentiraient soutenu par des pairs.

b. Ouverture de postes de professionnels pour un « suivi » durable

Cette piste d'action est quelque peu similaire aux groupe de paroles proposés ci-dessus. Cependant, il s'agit ici de proposer un suivi individualisé à ces personnes. C'est-à-dire, d'ouvrir des postes et de former des professionnels qui proposerait des séances semestrielles, mensuelles ou bimensuelles, selon les besoin des personnes Asperger. Cela permet encore une fois de ne pas « laisser tomber » la personne dans son emploi, et d'être un soutien constant durant au moins les premières années de travail.

7. Conclusion

Arrivée à la fin de ce long processus qu'est le travail de Bachelor, je peux enfin me sentir satisfaite du travail que j'ai parcouru. En effet, si je dois avoir un regard en arrière sur mes démarches, je ne serai jamais projeté dans une finalité aussi satisfaisante. Au début, je me questionnais sur le sens de ce long travail, et de l'utilité de passer par toutes ces étapes. Désormais, je suis consciente qu'un tel résultat n'aurait jamais pu être obtenu sans une méthodologie pointilleuse.

J'aimerais tout de même mentionner que cette étude est loin d'être un apport fulgurant pour le domaine de social, mais cependant, elle l'a été pour moi. Bien que ce travail ne soit pas représentatif d'une grande étude scientifique, et qu'il ne se base que sur cinq entretiens, il m'a permis de faire plusieurs constats. J'ai pu à travers ce rapport, me positionner tant personnellement et professionnellement, et ainsi confirmer ou non mes volontés futures. De plus, bien que j'aie été beaucoup frustrée tout au long de ma rédaction en devant me plier à certaines contraintes, il m'a permis d'ouvrir mes opinions vers d'autres horizons, et me questionne davantage sur d'autres angles. J'ai alors constaté que d'autres pistes que celles que j'avais empreintées aurait été tout aussi envisageables, ce qui m'a fait revenir à ce qui est pour moi le métier d'éducateur.

Effectivement, mon parcours scolaire m'a appris ce qu'était le travail d'éducateurs social, et je dirai que ce travail de Bachelor m'a permis de le conclure. Je retiens désormais qu'être éducateur, c'est principalement trois choses ; la remise en question perpétuelle, l'envie de changement, et la recherche d'amélioration.

8. Bibliographie

8.1 Ouvrages

- Adrien, J.-L. (1996). *Autisme du jeune enfant - Développement psychologique et régulation de l'activité*. Paris: Expansion Scientifique Française.
- Amy, M. D. (1995). *Faire face à l'autisme*. Paris: Editions Retz.
- Asperger, H. (1991 [1944]). *Autistic psychopathy in childhood*. In U. Frith (ed) *Autism and Asperger*. Cambridge : Cambridge : University Press .
- Attwood, T. (2008). *The complete guide to Asperger's Syndrome*. London and Philadelphia : Jessica Kingsley Publishers.
- Attwood, T. (2010). *Le syndrome d'asperger - guide complet* (Vol. 3ème édition). Bruxelles: de Boeck.
- Axelsson, C. (2008). *Document d'orientation pour une politique de développement local inclusif*. s.l.: Handicap International .
- Baron-Cohen, S., Leslie, A., & Frith, U. (1985). *Does the autistic child have a theory of mind ?* (Vol. 21). Cognition.
- Bashe, P., & Kirby, B. (2001). *The Oasis Guide to Asperger Syndrome*. New York : Crown Publishers.
- Bordigoni, M., Demazière, D., & Mansuy, M. (1994). L'insertion professionnelle à l'épreuve de la jeunesse. Points de vue sur les recherches françaises. Communication au "Network on Transition in Youth".
- Bucher, E. (2013). *Insertion professionnelle des personnes entre 15 et 65 ans vivant avec le syndrome d'ASperger en Suisse romande*. Travail de Bachelor, Ecole d'études sociales et pédagogiques de Lausanne, Lausanne.
- Canal, R. (2010). *Inclusion sociale et démocratie participative. De la discussion conceptuelle à l'action locale*. Barceone: Unevirsitat Autonoma de Barcelona.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Paris : Editions du Seuil .
- Creswell, J. (2009). *Research design, qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (SAGE, Éd.) Thousand Oaks, CA.
- Darbelley, K. (2017). Module C4 - Le développement de l'enfant. Sierre : HES-SO: Non publié.
- de Peretti, A. (1974). *Pensée et vérité de Carl Rogers*. Toulouse : Privat .
- Deteuf, R. (2015). *L'accompagnement en emploi de personnes présentant un trouble envahissant du développement*. Lausanne : Haute école de travail social et de la santé - EESP - Lausanne. Consulté le Juillet 2018, sur https://www.eesp.ch/fileadmin/user_upload/rad/laress/observatoire-tsa/TB_Reynald_Deteuf.pdf
- Dubar, C. (2001, Janvier). La construction sociale de l'insertion professionnelle. (N°7), *Éducation et Sociétés*, 23 à 36.

