

Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication

**COMMENT FAVORISER
L'INTÉGRATION DES PERSONNES
AUTISTES DE HAUT NIVEAU
(AUTISTE ASPERGER) DANS UNE
ORGANISATION ET LES
PÉRENNISER À LEUR POSTE ?**

Auteure : Angélique MONTPELIER

Promoteur : Michaël DUBOIS

Lecteur : Thierry DOCK

Année académique 2021-2022

Master 60 en sciences du travail

Table des matières

1.	Introduction	1
1.1	Préambule	1
1.2	L'autisme qu'est-ce que c'est ?	1
1.3	L'autisme de haut niveau, qu'est-ce que c'est ?	3
1.4	Pourquoi est-il important de pouvoir favoriser l'intégration des personnes autistes de haut niveau dans des organisations ?.....	5
1.4.1.	Quelques chiffres.....	5
1.4.2.	Quelles sont les principales difficultés des personnes autistes de haut niveau ? .	7
1.4.3.	Quels sont les principaux atouts des personnes autistes de haut niveau ?	8
2.	Les étapes de recrutement d'une personne autiste de haut niveau	9
2.1	Etablissement du profil	10
2.1.1.	Les particularités des personnes autistes de haut niveau.....	10
2.1.2.	A quel poste peut travailler une personne autiste de haut niveau ?.....	11
2.2	Campagne de recrutement	11
2.3	Test de compétences et de personnalité.....	12
2.3.1.	Test de compétences.....	12
2.3.2.	Test de personnalité.....	13
2.4	Entretiens de sélection	13
2.5	Pouvoir interpréter les comportements non normés	15
2.6	Intégration.....	16
2.6.1	Intégration au sein de l'organisation	17
2.6.2	Intégration au sein de l'équipe de travail.....	19
2.7	Quels aménagements raisonnables seraient appropriés au bon fonctionnement de la personne autiste de haut niveau ?	20
2.7.1	Adapter l'environnement de travail.....	21
2.7.2	Qu'est-ce que l'organisation peut mettre en place pour aider la personne autiste de haut niveau dans l'organisation et la planification de son travail ?	22

2.7.3 Organisations adaptées aux personnes autistes de haut niveau	24
2.8 Prévenir les risques psychosociaux	24
3. Conclusion.....	26
Bibliographie.....	28

1. Introduction

1.1 Préambule

Le questionnement relatif aux personnes présentant un trouble du spectre autistique (TSA) est un sujet d'actualité. En effet, nous pouvons constater que les recherches se développent de plus en plus et tentent de faire évoluer la société vers une acceptation des personnes au fonctionnement non normé.

Maman d'un petit garçon TSA de haut niveau, c'est tout naturellement que je me suis tournée vers cette thématique. En effet, les difficultés sont déjà présentes dans sa scolarité et son avenir m'inquiète.

Également travailleuse dans un service de ressources humaines, il me paraît déterminant pour tous les travailleurs en situation de difficulté d'avoir accès au travail dans le but d'avoir la possibilité de mener une vie indépendante.

1.2 L'autisme qu'est-ce que c'est ?

La première personne à citer le terme « autisme » est Léo Kanner en 1943 dans le cadre de la publication de son étude "Autistic disturbances of affective contact" (traduction libre : Les perturbations autistiques des contacts affectifs). Léo Kanner avait identifié une différence de comportement chez des enfants qui apparaissait dans les deux premières années de vie. Suite à son analyse d'un groupe de 11 enfants chez qui il avait pu relever des particularités, il a pu relever des difficultés relationnelles, une préférence à interagir avec des objets, une non acquisition du langage ou de conséquentes difficultés à l'acquérir et à le mettre en place dans un cadre relationnel ainsi qu'un besoin de similitudes sans intervention de changements dans le quotidien. (Kanner, 1943)

En parallèle, sans, a priori, avoir connaissance des recherches de son prédécesseur, Hans Asperger (1944) a mené des études sur 4 enfants qui sont développées dans son article « Die Autistischen Psychopathen im Kindesalter » (traduction libre : Les psychopathies autistiques dans l'enfance). Hans Asperger avait alors relevé une intelligence caractérisée par des « pics de compétences dans des domaines spécifiques » et ce qu'il nomme déjà à l'époque des « intérêts spécifiques » ainsi qu'un manque ou peu de contacts visuels et des difficultés dans les relations sociales. (Asperger, 1944)

Suite à la publication de son article en anglais, les recherches de Léo Kanner seront connues et auront un intérêt mondial. L'appellation « autisme » sera donc en lien avec les spécificités qu'il

a relevées chez les enfants de son étude. Alors que les recherches de Hans Asperger, publiées en allemand, mettront plus de temps à être connues de tous, lors de la publication de son ouvrage en anglais « Asperger's Syndrome : a Clinical Account » en 1981, Lorna Wing va mettre en avant les études de Hans Asperger. C'est suite à cette publication que le terme « autiste asperger » a été inventé. Ce terme représentera les caractéristiques qu'il a lui-même relevées dans le cadre de son étude.

Les principales caractéristiques de l'autisme de « Kanner » et de l'autisme d'« Asperger » :

	Autisme de « Kanner »	Autisme d'« Asperger »
Moment du diagnostique	Dès la naissance : peu de réponse aux stimuli, retard de développement.	Vers 7 ans : généralement trop subtile pour être remarqué avant cet âge.
Coefficient intellectuel	Normal ou inférieur à la moyenne.	Normal ou supérieur à la moyenne.
Acquisition et richesse du langage	Plus de temps pour acquérir le langage et vocabulaire pauvre.	Pas de problème d'acquisition et vocabulaire important.
Relations sociales	Rejet du contact social, préférence à être isolé et mauvaise compréhension des règles.	Souhait de socialiser malgré une mauvaise compréhension des codes sociaux et des difficultés à faire preuve d'empathie ce qui crée une tendance à l'isolement.
Problèmes moteurs	Pas de problème moteur.	Problème psychomoteur qui va les caractériser de maladroits.
Evolution académique	Le retard de développement créera des difficultés d'apprentissage et un retard dans l'évolution de l'apprentissage.	Tendance à exceller dans certaines matières pour lesquels ils démontrent un intérêt spécifique et avoir de grandes difficultés dans les matières pour lesquelles ils n'éprouvent pas d'intérêt.
Stéréotypie	Très fréquente (ex : battement des mains).	Généralement pas présente.

Différences entre l'autisme de « Kanner » et l'autisme d'« Asperger » (Psychologue.net, 2020)

Lors de l'adaptation en 2013 du DSM 4 (Manuel de diagnostique et statistique des troubles mentaux) pour la version du DSM 5, les deux appellations précédemment utilisées de « autisme de Kanner » et « autisme d'Asperger » laisse place à l'utilisation du terme « trouble du spectre autistique avec ou sans retard intellectuel » même si les termes connus d'« autisme » et d'« autisme asperger » restent encore généralement utilisés. (Association américaine de psychiatrie, 2015)

L'autisme, également appelé « trouble du spectre autistique (TSA) », est d'après l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « un trouble envahissant du développement (TED), caractérisé par un développement anormal ou déficient, manifesté avant l'âge de trois ans avec une perturbation caractéristique du fonctionnement dans chacun des trois domaines suivants : interactions sociales réciproques, communication, comportements au caractère restreint et répétitifs ». Comprendre l'autisme n'est pas chose simple et sa définition a elle-même beaucoup évolué. De nos jours, nous pouvons l'expliquer par une interpénétration composée d'une part, d'une influence génétique et, d'autre part, d'influences environnementales. (FIPHFP, 2016)

L'autisme est donc un trouble du développement neurologique qui provient de facteurs génétiques et environnementaux, ce n'est pas une maladie. Les causes exactes de l'autisme suscitent de nombreux débats, mais un fait est certain : la quantité de personnes diagnostiquées porteuses d'un trouble du spectre autistique a énormément augmenté. D'après le Centre américain pour la prévention et le contrôle des maladies (2009), le nombre de cas recensés qui était de 1 sur 10.000 est passé en moins de vingt ans à 1 sur 100. (Grandin, 2018)

1.3 L'autisme de haut niveau, qu'est-ce que c'est ?

L'autisme de haut niveau, également appelé « syndrome d'Asperger », en référence au médecin suédois Hans Asperger, qui a été le premier médecin à publier un papier sur ce qu'il appelait les « psychopathies autistiques », démontre néanmoins des caractéristiques avantageuses. En effet, les personnes porteuses de ce trouble ont une capacité de concentration très longue sur un sujet bien précis et font preuve d'une obstination sans relâche. Elles ont la capacité d'assimiler et mémoriser des quantités d'informations pharamineuses, assimiler et user de vocabulaires étrangers avec une aisance remarquable et également, dans d'autres domaines, elles s'avèrent être des scientifiques, des musiciens, des techniciens ou des historiens excessivement compétents. Les données de tous types les confortent même si elles éprouvent davantage de difficultés à gérer les interactions sociales que les individus neurotypiques (au fonctionnement neurologique considéré dans la norme). Albert Einstein, Alexander Graham Bell, Thomas Edison et Isaac Newton, entre autres, étaient supposément atteints du syndrome d'Asperger. De nos jours, l'acteur canadien Dan Aykroyd a informé le public du fait de son état, lui aussi reconnu comme étant atteint du syndrome d'Asperger. Lorsque ces personnes peuvent accepter leur différence et les avantages qui la caractérisent – ce qui n'est absolument pas un état de faiblesse – elles peuvent s'accepter comme elles sont et voir d'un autre regard les compétences dont elles sont douées. La société normative, telle qu'elle est actuellement ne facilite pas cette intégration. Néanmoins, elles doivent impérativement pouvoir s'y trouver une

place et celles qui ont la chance d'y parvenir pourront grandement collaborer à l'évolution de la société. (Nichols, 2009)