- Durand & al., M.-J. (2010). *Les facteurs reliés aux absences prolongées du travail en raison d'un trouble mental transitoire ; Développement d'un outil de mesure*. Québec : Montréal: IRSST : l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Ferrier, E. (2005/3). L'art passeur de l'inédit. (ERES, Éd.) *Reliance ; Revue des situations de handicap, de l'éducation et des sociétés*(17), pp. 30-34.
- Fileaux, D. (2016, décembre). Le rôle de l'éducateur face à l'accompagnement de personnes vivant avec un handicap psychique vers la réinsertion professionnelle en Valais . *Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social* . Sierre.
- Firdion, J.-M. (2012/1). Exclusion-inclusion : la société en morceaux. (ERES, Éd.) *VST - Vie sociale et traitements*(113), pp. 90-94.
- Frangnière, J.-P., & Girod (Éds), R. (2002). *Dictionnaire suisse de politique sociale*. Lausanne: Réalités sociales.
- Frith, U., & Happé, F. (1994). *Autism: beyond "theory of mind"*. Cognition 50.
- Gardou, C. (2012). *La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule*. Toulouse: ERES.
- HAAB, G. (2014). *Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au premier marché de l'emploi : quelles pratiques professionnelles dans les institutions spécialisées?* Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social HES·SO//Valais Wallis Domaine Santé & Travail social, Holl.
- Honoré, B. (1992). *VERS L'OEUVRE DE FORMATION! L'OUVERTURE À L'EXISTENCE*. Paris : L'Harmattan.
- Journal de Fully. (2017, décembre 29). Interview de Lorianne Caron. p. 13.
- Maurice, M., Sellier, F., & Silvestre, J.-J. (1982). *Politiques d'éducation et organisation industrielle. Une comparaison France-Allemagne*. Paris : PUF .
- Merzouk, R. (2008, septembre 23). Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. *Erudit*, 14(1), pp. 155-181.
- Morvan, J.-S. (2010). *L'énigme du handicap. Traces, trames, trajectoires*. ERES.
- Mottron, L. (2004). *L'autisme : une autre intelligence*. (Mardaga, Éd.) Consulté le Juillet 2018
- Moulin, M. (2017). Module A1 - Processus de formation . Sierre : HES·SO: Non publié .
- Naschberger, C. (2008). La mise en oeuvre d'une démarche "diversité en entreprise". Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap. *Revue Management & Avenir*(18), 42-56.
- Organisation des Nations unies. (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme* . Paris : Aegitas.
- Philippe, B. (2018-19). Processus et modèles d'intervention. Cours du module OASIS. Insertion socioprofessionnelle et Travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute Ecole de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié.
- Plaisance, E., Belmont, B., Vérillon, A., & Schneider, C. (2007). *Intégration ou inclusion ? Éléments pour contribuer au débat*. France : Chasseneuil-du-Poitou: ESEN ; Institut des hautes études de l'éducation et de la formation.

- Poirier, J. (1984, Mai). Carl Rogers ou l'approche centrée sur la personne. (L. p. français, Éd.) *Erudit*(54).
- Rey, J.-C. (2014). Méthodes et outils d'intervention : 2 modèles d'intervention. Cours du module OASIS. Insertion professionnelle et travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention. Sierre : Haute Ecole de Travail Social, HES·SO//Valais. Non publié.
- Saint-Arnaud & al., L. (2004, Février). Regard de l'autre et dynamique de la reconnaissance : un effet loupe sur les personnes qui ont des troubles mentaux au travail. *Travailler : Revue internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*(12), pp. 94-116.
- Schovanec, J. (2011, Février). GUIDE POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI - Le Syndrome d'Asperger et l'Autisme de haut niveau en milieu professionnel. (A. A. France, Éd.) France.
- Soloz, E., & Margot-Cattin, P. (2018). Module E - Orientation éducation sociale . Sierre : HES-SO: Non publié .