Néanmoins, et malgré ces caractéristiques positives, les personnes dites « Asperger » (AS) rencontrent régulièrement de nombreuses difficultés à trouver et à garder un emploi car elles démontrent des particularités telles qu'une insuffisance au niveau des habilités sociales, des difficultés de communication, une hypersensibilité sensorielle ainsi que l'incapacité de faire valoir leurs avantages et de réussir à tirer profit de leurs intérêts spécifiques. Dans le milieu professionnel, quand les individus atteints d'autisme de haut niveau n'ont pas la capacité de se standardiser aux normes de la société et d'accepter ses règles, ils sont alors ridiculisés, agressés ou même rejetés (Hendrickx 2009), à tel point qu'ils se retrouvent totalement évincés du groupe. Lorsqu'ils ne se sont pas fait renvoyer, ils sont exclus et la situation étant devenue, pour eux, invivable, ils se retrouvent alors contraints de démissionner. C'est la raison pour laquelle une grande partie des personnes Asperger dispose d'un curriculum vitae incohérent démontrant une succession d'emplois les uns après les autres ou relatifs à des activités dans divers secteurs. Cependant, cette expérience préalable démontre en réalité un réel potentiel de compétences variées et peut être un réel avantage, que ce soit pour l'employeur ou pour le travailleur atteint du syndrome d'Asperger. (Grandin, 2018)

« Que ce soit en entreprise ordinaire ou adaptée, le premier obstacle à franchir, c'est la recherche de travail. Elle peut être plus ardue que le travail lui-même.

Envoyer un CV, une lettre de motivation, « est-ce que je dois noter que je suis autiste ? ». C'est une question qui se pose très vite.

Si oui, l'employeur examinera-t-il sa candidature ?

Sinon, comment interprétera-t-il les regards fuyants, les gestes inappropriés, la voix monocorde, le stress... le jour de l'entretien ?

D'un point de vue éthique, cela pose aussi question. C'est la difficulté d'un handicap invisible. Une personne en fauteuil roulant n'aura pas besoin d'annoncer son handicap, celui-ci sera pris en compte de fait. » (Threese-Daquin, 2020, p. 139)

« Une fois embauchée, tout n'est pas réglé pour la personne autiste. Elle doit faire face, avec son fonctionnement spécifique, à un nombre de difficultés et d'obstacles que nous, neurotypiques, ne pouvons imaginer... Le fait que ce soit un handicap invisible l'oblige à des efforts constants, souvent épuisants, pour se « maintenir » dans la vie sociale et professionnelles de son entourage. » (Threese-Daquin, 2020, p. 147)

Pour mieux illustrer ces informations, je reviendrai sur quelques témoignages relevés par Julie Dachez et qui mettent en évidence la problématique de ce mémoire. Travailler implique d'abord de choisir une voie professionnelle, ce qui est un dilemme pour Joffrey. A l'aube de ses 18 ans, il ne sait pas que faire :

« Je suis stable sur dix métiers : pompier, facteur, ambulancier, animateur, jardinier, agriculteur, chasseur, pêcheur, boulanger ou cuisinier. Tous ces métiers pourraient être un des dix métiers pour ma vie d'avenir » [JBO, 56].

« Ensuite qui dit travail dit entretien d'embauche, et c'est souvent là que le bât blesse chez les personnes autistes, dont Josef : « *Vous devez dire « bonjour » d'une certaine manière, serrer la main [...] Montrer que vous êtes une bonne personne qui convient pour le poste en question. Il ne faut pas vous sous évaluer, ou vous dévaloriser. Il faut fixer la personne du regard* » [JSC, 178].

C'est probablement ce qu'a oublié ce jeune AS, interviewé par Julie : « *Lorsqu'il doit énumérer ses défauts, il répond de but en blanc qu'il a des difficultés à travailler en équipe et que le respect de la hiérarchie lui donne du fil à retordre. Alors forcément...* » [JDA, 198]. » (Jomago, 2019, p. 352)

Rudy Simone nous démontre que de part l'évolution et l'augmentation du nombre de personnes autistes actuellement, il sera difficile pour les grandes organisations et certaines branches employant des travailleurs d'avoir d'autres solutions que d'employer des personnes autistes. Certains experts estiment d'ailleurs qu'il serait intéressant et nécessaire qu'une sensibilisation à l'autisme soit dispensée aux employeurs et dans les organisations. (Simone, 2018, p. 1)

1.4 Pourquoi est-il important de pouvoir favoriser l'intégration des personnes autistes de haut niveau dans des organisations ?

Nous allons analyser quelques statistiques en lien avec la situation de l'emploi, de l'emploi des personnes handicapées et du taux de personnes autistes en Belgique afin de pouvoir imaginer l'impact que cela aurait sur le taux d'emploi, de chômage et d'inactivité si les personnes autistes de haut niveau pouvaient être actives.

En effet, les personnes autistes qui travaillent seront à même de subvenir à leurs besoins et également de participer à l'économie de la société. Nous pourrons dès lors démontrer que le fait de trouver comment favoriser l'intégration des personnes autistes de haut niveau dans une organisation et de les pérenniser à leurs postes est un bon investissement pour l'économie nationale, pour la personne concernée, l'organisation et la société. (Baranger & Sullings, 2014)

1.4.1. Quelques chiffres

A. Population active en Belgique

« Taux d'emploi: 70% en 2020 : Personnes en emploi (salariés et indépendants) en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans (sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail, Statbel).

Taux de chômage: 5,6% en 2020 : Demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active (en emploi et au chômage) âgée de 15 à 64 ans (sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail, Statbel).

Taux de participation: 68,6% en 2020 : Personnes en emploi et personnes au chômage en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans (sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail, Statbel).

Taux d'inactivité: 31,4% en 2020 : Personnes non présentes sur le marché du travail (ni en emploi ni à la recherche d'un emploi) en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans (sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail, Statbel). » (Vanackere, 2021, p. 30)

B. Population handicapée en Belgique

Dans l'article « Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi », publié en 2020 sur le site du Statbel, nous pouvons prendre connaissance des informations suivantes :

« Lorsque les personnes sont fortement limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée, cela a clairement un impact sur leur situation professionnelle : seulement 26% d'entre elles ont un emploi contre 65% de la population totale âgée de 15 à 64 ans.

Leur taux de chômage (8%) est aussi supérieur à celui de la population totale. La grande majorité (72%) des personnes qui sont fortement limitées dans leurs activités sont toutefois inactives. Elles n'ont donc pas d'emploi, n'en recherchent pas et/ou ne sont pas disponibles pour travailler. 39% de celles qui travaillent sont à temps partiel, alors que cette proportion est d'un quart dans la population belge totale. 55% des femmes parmi ces personnes travaillent à temps partiel. Dans la population belge totale âgée de 15 à 64 ans, la proportion est de 42% des femmes. »

Situation sur le marché du travail

15-64 ans	Fortement limitées	Population totale
Taux de chômage	8%	5%
Taux d'emploi	26%	65%
Pourcentage d'inactifs	72%	31%

Tableau 1 : Situation sur le marché du travail en Belgique (Belge, 2020)

C. Population autiste en Belgique

Voici les informations récoltées sur le site web Participate Autisme dans un article rédigé par Man W. en 2022 :

« Pour l'ensemble du spectre de l'autisme, plusieurs études, indépendantes les unes des autres, font état de 60 à 70 cas sur 10.000, soit 1 personne sur environ 150. Quelques études indiquent également un taux de prévalence qui avoisine 1% ou même plus. Il est cependant très difficile de comparer ces études entre elles. Ces divergences dans les résultats sont liées, entre autres, à l'organisation de l'étude, à la taille de l'échantillon et à la rigueur avec laquelle les critères diagnostiques sont considérés. Ces derniers chiffres (60 à 70 pour 10.000, soit 0,6 à 0,7 %), semblent être pour le moment le compromis accepté.

Pour la Belgique, cela voudrait dire qu'il y a environ 80.000 personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme et que chaque année, environ 850 nouveaux cas seraient détectés. »

1.4.2. Quelles sont les principales difficultés des personnes autistes de haut niveau ?

« Les handicaps générés par des altérations psychiques, mentales et cognitives présentent vraisemblablement des spécificités dans l'emploi. (...) Les handicaps cognitifs concernent les problématiques d'altération des fonctions cognitives : Sont distinguées les altérations spécifiques (développementaux et acquis), les troubles du développement (autisme) et les altérations cognitives évolutives (démence). Ces altérations se manifestent par différentes difficultés qui peuvent porter sur des fonctions cognitives très précises comme le langage (écrit, oral), la mémorisation, la motricité fine (en cas d'apraxie), comme sur des fonctions plus larges telles que les interactions sociales ou l'attention dans certains cas d'autisme. Cela se traduit selon le modèle de la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé, ndlr) par un certain nombre de limitations d'activité principalement dans le domaine des apprentissages et de l'application des connaissances et de la communication. Il en résulte de réelles difficultés à intégrer et conserver un emploi. » (FIPHFP, 2016, p. 27, 29, 30)

Les individus atteints d'autisme éprouvent des difficultés à s'adapter pendant leur travail, à planifier leurs tâches et à user de leur mémoire professionnelle. (Ozonoff, 1995)

Le temps doit pouvoir être perceptible et tangible par des méthodes appropriées aux individus Asperger. En effet, s'ils ne peuvent pas se reposer sur un plan quotidien, ils deviendront régulièrement inflexibles.

Leurs plannings leur donnent la possibilité de disposer d'une vue d'ensemble des tâches à acquitter. Lorsqu'ils ne disposent pas de pareil outil, ils tentent de déchiffrer du mieux possible l'environnement de leur façon. Ils tenteront cette compréhension en faisant des associations de manière mécanique et développeront des routines. (De Clerq, 2013)

En effet, le monde peut être source de stress et d'anxiété pour les personnes autistes, c'est pourquoi afin de se rassurer et de créer un environnement sécurisant et rassurant, elles mettent en place différentes routines, également appelées des rituels qui se répèteront tout au long de la journée ou lors de certaines situations spécifiques. Afin de mieux comprendre, nous pouvons prendre l'exemple de la routine du coucher pour les enfants qui se répète tous les soirs de la même manière et crée un cadre rassurant. (Labbé, 2017)

Le corps, le cerveau, les cinq sens de la personne atteinte du syndrome d'Asperger reçoivent des informations, mais il existe un défaut de transmission entre la réception et le traitement de ces informations. Il en résulte un décodage biaisé de la vie et de l'environnement. (Cabinet Marie-Martine Schyns, 2018)

Les personnes Asperger éprouvent des difficultés à comprendre les concepts de l'implicite et de l'abstrait. C'est pour cette raison qu'elles n'auront pas facilement la capacité de comprendre les intentions et d'anticiper les comportements d'autres individus. De plus, les individus atteints d'autisme auront régulièrement des échanges maladroits, hésitants, ils se sentiront en décalage avec les autres membres d'un groupe et abandonneront souvent avant la finalité de l'échange, se sentant perdus ou non compris.

Dans le but de se stabiliser, et ne pas subir la pression de leurs difficultés, les personnes autistes développent des rituels et se replient sur elles-mêmes.

Ces différentes difficultés et spécificités peuvent être d'intensité variable en fonction de là où la personne se situe sur le spectre de l'autisme et, complémentirement, sur le spectre de l'intelligence et dès lors, de leurs capacités d'adaptation et de ce que cette compensation leur coûte énormément d'énergie. (Cabinet Marie-Martine Schyns, 2018)

1.4.3. Quels sont les principaux atouts des personnes autistes de haut niveau ?

« Après avoir été considéré comme une maladie mentale, puis un handicap neurodéveloppemental, l'autisme est de plus en plus considéré comme un variant humain, comportant des avantages et des désavantages adaptatifs, parfois extrêmes. Cette position, incluse dans le courant de la neurodiversité, prend une partie de sa source dans le fait que les autistes peuvent réaliser des tâches spécifiquement humaines d'une façon parfois équivalente, mais aussi supérieure à celle des personnes neurotypiques. De plus, ils réalisent ces tâches en utilisant des stratégies cognitives et des allocations cérébrales différentes de celles de la majorité des humains. » (MOTTRON, 2016, p. 1)

Quels sont donc les points forts des personnes autistes de haut niveau ? Les individus porteurs d'autisme Asperger font preuve d'un grand respect des règles lorsqu'elles sont formulées clairement et sont également bien définies, d'une grande fiabilité, sincérité, honnêteté ainsi que d'un engagement loyal. Ils sont impliqués s'ils trouvent un intérêt à l'être, et sont doués d'une exceptionnelle mémoire (particulièrement visuelle), ce qui leur permet de se composer une réelle « base de données » au sein de laquelle ils vont régulièrement aller rechercher des informations de souvenirs vécus dans le but de compenser partiellement ce qui, pour eux, relève de l'incompréhensible implicite et des codes de la société.

Les personnes Asperger démontrent également une franche envie de participer au groupe et sont dotées d'une intelligence régulièrement plus élevée que la moyenne. Ils disposent d'une pensée analytique et sont sensibles aux détails, font preuves d'une logique indéniable et sont habiles avec l'informatique et les données scientifiques.

Par ailleurs, ces personnes sont également fort d'une mémoire exceptionnelle, font preuve de connaissances encyclopédiques sur des sujets qui les passionnent et disposent d'un vocabulaire

et des jeux de mots conséquents (qu'ils auront emmagasinés dans leurs « bases de données » sans pour autant en avoir toujours compris le sens).

Persévérantes, perfectionnistes, dotées de talents artistiques (comme le dessin en 3D) et musicaux, elles évoluent énormément par le biais d'apprentissages (mimétisme, psychologie comportementale, ...) et sont des utilisateurs des médias visuels admirables. (Cabinet Marie-Martine Schyns, 2018)

2. Les étapes de recrutement d'une personne autiste de haut niveau

Engager une personne autiste de haut niveau ne sera jamais réalisé dans le même cadre qu'un recrutement classique et tel qu'on le connaît habituellement (publication d'une demande d'emploi, entrevues, engagement, ...). L'employeur devra avoir la faculté de s'adapter dès le départ à ce recrutement et dans cette perspective développera une autre façon de faire qui devra être maintenue également par la suite de l'engagement par la mise en place d'adaptations qui pourront être bénéfiques au travailleur (Schovanec, 2017).

Nous allons relever, selon les différentes étapes de recrutement, les points interpellant lors du recrutement d'une personne autiste de haut niveau et de son intégration.

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme chapitre 2 alinéa 2 publiée le 17 mars 2003 au Moniteur belge mentionne ceci :

« Est considéré comme aménagement raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes. § 4. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur : (...) - les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public; - la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service; (...) § 5. Dans le domaine des relations de travail telles qu'elles sont définies au § 4, 2e et 3e tirets, une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. § 6. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable qui est lié aux motifs de discrimination figurant au § 1er a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. § 7. Tout

comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres pour un des motifs visés au § 1er est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi. »

2.1 Etablissement du profil

2.1.1. Les particularités des personnes autistes de haut niveau

Relevons tout d'abord les principales caractéristiques des personnes autistes de haut niveau qui ont été évoquées plus haut. Nous précisons qu'il s'agit ici de l'ensemble des difficultés et des avantages évoqués. Cela ne signifie aucunement que tous les travailleurs « Asperger » disposent nécessairement de toutes ces caractéristiques mais selon l'individu ce dernier présentera plus ou moins de difficultés et de compétences développées dans la liste ci-dessous.

Difficultés	Compétences
Difficulté à gérer les interactions sociales	Concentration très longue sur un sujet bien
Insuffisance au niveau des habilités sociales	Obstination sans relâche
Difficulté à réussir à tirer profit de leurs intérêts spécifiques	Capacité d'assimiler et mémoriser des quantités d'informations pharamineuses
Incapacité de faire valoir leurs avantages	Usage de vocabulaire étranger avec aisance
Hypersensibilité sensorielle	Conforté dans les données de tout type
Difficultés de communication	Grand respect des règles
Incapacité à se standardiser aux normes de la société et d'accepter ses règles	Grande fiabilité, sincérité, honnêteté
Altération du langage (écrit, oral)	Engagement loyal
Altération de la motricité fine	Impliqués s'ils trouvent un intérêt
Difficultés dans les interactions sociales	Exceptionnelle mémoire
Troubles de l'attention	Composition d'une réelle « base de données » qui compense partiellement ce qui, pour eux, relève de l'incompréhensible implicite
Limitation des apprentissages et de l'application des connaissances	Franche envie de participer au groupe
Difficultés de communication	Intelligence régulièrement plus élevée que la moyenne
Difficultés à s'adapter pendant leur travail	Pensée analytique
Difficultés à planifier leurs tâches	Sensibilité aux détails
Difficultés à user de leur mémoire professionnelle à court terme	Font preuve d'une logique indéniable