8.2 Cyberographie

- ARPI. (2018). *Association régionale professionnelle pour l'insertion*. [En ligne]. Récupéré sur <http://arpi-martigny.ch/index.html>
- Asperger-Romandie, L. (2018, mai 21). *Groupe Asperger*. [En ligne]. Récupéré sur <https://asperger.autisme.ch/syndrome>
- Autisme Suisse-Romande. (2018). *L'autisme en 10 questions*. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.autisme.ch/autisme/informations-generales/l-autisme-en-10-questions/21-5-combien-de-personnes-sont-touchees>
- CNLE. (2014, septembre 19). *Insertion sociale, Intégration sociale*. [En ligne]. Récupéré sur <http://www.cnle.gouv.fr/Insertion-sociale-integration.html>
- Confédération Suisse. (2018, Novembre 10). *La situation sur le marché du travail*. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/54986.pdf>
- Confédération Suisse. (s.d). *Participation au marché du travail des personnes handicapées*. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/activite-professionnelle/participation-marche-travail.html>
- CRAIF, C.-d.-F. (s.d.). *Qu'est-ce que l'autisme*. [En ligne]. Récupéré sur <http://www.craif.org/6-generalites.html>
- Cunche, W. (2017, Juillet 10). *Les autistes de hauts niveau et Asperger excellent dans les domaines les plus exigeants de l'informatique*. (E. p. France, Éditeur). [En ligne]. Récupéré sur <http://resources.grouperandstad.fr/les-autistes-de-haut-niveau-et-asperger-excellent-dans-les-domaines-les-plus-exigeants-de-linformatique/>
- Dumais, L., Prohet, A., & Archambault, L. (2012, août 2). Insertion en emploi et TED : analyse des retombées et des enjeux politiques d'un projet pilote. *Revue francophone de la déficience*

- intellectuelle*, 23, pp. 128-142. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.erudit.org/fr/revues/rfdi/2012-v23-rfdi0182/1015668ar/>
- Eliézer . (s.d.). [En ligne]. Récupéré sur Eliézer : <http://www.eliezer-vs.ch/>
- ESTIME. (2018). *L'insertion professionnelle*. [En ligne]. Récupéré sur <http://www.picardmed.com/reseaux/estime/Insertion%20Professionnelle.asp>
- Gardou, C. (2013). *La société inclusive, de quoi parle-t-on ?* [En ligne]. Récupéré sur inclusionmp: <http://inclusionmp.blogs.apf.asso.fr/media/02/01/2482840106.pdf>
- Gardou, C. (2015, Janvier). *Citations de Charles Gardou* . [En ligne]. Récupéré sur Babelio: <https://www.babelio.com/auteur/Charles-Gardou/29604/citations>
- Groupe Asperger. (2019, Septembre). *Syndrome* . [En ligne]. Récupéré sur Groupe Asperger : <https://asperger.autisme.ch/syndrome>
- LAROUSSE. (2015). *Dictionnaire en français*. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/insertion/43331>
- LAROUSSE. (s.d.). *Insertion professionnelle*. [En ligne]. Récupéré sur https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/insertion_professionnelle/61641
- Nation Unies Enable. (s.d.). *Texte intégral de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*. [En ligne]. Récupéré sur Développement et droit de l'homme pour tous: <https://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1414>
- ORIF. (2018). [En ligne]. Récupéré sur <https://www.orif.ch/fr/>
- OSEO VALAIS. (2018). *Oeuvre Suisse d'Entraide Ouvrière*. [En ligne]. Récupéré sur <https://www.oseo-vs.ch/>
- Paul, M. (2009). Autour du mot Accompagnement. (R. e. Formation, Éd.) (N°62), 91/105. <http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf>
Récupéré sur <http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf>
- Psychomédia. (2014). *Définition neurotypique*. [En ligne]. Récupéré sur <http://www.psychomedia.qc.ca/lexique/definition/neurotypique>
- PSYCHOMEDIA. (2015, 04 03). *Autisme: définition, symptômes, diagnostic (DCM-5)*. [En ligne]. Récupéré sur <http://www.psychomedia.qc.ca/autisme/2015-04-03/criteres-diagnostiques-dsm-5>
- Wordpress. (s.d). *L'inclusion, c'est quoi?* [En ligne]. Récupéré sur <https://revonsunesocieteinclusive.wordpress.com/linclusion-cest-quoi/>

9. Annexes

9.2 Formulaire de consentement

Formulaire de consentement

Ce formulaire de consentement concerne les entretiens individuels réalisés par l'étudiante Berclaz Jessica dans le cadre de son Travail de Bachelor.