Stress et d'anxiété	Habiles avec l'informatique et les données scientifiques.
Défaut de transmission entre la réception et le traitement	Connaissances encyclopédiques sur des sujets qui les passionnent
Décodage des informations biaisé	Disposant d'un vocabulaire et des jeux de mots conséquents
Des difficultés à comprendre les concepts de l'implicite et de l'abstrait	Persévérants
Difficulté de compréhension des intentions et d'anticiper les comportements d'autres individus	Dotés de talents artistiques et musicaux,
Décalage avec les autres membres d'un groupe	Evoluent énormément par le biais d'apprentissages (mimétisme, psychologie comportementale, ...)
Besoin de routines	Utilisateurs des médias visuels admirables.
Replis sur soi	Perfectionnistes

2.1.2. A quel poste peut travailler une personne autiste de haut niveau ?

Joseph Schovanec reprend les principaux emplois les plus prisés auprès des personnes autistes et pour lesquels elles semblent être très compétentes. Ces emplois sont variés et regroupent des profils très différents liés à diverses matières telles que les métiers liés à l'armée et aux forces de l'ordre, les métiers de rédaction, traduction, les professions en lien avec la faune et la flore, les emplois artisanaux et liés à l'art, les métiers de mécaniques pour tous types de véhicules (terrestres, maritimes, de l'air, ...), le travail de bibliothécaire, toutes professions liées à l'informatique, les emplois de la restauration et de l'hôtellerie, les professions en lien avec le secteur de l'autisme et d'autres encore. (Schovanec, 2017)

Je pourrais développer chacun des emplois et expliquer pourquoi ces professions sont adaptées aux personnes autistes, mais ceci n'est pas le sujet de cette recherche. Nous nous contenterons d'en parler brièvement ici sans le développer plus amplement.

2.2 Campagne de recrutement

Dans son rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes, Joseph Schovanec (2017) nous informe que plusieurs pays ont déjà tenté de mettre en place des sites de recherche d'emploi spécifiques aux personnes autistes, sur lesquels les travailleurs Asperger pourraient s'inscrire en tant que chercheurs d'emploi tout en étant totalement transparents sur leurs besoins et leurs compétences. Cela a également été tenté en France sans jamais être ouvert à tout public.

La Ville de Bruxelles a travaillé sur un projet d'intégration des personnes handicapées au sein du milieu professionnel et a rédigé un support en 2020, le Guide Handistreaming. Le projet consiste à atteindre un quota de 3% de personnes en situation d'handicap au sein des institutions publiques. Dans ce but, les organismes ont lancé un appel aux candidatures spontanées et rédigé un formulaire de candidature spécifique demandant au candidat une multitude de renseignements relatifs aux difficultés personnellement vécues en lien avec son handicap et aux nécessités d'aménagements utiles à favoriser son bien-être au travail. (Herzeele, 2020)

Les techniques de recrutement s'opèrent via différents axes tels que les canaux de recrutement, la réception de candidatures spontanées, les bureaux de chercheurs d'emploi, les contacts internes à l'organisation (actuels ou anciens), les relations professionnelles, ...

Par ailleurs, il a pu être mis en avant que l'engagement d'un nouveau salarié repose à 15% par le biais d'une candidature en ligne, à 14% à la suite d'une candidature spontanée, à 15% via une relation personnelle, à 8% à la suite d'une prestation en tant que stagiaire, à 3% par le biais de formation en alternance ou apprentissage, à 3% via les réseaux sociaux et 32% suite à une réponse à une offre d'emploi. (Louche, 2018)

La Ville de Bruxelles (2020) mentionne par ailleurs la phrase suivante :

« Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que de l'intégration au sein de l'organisation. »

2.3 Test de compétences et de personnalité

Dans le cadre des procédures de recrutement, différents tests mentaux sont régulièrement réalisés afin d'accroître la validité prédictive dudit recrutement. Ce sont des démarches valides qui permettent de diminuer la quantité de candidats présélectionnés avant l'étape de l'entretien. Pour être pertinents, les différents tests doivent répondre aux qualités métriques qui sont la fidélité, la validité et la valeur discriminante. (Louche, 2018)

2.3.1. Test de compétences

La Ville de Bruxelles, lors de la rédaction du handistreaming en 2020, a prévu des adaptations dès le screening des candidatures. En effet, via la réception des candidatures spontanées spécialement dédiées aux personnes en situation de handicap, le service de recrutement organise avec le candidat un entretien préalable à l'entretien de recrutement afin d'échanger avec l'individu sur ses besoins spécifiques. L'équipe de recrutement peut alors mettre en place des adaptations lors d'un test sur ordinateur ou en permettant au candidat de bénéficier de temps

supplémentaire, ou encore en ayant la possibilité d'être isolé pour répondre à ce test. (Herzeele, 2020)

Nous avons pu le voir plus haut, les individus atteints d'autisme, seront plus à même de démontrer leurs compétences lorsqu'ils seront dans le cadre d'un sujet qui les intéressent. Il sera dès lors utiles de pouvoir mesurer les compétences en lien avec la fonction. (Grandin, 2018)

Les tests de compétences, lorsqu'ils respectent les trois qualités métriques, démontrent d'une haute validité prédictive. (Louche, 2018)

2.3.2. Test de personnalité

Dans son ouvrage, Rudy Simone (2018, p. 93) nous exprime sa pensée concernant les tests de personnalité:

L'utilisation des tests de personnalité est une pratique discriminatoire qui n'est pas sans rappeler les pancartes « réservé aux blancs » que l'on trouvait, à une certaine époque, sur les fontaines à eau. Ils ne tiennent absolument pas compte des différents modes de pensées. Mon employeur devrait s'intéresser uniquement à ce que je fais au travail, ce que je pense ne le regarde aucunement.

Les tests de personnalité ne paraissent pas être compétents dans le cadre de l'évaluation d'un candidat « Asperger » d'autant plus que, d'une manière générale, les études restent controversées quant à la validité prédictive de ce type de test. (Louche, 2018)

2.4 Entretiens de sélection

Pour les personnes autistes, vivre un entretien d'embauche peut être une véritable épreuve. En effet, pour ces individus, cet échange est comparable à une scène d'acteur et ils ne s'y retrouvent pas forcément. Afin d'encourager le candidat Asperger, il sera préférable de mener un entretien de type situationnel ou comportemental en vue de l'encourager à parler de concret, de ce qu'il connaît et ce pourquoi il pourra comprendre le lien avec la demande de travail. Les recruteurs devront également privilégier des questions courtes et ouvertes. (Malandain, 2018)

Joseph Schovanec (2017) nous explique dans son rapport que les personnes autistes rencontrées en entretien, bien que compétentes, seront toujours considérées comme étant moins performantes si elles sont entendues dans le cadre d'un entretien classique de type biographique et motivationnel, et subiront dès lors une forme de discrimination. Joseph Schovanec (2017) estime qu'il est primordial d'adapter les entretiens, tandis que les entretiens situationnels et les testing de compétences deviennent partout et pour tous une généralité.

En effet, différentes études (Schmidt & Hunter, 1998 ; Levy Leboyer 1996) ont pu arriver à la conclusion que pour aboutir à un recrutement efficace, il faut dans le cadre de la sélection, que

les tests d'aptitudes et de personnalités répondent à de hautes qualités métriques. (Schmidt & Hunter, 1998) (Lévy-Leboyer, 1996)

L'entretien situationnel se déroule dans le cadre d'une mise en situation. Des questions sont posées au candidat afin de pouvoir, sur base de ses réponses, mesurer ses compétences. Les « mises en situation » sont écrites à l'avance et sont posées dans le même ordre à tous les candidats.

L'entretien comportemental est, quant à lui, basé sur une expérience vécue. Nous allons demander au candidat de nous expliquer une situation vécue, quels étaient son rôle, ses tâches, qu'est-ce que le candidat a mis en œuvre pour résoudre la situation et quels en ont été les résultats.

Ces deux types d'entretien sont évalués à l'aide d'une échelle de mesure, de préférence une échelle d'évaluation à ancrage comportemental. Les réponses attendues sont écrites à l'avance et disposées sur l'échelle en fonction du résultat (très positif, positif, neutre, négatif ou très négatif). Les réponses des différents candidats peuvent dès lors être évaluées équitablement et sans risque de biais. (Dubois, 2022)

Le modèle de la cohérence comportementale d'Owens nous incitera à supposer, en analysant le CV d'un candidat qui n'a pas été stable professionnellement durant les sept dernières années de son parcours professionnel, qu'il ne sera pas fiable en terme stabilité future. (Dubois, 2022)

Or, nous avons pu le voir plus haut, les individus atteints d'autisme de haut niveau auront plus de difficultés à être engagés et à garder leur emploi en raison de leurs spécificités. (Grandin, 2018)

Selon plusieurs études, il a également pu être avancé que, dans le cas où les outils utilisés dans le cadre d'une évaluation n'étaient pas valides, le résultat de cette évaluation pouvait être biaisé. (Lévy-Leboyer, 1996) (Bernaud & Lemoine, 2000)

C'est pourquoi, afin d'éviter que des biais entrent en jeu lors de l'évaluation du candidat et qu'une forme de discrimination apparaisse, il faut que les outils soient construits en collaboration et en accord avec les différents intervenants, que les compétences principales à évaluer soient relevées et que les questions soient identiques pour tous les candidats et mesurées à l'aide d'outils valides. (Dubois, 2022)

« Quels que soient les choix de l'entreprise, il faudrait qu'ils soient éclairés, c'est-à-dire pris en connaissance de cause, qu'ils soient inclusifs vis-à-vis de certaines populations

telles que les autodidactes ou les, faute de meilleure expression, blessés de la vie. » (Schovanec, 2017, p. 37)

Handisup accompagne les entreprises dans le cadre d'une formation intitulée « Autisme et travail ». Christelle Mahe, (2018) correspondante régionale handicap pour SPF mobilités nous explique son ressenti suite à cette formation :

Lors de la formation « Autisme et travail » organisée par l'association, j'ai pu comprendre les difficultés liées à l'autisme, notamment l'hypersensibilité au bruit et le stress engendré face à l'imprévu. C'est important de le savoir par exemple dans le cadre de la phase de recrutement qui est une épreuve difficile pour ces candidats puisque basée sur l'échange, le regard et la faculté de mettre en valeur leur expérience. Grâce à ces clés nous pouvons réaliser ces périodes de recrutement avec plus de bienveillance et vaincre ainsi les éventuelles mauvaises représentations liées à l'autisme. (Mahe C., 2018, p. 9)

En effet, l'entretien classique est plutôt controversé malgré la large utilisation de cette méthode et, bien qu'il puisse être reconnu comme relativement valide, les études démontrent néanmoins que le taux de validité prédictive qui en résulte est très faible. Différents types d'entretien ont dès lors été utilisés, tel que l'entretien structuré (basé sur une analyse du travail et sur les compétences requises pour la fonction à pourvoir) qui s'appuie directement à poser des questions en lien avec le travail concret. Il faudra, pour ce faire, prévoir une analyse minutieuse de l'emploi et des tâches qui y sont liées, afin de pouvoir en déduire les compétences et les connaissances utiles à l'exécution de ces tâches. Les questionnaires sont préparés au préalable et permettront donc de vérifier les aptitudes du candidat et inciteront l'individu à rebondir sur le sujet. Les réponses attendues à ces questions auront été rédigées en amont et positionnées sur une échelle de mesure. Chaque candidat sera interviewé selon les mêmes questionnaires et échelles. Les études ont démontré que ce type d'entretien est extrêmement fidèle et démontre une excellente valeur prédictive sans tenir compte de la personnalité du candidat (Louche, 2018).

2.5 Pouvoir interpréter les comportements non normés

Accéder au marché de l'emploi et passer le cap de l'entretien d'embauche n'est pas chose aisée pour la personne autiste (Dachez, 2018).

Les personnes autistes démontrent des caractéristiques visibles dans l'expression non verbale.

Lors de conversations ou d'échanges sociaux, le regard sera absent ou utilisé différemment. En effet, les individus atteints du syndrome d'Asperger ne regarderont pas leur interlocuteur directement dans les yeux mais plutôt sur le côté et/ou leur regard ne sera pas posé.

L'expression faciale peut également paraître incohérente (sourire alors qu'une personne pleure, avoir des réactions excessives telles que rire très fort ou exprimer une énorme surprise en réaction à un acte anodin).

Réguler son comportement non verbal, afin qu'il soit en lien avec la situation vécue et la personne avec qui il interagit, demande un effort constant et considérable pour l'individu Asperger. Alors que les individus neurotypiques auront la capacité d'afficher des émotions en lien avec le contexte de manière naturelle, un individu autiste devra se créer cette expression et tenter de la transmettre en fonction de la situation vécue.

Les mouvements du corps, eux non plus, ne seront pas naturels, soit complètement absents soit travaillés et peu subtils.

Les faibles variations de la voix et l'intonation plutôt monotone avec un volume qui pourra être trop faible ou au contraire excessif ne seront pas adaptées au contexte.

Toutes ces composantes de la communication sont ce qui donne de la valeur aux échanges sociaux, elles sont nécessaires afin de donner du sens aux interactions sociales (Eté, 2022).

Également, les personnes autistes peuvent avoir des comportements physiques inattendus comme le fait de répéter les mêmes choses, de se balancer, ou encore de manipuler des accessoires sans arrêt. Ces attitudes peuvent être interprétées comme étant leur manière de gérer des situations de stress, de fatigue ou d'ennui, mais elles peuvent également leur permettre d'accroître leur concentration.

Il faut savoir en outre que les individus porteurs d'autisme auront généralement un ou plusieurs centres d'intérêts pour lesquels ils prendront énormément de temps à se renseigner et se documenter, afin de développer leurs connaissances sur le sujet, et pourront en parler sans répits. (Malandain, 2018)

Nous lisons ici le retour de Théo sur ce sujet :

Je suis passionné d'aéronautique depuis l'enfance. J'y consacre toutes mes journées. J'adore me documenter sur les avions et je connais beaucoup de choses sur le sujet. Cet intérêt me permet de rencontrer des gens aussi passionnés que moi. Mon but dans la vie est de travailler dans ce domaine. (Théo, 2018, p. 28)

2.6 Intégration

Conserver son emploi pour un autiste de haut niveau est une réelle épreuve. Les difficultés sont nombreuses avec les collègues, le travailleur Asperger ne souhaite pas discuter à la machine à

café, prendre le temps de sociabiliser avec ses camarades, il ne peut pas non plus comprendre les compétitions de course au pouvoir qui se jouent en interne.

Julie Dachez (2018) considère que malgré leurs indiscutables connaissances et compétences, cela pourra ne pas être suffisant au regard des collègues neurotypiques. D'autant plus que les individus atteints d'autisme de haut niveau travaillant dans le cadre de l'un de leurs intérêts restreints seront extrêmement formés et déborderont de connaissances sur le sujet et pourront en parler sans tarir. Ce genre de comportement peut être mal interprété de la part des collègues qui peuvent croire que le travailleur est hautain et montre ses connaissances publiquement au détriment de ses collègues. (Dachez, 2018)

2.6.1 Intégration au sein de l'organisation

Les témoignages des personnes quant à leurs parcours professionnels, font ressortir l'importance de la bienveillance de l'entourage professionnel pour réussir l'intégration. Cette notion de bienveillance n'est pas une injonction moralisatrice à l'égard des collectifs de travail. C'est nous semble-t-il un levier de reconnaissance de la diversité des contributions dans les collectifs de travail, de la différence des besoins des salariés selon les moments de la vie, de la nécessaire reconstruction de la confiance et de l'attention à l'autre afin que l'inclusion soit réelle. (FIPHFP, 2016, p. 41)

Près de 1 500 entreprises en France ont signé une « Charte de la diversité ». Par cette Charte, elles se sont engagées depuis 2004, à se défendre contre les discriminations au travail et soutenir l'accès à l'emploi.

Ces tensions peuvent démontrer qu'actuellement nos sociétés éprouvent des difficultés à favoriser leur intégration. Cette idée peut d'ailleurs se prolonger par celle d'une crise du concept même d'intégration. Ce concept des sciences sociales pendant de longues années était associé à l'image d'une forte correspondance entre la société, l'État et la nation, et auquel est régulièrement lié le concept de socialisation. Il est ici question du concept d'intégration et de ses difficultés croissantes à avoir valeur heuristique. (Wieviorka, 2008)

Au-delà de l'intégration des premiers jours, il est primordial que la personne atteinte d'autisme de haut niveau puisse se sentir soutenue tout au long de son engagement et de ne pas perdre de vue que l'autisme est un handicap invisible et que malgré une apparence « normale », le travailleur Asperger éprouve des difficultés vécues au quotidien. (Schovanec, 2017)

Le soutien de la personne autiste sur son lieu de travail peut être mis en place de différentes manières mais toujours en collaboration avec le travailleur « Asperger ». Ce soutien peut se caractériser par la mise en place d'aménagements raisonnables, en proposant l'accompagnement d'une personne ressource qui pourra l'accompagner et l'informer en cas de

besoin, en adaptant selon la situation, la description de fonction du poste, et également en adaptant les horaires et échéances de travail, les pratiques de communication de l'entreprise et l'environnement physique de travail si cela s'avère nécessaire. (Baranger & Sullings, 2014)

Afin de pouvoir mieux identifier les besoins de soutien et d'encadrement des personnes autistes de haut niveau dans le cadre de leur intégration au sein d'une organisation, prenons connaissance de ce qui existe dans certains pays européens.

En Italie, l'entreprise « L'Oréal » participe un projet qui vise à former et embaucher des personnes autistes. Pour ce faire, « L'Oréal » collabore avec une fondation pour l'autisme. L'entreprise propose différentes tâches aux travailleurs avec autisme comme le conditionnement de produits, la mise à jour de bases de données, de l'archivage, etc., en tentant toujours de faire coïncider les tâches avec les capacités et les intérêts spécifiques des travailleurs autistes. Les membres du personnel, responsables et travailleurs autistes reçoivent une formation spécifique. Certains membres du personnel ont été choisis pour être coach des travailleurs autistes avec le soutien d'un coach externe (1 coach pour 3 travailleurs).

Les travailleurs avec autisme commencent, dans un premier temps, à travailler à temps partiel afin d'éviter un surmenage et peuvent augmenter leur temps de travail une fois les tâches propres au métier davantage maîtrisées.