« Je, soussigné.e _____ déclare accepter, librement, et de façon éclairée, de participer comme sujet à l'étude intitulée : «**Les facilitateurs d'insertion professionnelle des personnes Asperger** ». J'autorise également Jessica Berclaz à prendre des notes et à procéder à l'enregistrement audio pour le bon déroulement de l'entretien ainsi que l'élaboration du travail de Bachelor. »

L'étudiante Jessica Berclaz atteste que les données recueillies lors de cet entretien ne seront utilisées uniquement pour la rédaction du Travail de Bachelor, et resteront confidentielles. De plus, l'étudiante s'engage à prendre toutes les précautions nécessaires afin de respecter les personnes interviewée et atteste que :

- ∞ La personne interviewée durant cet entretien consent de manière libre à y participer ;
- ∞ Le non-jugement et le respect de la personne interviewée est respecté ;
- ∞ L'anonymat et la confidentialité de la personne interviewée est respecté ;
- ∞ Les données recueillies durant cet entretien seront protégées et immédiatement détruite une fois que l'écriture du travail sera terminée

Personne interviewée

Etudiante

Nom / Prénom

Signature

Lieu : _____

Date : _____

9.3 Grille d’entretien

Hypothèses	Objectif visé	Questions principales	Questions relances	Indicateurs
<p>Introduction</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrer en matière - Savoir s'ils connaissent les deux méthodes dont je vais parler - Connaître avec laquelle ils travaillent 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depuis combien de temps accompagnez-vous des personnes Asperger dans la réinsertion professionnelle ? 2. Avez-vous déjà entendu parler des deux modèles de réinsertion professionnelles ? 3. En utilisez-vous une ? Si oui, laquelle ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Modèle centré sur la personne et le modèle centré sur l'emploi ? (2) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Définition des deux modèles <input type="checkbox"/> Lequel est utilisé
<p>Le modèle d'intervention centré sur la personne est plus adapté pour une personne Asperger ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre lequel des deux modèles est le plus adapté sur une personne Asperger 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pensez-vous que former une personne avant de la placer dans un travail permet de trouver une place d'emploi plus adaptée à ses forces et faiblesses ? 2. Pensez-vous que cela permet une meilleure durabilité de l'emploi ? 3. Au contraire, selon vous, il est préférable de placer la personne et de la former ensuite, en fonction du travail qu'elle effectue ? 4. Selon vous, il est plus important pour des personnes Asperger de privilégier un travail qui correspond à ses forces, ou est-il préférable de le placer à tout prix, peu importe la place d'emploi ? 5. Utilisez-vous un de ces deux modèles ? Si oui, lequel ? 6. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages de ce modèle ? 	<ul style="list-style-type: none"> - De votre point de vue, est-il important de connaître les forces et faiblesses de la personne afin de pouvoir les combler avant de le placer ? (1) - Pensez-vous qu'une méthode centrée sur l'emploi comme le job-coaching permet une meilleure réinsertion professionnelle ? (3) - Pensez-vous qu'il est préférable de prendre le temps de faire le bilan des compétences et ressources de la personne afin de lui trouver un travail adapté, ou le placer dans un emploi dans le faire lui permettra de s'insérer correctement ? (4) - Pourquoi votre institution a choisi de se baser sur ce modèle-ci ? (5) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Quel modèle est utilisé par l'institution <input type="checkbox"/> Quels sont les avantages du modèle centré sur la personne <input type="checkbox"/> Quels sont les désavantages <input type="checkbox"/> Qu'est-ce qui prime entre trouver un travail au plus vite ou trouver un travail adapté pour une personne Asperger ?