L'environnement de travail physique est adapté en fonction des situations et des besoins des travailleurs atypiques et des techniques de communication à caractère visuel sont mise en place afin de transmettre les informations sur le fonctionnement de l'entreprise, les process et ce qui est attendu des travailleurs.

La politique interne de « L'Oréal » vise à garantir qu'au moins 2% de ces postes soient occupés par des personnes handicapées. (Baranger & Sullings, 2014)

C'est également le cas en France, où des dispositifs complets ont été créés pour favoriser l'intégration des personnes autistes de haut niveau. Le dispositif « Pass'Pass », qui a pour but l'insertion professionnelle des personnes Asperger ou autistes de haut niveau, a été mis au point par le Centre Lillois de réadaptation professionnelle (CRLP) et en collaboration avec plusieurs intervenants dépendants du secteur de l'emploi ou de la personne handicapée.

Dispositif « Pass'Pass » en 5 étapes :

Première étape : une évaluation et un diagnostic élaboré par l'équipe du CRA (Centre ressource autistique, ndlr) permettant d'évaluer la capacité des personnes accompagnées par le CRA à intégrer un dispositif d'insertion professionnelle.

Deuxième étape : une phase d'observation de 6 semaines par le centre de réadaptation professionnelle permettant, par le biais de différents outils d'évaluations techniques, psychométriques (outils mesurant les capacités d'interactions sociales et professionnelles, ateliers, etc.), d'évaluer le potentiel d'employabilité de la personne positionnée.

Troisième étape : une phase d'orientation et d'élaboration de projet professionnel de 12 semaines. Cette étape doit permettre de :

- Travailler sur les compétences sociales et professionnelles.
- Elaborer une orientation professionnelle, en fonction des compétences, aptitudes et la spécificité de la situation de handicap de la personne.
- Valider le projet professionnel et les environnements de travail adaptés et ce par le biais de l'immersion en entreprise entre 4 et 6 semaines.

Quatrième étape : alternance inclusive d'une durée de 6 mois. Par une alternance renforcée, cette étape doit permettre :

- Une montée en compétences et en qualification sur poste de travail.
- Un entraînement des habiletés professionnelles nécessaires au maintien sur le poste de travail.
- La sensibilisation des environnements professionnels.

Cinquième étape : Passage de relais auprès des Cap emploi partenaires afin d'assurer la sécurisation des parcours. (PILOTAGE, 2014, p. 3)

2.6.2 Intégration au sein de l'équipe de travail

A la lecture du Guide Simon, sous la direction de Jean-Jacques Malandain et publié en 2018, nous pouvons comprendre que les moments de rassemblement autour de la machine à café sont des situations difficiles pour les personnes porteuses d'autisme et qui vont également avoir tendance à les déconcentrer et les déstabiliser.

Les individus atteints d'autisme ne connaissent pas les méthodes pour créer des liens sociaux. Ceux qui se sont risqués à l'expérience l'ont généralement mal vécue et ont abandonné l'exercice. Pour les autres, le fait de tenter de créer des relations au travail est non seulement non essentiel mais contraire au but pour lequel ils ont été engagés.

Discuter avec ses collègues est un acte périlleux pour un Asperger et pour lequel, qui plus est, dans le cas où la conversation ne porterait pas sur l'un de ses centres d'intérêts spécifiques, ne l'intéressera probablement pas et le mettra au contraire, grandement mal à l'aise, dans une situation d'inconfort et d'insécurité. (Simone, 2018)

Un autre point important à relever est la relation à l'imprévu qui est quelque chose de très compliqué à vivre pour une personne autiste. Il faudra donc prévoir des procédures et des situations pour tout ce qui pourrait arriver tel qu'une alarme incendie qui se déclenche ou un retard de réunion. Une personne ressource peut également être désignée afin d'apporter un soutien au travailleur en cas de besoin. (Malandain, 2018)

Nous pouvons d'ailleurs lire les témoignages de Boubacra et de Jeremy :

Pour moi, arriver au travail et commencer la journée par un rassemblement autour d'un café pour raconter son week-end est impossible à concevoir dans ma logique. Je pourrais le faire mais ce serait une trahison fondamentale à ma conception de l'entreprise. Venir travailler pour travailler et uniquement pour ça. (Boubacar, p. 24).

Lorsque mon tuteur a quitté l'entreprise, j'ai été déstabilisé, il m'a fallu trois mois pour que je me réadapte à une autre personne car c'était un autre fonctionnement et un autre lien à créer. (Jeremy, 2018, p. 23)

Avec un coach, le travailleur porteur d'autisme bénéficiera d'un accompagnement mais également d'une personne relais entre lui et les autres acteurs professionnels. Le travail du coach sera très prenant au début lors de l'intégration dans l'organisation pour devenir ensuite occasionnel en fonction des situations de besoin. (Malandain, 2018)

Fatiha (2018), mère de Çamuel, travailleur autiste :

Pour moi, le job coach est comme la canne blanche d'un aveugle : il est essentiel. Il permet à la personne autiste d'évoluer dans un environnement qu'il ne connaît pas, lui permet d'avoir les bons réflexes et le bon comportement dans un milieu qui souvent l'angoisse. Le job coach est très important, tant d'un point de vue psychologique que pragmatique en vue de favoriser l'autonomie de la personne autiste.

2.7 Quels aménagements raisonnables seraient appropriés au bon fonctionnement de la personne autiste de haut niveau ?

On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportée, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour atteindre l'égalité de traitement et d'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap. (FIPHFP, 2018, p. 24)

Pour aménager correctement l'environnement d'un individu atteint d'autisme, il va falloir pouvoir déterminer ses difficultés d'un point de vue sensoriel et sa manière de penser. Il faut pouvoir voir à travers son regard, pouvoir observer cet environnement de la même façon que le voit la personne autiste. (De Clerq, 2013)

Les personnes autistes éprouvent des difficultés de planification en lien avec un déficit des fonctions neurologiques exécutives qui leur crée dans le quotidien des difficultés relatives à l'organisation de rendez-vous et des tâches de la journée, la réponse aux diverses requêtes et, de manière plus complexe, tout ce qui a trait à l'organisation, la gestion du temps et la mémoire à court terme. Nous pouvons déterminer quelles sont les capacités exactes de l'individu en termes de compétences de planification via l'utilisation des tests de la Tour de Londres et Hanoï. (Hill, 2004)

Julie Dachez (2018) nous explique également que le rythme de travail exigé dans une organisation peut être éreintant pour une personne autiste, d'autant plus si l'environnement sensoriel est agressif à la perception du travailleur.

Certaines organisations sont malgré tout encore réfractaires à vouloir mettre en place certaines adaptations telle qu'autoriser le télétravail, bénéficier de plages horaires flexibles, permettre au travailleur de ne pas participer à la pause déjeuner ou aux réunions de sociabilisation.

Il faut également pouvoir prendre certains facteurs en considération. Une personne autiste sur trois souffre d'apnée du sommeil et/ou d'insomnie. Leur temps de repos peut donc être relativement altéré et cela peut jouer sur leurs capacités de concentration ainsi que sur leurs aptitudes à gérer les stimuli sensoriels. (Simone, 2018)

Le fait que certaines mesures demandées par les personnes autistes sont également recevables de la part de travailleurs neurotypiques qui, eux non plus, ne supportent pas la lumière forte ou les bruits du travail en collectivité ou souhaiteraient travailler tard car ils peuvent également être plus performants, induit un sentiment de non éligibilité auprès des employeurs et ceci peut être la raison pour laquelle ils ne souhaitent pas mettre ces adaptations en pratique. (Schovanec, 2017)

Pourtant, l'autorisation d'horaires individualisés ou à plages mobiles, afin de permettre aux employés « Asperger » de pouvoir se rendre au travail plus ou moins tôt selon leur état quotidien, et la proposition de télétravail, afin que ces travailleurs aient la possibilité de s'isoler lorsque les contacts sociaux et/ou les stimuli sensoriels sont difficilement gérables, pourraient être des adaptations bénéfiques au bien-être et par déduction à la production des travailleurs autistes de haut niveau. (Simone, 2018)

2.7.1 Adapter l'environnement de travail

Dans son ouvrage, « L'asperger au travail », Rudy Simone (2018) explique que l'hypersensibilité est commune parmi les personnes autistes. Il ne s'agit pas d'un problème en lien avec les organes liés aux cinq sens, mais bien d'une transmission au cerveau via les neurotransmetteurs qui est divergente et transmet une information surdéveloppée. La plus répandue de ces hypersensibilités est l'intolérance au bruit. Un bruit fort peut être ressenti comme un dommage physique, mais parallèlement, des bruits très faibles tels que le son de la ventilation ou le refroidisseur du frigorigère peuvent être une réelle gêne.

Une surexposition aux bruits sur le lieu du travail, tels que les discussions, les bruits stagnants, les doigts qui tapent sur les claviers, ... peuvent être littéralement insupportables pour l'individu Asperger et auront alors des conséquences sur son comportement, il pourra être excédé ou avoir tendance à se refermer. La douleur peut être tellement intense que la personne porteuse

d'autisme pourra développer une migraine, se boucher les oreilles, la sensation d'une explosion de la tête et de fait, en arrivera à avoir le besoin de s'isoler. (Simone, 2018)

Tout aussi importante, la surstimulation visuelle est une grande source de déconcentration. Ainsi, des vêtements mobiles et colorés, un bureau surchargé, le vent (qui stimule plusieurs sens simultanément), la circulation automobile, et bien d'autres éléments peuvent perturber les individus porteurs d'autisme. Bien plus rude encore, les néons qui sont une source de lumière dépourvue de lumière bleue, instable et grésillante, affecteront particulièrement les personnes autistes. (Simone, 2018)

2.7.2 Qu'est-ce que l'organisation peut mettre en place pour aider la personne autiste de haut niveau dans l'organisation et la planification de son travail ?

Les individus atteints d'un trouble du spectre autistique ont souvent des difficultés d'organisation et de planification, qui sont des compétences utiles pour aboutir à une bonne communication. (De Clerq, 2013)

Aussi motivé que puisse l'être le travailleur, les difficultés qu'il peut rencontrer en termes de gestion du temps et d'organisation peuvent être de réels obstacles face à son envie de bien faire et tendraient à ce que l'individu perde en efficacité. (Huet, Rohou, & Thomas, 2020)

A l'heure actuelle, très peu de logiciels spécifiquement adaptés aux besoins des personnes autistes existent ou ils sont extrêmement onéreux et non subventionnés. (Schovanec, 2017)

Néanmoins, certains outils existent et pourraient être mis en place par une organisation en les proposant aux personnes autistes de haut niveau. Parmi ces outils, voici ceux qui auraient un impact significatif sur la gestion du travail et pourraient réduire leur anxiété face à la gestion des tâches demandées :

A. La roue de Deming

La méthode comporte quatre étapes, chacune entraînant l'autre, et vise à établir un cercle vertueux. Sa mise en place doit permettre d'améliorer sans cesse la qualité d'un produit, d'une œuvre, d'un service, etc. (Wikipédia)

Dès 1950, Deming introduit la dynamique de l'amélioration continue, qu'il avait découverte dans le principe des études statistiques dans le cycle de Shewhart. Le Japon l'a retenue sous le nom de « cycle PDCA de Deming ». C'est bien plus tard en Amérique, et maintenant en Europe, que l'on a découvert toute la puissance de cet outil très simple et porteur d'une méthode.

- Plan : Définir le but, l'objectif et les moyens d'y parvenir
- Do : S'instruire, s'entraîner et exécuter les tâches définies

- Check : contrôler, mesurer les écarts et comprendre les résultats obtenus
- Act : Décider les mesures nécessaires et les améliorations possibles (THIBAUDON, 2003, p. 20)

B. La matrice d'Eisenhower

La difficulté à cerner ce qui est urgent de ce qui est important est chose courante dans la société actuelle et exprime une mauvaise gestion du temps qui sera sujet à créer du stress et une perte d'efficacité. La Matrice d'Eisenhower est un outil de planification du temps par la priorisation des tâches. L'intérêt de cet outil est de favoriser le gain de temps tout en donnant un sens à nos actions et à la manière de les exécuter. (Huet, Rohou, & Thomas, 2020)

Dans le cadre de la rédaction de son mémoire de fin d'étude, Naoufel Nezzar (2020, p. 13) a relevé ceci :

Dans le domaine de l'organisation personnelle, la matrice d'Eisenhower est un outil de base. Cette méthode permet de classer les tâches au sein d'une matrice constituée de deux axes : importance et urgence. Quatre quadrants sont ainsi formés :

- Quadrant 1 : les tâches importantes et urgentes,
- Quadrant 2 : les tâches importantes, mais non urgentes,
- Quadrant 3 : les tâches non importantes, mais urgentes,
- Quadrant 4 : Les tâches non importantes et non urgentes.

1. Les tâches importantes et urgentes	3. Les tâches importantes, non urgentes
2. Les tâches non importantes, urgentes	4. Les tâches non importantes et non urgentes

C. L'analyse Swot

Dans son outil d'analyse et d'aide à la décision, G. Absil (2011, p. 6) nous décrit et nous explique le fonctionnement de l'analyse SWOT :

De l'anglais Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités) et Threats (menaces). Il permet d'analyser son environnement professionnel selon la confrontation de deux diagnostics :

- Externe : identification des opportunités et des menaces présentes dans l'environnement. Par exemple : irruption de nouveaux concurrents, ouverture de nouveaux marchés, etc.
- Interne : identification des forces et des faiblesses du domaine d'activité. Par exemple : présence géographique, réseau de partenaires, niveau de notoriété, etc.

Strengths Relever ici ses forces	Weknesses Relever ici ses faiblesses
Opportunities Relever ici les opportunités	Threats Relever ici les menaces

2.7.3 Organisations adaptées aux personnes autistes de haut niveau

Depuis quelques années, nous pouvons voir se créer de nouvelles organisations de travail fondées sur des valeurs d'intégration et qui travaillent majoritairement avec des personnes autistes de haut niveau, c'est d'ailleurs le cas de l'entreprise « Passwerk ». Nous pouvons prendre connaissance des informations suivantes à la lecture des publications effectuées sur le site de l'organisation Passwerk en 2021 :

Les ambitions de Passwerk sont loin d'être uniquement lucratives. L'objectif de notre modèle est d'intégrer le plus possible de personnes avec autisme au monde du travail régulier. Nous faisons donc tout ce qui est en notre pouvoir en ce sens.

Passwerk met l'accent sur les qualités uniques et précieuses des personnes avec autisme. Une combinaison mûrement réfléchie de travail sur mesure et de gestion des compétences nous permet, depuis 2008, d'aider un nombre croissant de personnes avec autisme à prendre la place qui leur revient sur le marché du travail régulier.

Passwerk met en avant les qualités de personnes présentant un profil du spectre de l'autisme. C'est justement grâce à leur autisme que ces personnes disposent de qualités exceptionnelles et d'une grande valeur dans le cadre des services fournis à nos clients.

Passwerk n'hésite donc pas à dire en toute honnêteté au monde extérieur, notamment à ses clients, que nos consultants présentent tous un profil du spectre de l'autisme et une intelligence normale à élevée.

Au regard du site web de Passwerk, nous pouvons observer certaines adaptations : Les candidats sont encadrés depuis leur candidature et bien après l'intégration dans l'organisation. Ils bénéficient d'un suivi ainsi que de coaching et de formations adaptées.

2.8 Prévenir les risques psychosociaux

L'academic autism spectrum partnership in research and education (aaspire) a mené en 2021 une étude basée sur le burnout autistique. Les nombreux témoignages d'individus porteurs d'autisme nous exposent la manière dont ils se sont retrouvés dans cet état d'épuisement professionnel autistique qui les a menés à la démission ou au licenciement.

En effet, le burnout autistique repose sur 3 caractéristiques :

Premièrement, à force de devoir sans cesse camoufler qui ils sont réellement dans le but de s'insérer dans la société, dans le monde professionnel, les personnes autistes souffrent de fatigue chronique.

Deuxièmement, plusieurs personnes autistes interviewées souffrant de burnout autistique ont expliqué avoir vécu une régression au niveau de leurs acquis de compétences et de connaissances sans toujours pouvoir se les réapproprier.

Et enfin, les individus atteints d'autisme qui ont été entendus ont expliqué être dans cette situation encore moins tolérants aux stimuli environnementaux, ne plus pouvoir en faire abstraction et de fait éviter les contacts sociaux et être plus sujets aux meltdown et aux shutdown. (Raymaker DM, 2020)

Par ailleurs, le code du bien-être au travail, publié au Moniteur belge le 2 juin 2017, livre 1^{er}, titre 3, chapitre 1^{er}, articles I.3-1, I.3-2 et I.3-3 mentionne ceci :

Art. I.3-1.– Lors de l'analyse des risques réalisée conformément à l'article I.2-6, l'employeur identifie notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. L'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

Art. I.3-2.– L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi. Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7. Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Art. I.3-3.- § 1^{er}. L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques visée à l'article I.3-1 et la détermination des mesures de prévention.

Les intervenants à l'étude menée par l'AASPIRE ont pu proposer des solutions dans le but de prévenir le burnout autistique comme se sentir compris et accepté par les collègues, avoir des possibilités de pauses, pouvoir diminuer le constant camoufflage social, bénéficier d'aide et de soutien tangibles. (Raymaker DM, 2020)

Les départements de gestion du personnel sont régulièrement surpris d'être informés du fait qu'un collaborateur a été exclu socialement de l'organisation. En effet, il est courant, que par la gêne occasionnée, le travailleur n'exprime pas la situation. Néanmoins, au vécu de cette isolation, la personne visée aura tendance à réagir de plusieurs façons possibles : en tentant de saboter le travail, en quittant l'entreprise, en se mettant en arrêt maladie ou pire encore, en allant jusqu'au suicide. Il est donc nécessaire que l'organisation, l'employeur, la hiérarchie soient attentifs aux messages qu'ils transmettent et à la gestion de l'organisation relationnelle. En effet, tout individu non normé sera un sujet à risque à l'isolement organisationnel. (Poirot, 2015)

3. Conclusion

De même que chaque individu est différent, chaque personne autiste de haut niveau est également différente. Au vu de l'analyse ci-dessus, il convient de se rendre compte que de nombreuses adaptations existent et doivent être mises en place tant d'un point de vue du cadre professionnel physique que du point de vue des outils d'aide à la gestion, à la concentration. Ce que nous retirons de cette recherche, c'est qu'il est utile de comprendre que chaque personne autiste aura la nécessité d'un accompagnement et d'accommodations différentes en fonction de ses besoins propres.