<p>Avoir connaissance des intérêts spécifiques de la personne permet de mieux définir le secteur d'emploi dans lequel il peut exercer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître le secteur d'emploi le mieux adapté aux personnes Asperger 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selon vous, il est primordial de cibler les intérêts spécifiques de la personne Asperger pour trouver son travail, ou, au contraire, cela n'est pas nécessaire ? 2. Pensez-vous qu'une personne Asperger puisse travailler dans les trois secteurs ? 3. En général, avez-vous un secteur de prédilection pour les personnes Asperger ? 4. Pouvez-vous me citer les métiers vers lesquels les personnes Asperger sont le plus souvent orientées ? 5. Pensez-vous que placer une personne Asperger dans un métier touchant à sa passion, permet une meilleure insertion ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourquoi est-il important de les connaître ? Ou au contraire, pourquoi pas ? (1) - Pensez-vous qu'il y ait un secteur d'activité plus adapté aux personnes Asperger ? (2) - Si une personne Asperger est passionné par les banques, mais que vous jugez ses compétences trop faible pour y arriver, est-ce que vous le réorientez vers votre secteur de prédilection ou vous tentez quand même ? (3) - Pensez-vous que ces personnes s'impliquent plus dans un métier dont ils sont passionnés, ou cela n'a aucune importance ? (4) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Importance de la connaissance des intérêts spécifiques ? <input type="checkbox"/> Prise en compte de ces intérêts spécifique quant au placement <input type="checkbox"/> Connaître le secteur de prédilection, s'il y en a
<p>Favoriser un emploi individuel plutôt qu'un travail d'équipe pour une personne Asperger est plus adapté</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir s'il est préférable de privilégier les professions individuel pour les personnes Asperger 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selon vous, une personne Asperger peut-elle exercer n'importe quelle profession ? 2. Pensez-vous qu'il est préférable de se tourner vers des profession individuel pour ces personnes ? Si oui, pourquoi ? 3. Seriez-vous tenté de dire qu'une personne Asperger serait plus épanouie dans un métier individuel ? Si oui, pourquoi ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous qu'il y ait un domaine inaccessible à ces personnes ? (1) - Pensez-vous que, dû à leur difficultés dans leurs interactions sociales, les personnes Asperger ont plutôt intérêt à se diriger vers des professions ne demandant qu'un minimum de contact et travail d'équipe ? (2) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Professions plus adaptées que d'autres <input type="checkbox"/> Profession individuelles seraient mieux qu'un travail d'équipe et moins stressant pour la personne

9.4 Tableau des fonctions des intérêts spécifiques

Surmonter l'anxiété	Le fait de maîtriser parfaitement un sujet par l'acquisition du savoir permet de réduire l'anxiété	On revient ici sur la théorie de l'Esprit ainsi que la peur du changement des personnes autistes. Le fait de maîtriser totalement quelque chose permet à la personne de se sentir sûre et à l'aise.
Source de plaisir	Le fait de pratiquer ce que l'on aime est une source de plaisir.	La personne s'intéresse souvent à quelque chose par intérêt. Si cette dernière à un souvenir heureux avec quelque chose, elle va se concentrer sur ce thème.
Moyen de se relaxer	Corrélation entre le degré de stress et le temps accordé à l'intérêt spécifique	Certaines études ont démontré que le degré ou la dominance de l'intérêt dans la vie quotidienne de la personne est proportionnel au degré de stress : « plus le stress est grand, plus l'intérêt est intense » (Attwood, 2008, p. 188)
Obtenir de la cohérence	Compenser le déficit de la cohérence centrale par la connaissance parfaite d'un sujet	Une théorie psychologique développée par Uta Frith et Francesca Happé (1994) suggèrent que les enfants et les adultes atteints du syndrome d'Asperger mettent l'accent sur les détails de leur environnement plutôt que sur la vision globale de celui-ci. De ce fait, les détails prédominent et ils s'y perdent souvent. Le fait de connaître un sujet dans son ensemble ou d'avoir des routines pré-établies serait une compensation de ce fonctionnement alternatif.
Se construire	Se valoriser à travers ses connaissances	Alors que d'autres enfants explorent le monde social et leur environnement à travers leurs relations, les enfants atteints du syndrome explorent, eux, les machines, la science, les animaux, etc. Ces personnes cherchent alors à être valorisée à travers les connaissances qu'ils ont à ces sujets, pour combler leur manque de relation.
Création de leur monde	Se permettre d'avoir le contrôle sur ce qu'ils représentent dans leur propre monde	En se créant un monde bien un eux, les personnes autistes peuvent avoir le contrôle sur ce qu'ils y représentent. Ils peuvent ainsi décider d'y être heureux, riche et célèbre.

Tableau 2 : Fonctions des intérêts spécifiques⁶

⁶ Inspiré de : <https://comprendrelautisme.com/le-fonctionnement/les-interets-specifiques/>