L'accompagnement professionnel des individus en situation de handicap pourrait s'organiser de telle sorte que chacun serait maître de ses besoins relatifs à sa situation propre de handicap et que l'employeur ferait en sorte que le travailleur concerné puisse participer à la mise en place de ses adaptations. Avoir la capacité de se concerter avec les personnes concernées afin de proposer et mettre en place les adaptations sur le milieu du travail en fonction des demandes et des besoins de l'individu, cela commence par écouter l'autre de manière active, à agir avec bienveillance et compréhension de leur différence et de la façon dont chacun la décrit, la vit, se voit évoluer et analyse sa situation propre. (FIPHFP S. N., 2015)

En conclusion, afin de répondre à la question de recherche « Comment favoriser l'intégration des personnes autistes de haut niveau dans une organisation et les pérenniser à leur poste ? », il faut agir sur plusieurs points :

Premièrement, il est important que les recruteurs soient formés aux spécificités de l'autisme afin de pouvoir prendre les mesures et mettre en place les adaptations appropriées dès la publication d'une offre d'emploi, lors des entretiens et test de recrutement et jusqu'à l'intégration du travailleur.

Deuxièmement, pouvoir désigner une personne au sein de l'entreprise en tant que coach de la personne atteinte d'autisme semble être un avantage non négligeable afin de favoriser une bonne intégration de l'individu et lui permettre de se pérenniser sereinement au sein de l'organisation.

Troisièmement, il faudra prévoir des échanges personnalisés avec le travailleur Asperger afin de pouvoir déterminer ensemble des aménagements raisonnables dont il pourrait avoir besoin et les mettre en place le plus rapidement possible.

Quatrièmement, adapter l'environnement de travail à la personne autiste de haut niveau en fonction de ses spécificités, comme par exemple, avoir la possibilité d'atténuer les bruits ou de lui proposer des outils (EPI), pouvoir diminuer la luminosité, permettre un bureau isolé. Mais également permettre à la personne de bénéficier d'aménagements tels que le télétravail, l'aménagement des horaires et la possibilité de s'isoler au besoin.

Cinquièmement, outre le fait de prévoir une description de fonction claire et précise, des procédures structurées et de transmettre les consignes de préférence par écrit et dont les consignes sont claires et non ambiguës, il sera utile de proposer des outils de planification, de gestion des tâches et de projets afin de favoriser l'organisation du travailleur et lui permettre de diminuer les angoisses liées à l'imprévu.

En enfin, sixièmement, avant toute intégration d'une personne autiste de haut niveau, il sera extrêmement important de préparer le reste des membres du personnel et de leur procurer une formation sur le fonctionnement et les comportements non normés des personnes autistes de haut niveau afin de les ouvrir à la compréhension de l'autre et de pouvoir ainsi interpréter des situations vécues inhabituelles et permettre grâce à la compréhension de l'autre, au travailleur Asperger, de se sentir intégré, compris et soutenu dans son travail.

En mettant en place ces différents conseils, il sera possible d'intégrer plus facilement une personne autiste de haut niveau, de lui permettre de se sentir bien au travail et, dès lors, de la stabiliser dans son poste.

Bibliographie

- Absil, G. (2011). *Analyse SWOT - Un outil d'analyse et d'aide à la décision*. APES-ULg.
- Asperger, H. (1944). Die Autistischen Psychopathen im Kindesalter. *The Autistic Psychopaths in Childhood. European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience* , 76-136.
- Association américaine de psychiatrie. (2015). *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*. Paris: Elsevier-Masson.
- Baranger, A., & Sullings, N. (2014). *Autisme et travail, ensemble c'est possible*. Prague: PASPARTA.
- Belge, S. P. (2020, Décembre 1). *Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi*. Opgehaald van <https://statbel.fgov.be>: <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-ou-souffrant-de-problemes-de-sante-de-longue-duree-ont-moins>
- Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2000). *Traité de psychologie du travail et des organisations (French Edition)*. Paris: Dunod.
- Cabinet Marie-Martine Schyns. (2018, mai). Le syndrome d'asperger. Bruxelles, Belgique: Marie-Martine SCHYNS - Ministre de l'Éducation et des bâtiments scolaires - Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Comité de pilotage. (2014). *Passeport Professionnel Asperger*. Nord-pas-de-Calais: UGECAM.
- Dachez, J. (2018). *Dans ta bulle. Les autistes ont la parole : écoutons-les*. Vanves: Hachette livre (Marabout).
- De Clerq, H. (2013). *L'autisme vu de l'intérieur - Un guide pratique*. Grasse: Première édition française.
- Dubois, M. (2022). *Psychologie du travail [Présentation Power Point]*. Moodle Ucl Louvain.
- Été, N. (2022). *La communication et les interactions sociales*. Opgehaald van Comprendre L'Autisme: <https://comprendrelautisme.com/le-fonctionnement/la-communication-et-les-interactions-sociales/>
- FIPHFP. (2016). *Inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif*. Lyon: CHRONIQUE SOCIALE.

- FIPHFP. (2018). *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi? Et comment?* Lyon: Chroniques sociales.
- FIPHFP, S. N. (2015). *L'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle*. Lyon: Chronique sociale.
- Grandin, T. (2018). Préface. In R. Simone, *L'Asperger au travail* (pp. VII-XIX). de Boeck.
- Herzeele, S. V. (2020, juin). Guide du handistreaming au niveau local. Bruxelles, Belgique: Bruxelles pouvoirs locaux.
- Hill, E. L. (2004). *Executive dysfunction in autism*. Trends Cogn Sci.
- Huet, C., Rohou, G., & Thomas, L. (2020). *La boîte à outils du Bien-être au travail*. Malakoff: Dunod.
- Hugo, H. (2018). *Autisme : J'accuse*. Paris: L'Iconoclaste.
- Jomago, F. (2019). *A quoi rêvent les autistes?* lulu.com. Opgehaald van lulu.com.
- Kanner, L. (1943). Autistic disturbances of affective contact. *Nervous Child: Journal of Psychopathology, Psychotherapy, Mental Hygiene, and Guidance of the Child* 2, 217-250.
- Labbé, A. (2017, mars 9). Comprendre les routines et les rituels chez l'enfant et l'adulte vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Québec, Canada.
- Lévy-Leboyer, C. (1996). *Évaluation du personnel: quels objectifs? Quelles méthodes?* Paris: Les éditions d'organisation.
- Louche, C. (2018). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations - 4e édition: Concepts de base et applications*. Malakoff: Dunod.
- Malandain, J.-J. (2018). Guide Simon. France: Handiprint, entreprise adaptée.
- Man, W. (2022). *Participez à l'autisme*. Opgehaald van L'autisme en chiffres: <https://www.participez-a-l-autisme.be/go/fr/comprendre-l-autisme/qu-est-ce-que-l-autisme/autisme-en-chiffres.cfm>
- Mottron, L. (2016, mars). Is autism a different kind of intelligence? New insights from cognitive neuroscience. *Bulletin de l'Académie Nationale de Belgique*, pp. 423-434. Opgehaald

- van Is autism a different kind of intelligence? New insights from cognitive neurosciences.
- Naoufel, N. (2020). *Outil d'aide à la décision pour l'orthophonie* .
- Nichols, B. (2009).
- Ozonoff, S. (1995). *Executive Function in Autisme*. New York en London: Plenum Press.
- Passwerk. (2021). Opgehaald van <https://www.passwerk.be/>
- Poirot, B. L. (2015). *Stress et risques psychosociaux au travail*. Issy-les-Moulineaux: Elsevier Masson.
- Psychologue.net. (2020, juillet 1). Différences entre le syndrome d'Asperger et l'autisme. Madrid, Espagne.
- Raymaker DM, T. A. (2020). *Defining Autistic Burnout*. Autism Adulthood.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology : Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 262-274.
- Schovanec, J. (2017). *Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes*. France: Ministère des affaires sociales et de la santé.
- Simone, R. (2018). *L'asperger au travail*. de Boeck. Opgeroepen op 10 20, 2021
- Threese-Daquin, C. (2020). *Autisme et travail : un défi*. L'Harmattan.
- Vanackere, S. (2021, juillet 8). État des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les Régions. Belgique.
- Wieviorka, M. (2008). L'intégration : un concept en difficulté. *Cahiers internationaux de sociologie*, pp. 221-240.