

Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs de l'action publique en Région wallonne ?

Auteur : De Lutis, Virginie

Promoteur(s) : Orianne, Jean-François

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/23149>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : DE LUTIS

Prénom : Virginie

Matricule : S197541

Filière d'études : Master en Sciences du travail (60)

Mémoire de fin d'études

Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle
font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs
de l'action publique en Région wallonne ?

Promoteur : Jean-François Orianne
Lecteur : Quentin Detienne

Remerciements

Je remercie d'abord mon époux et mon fils, qui ont rendu possible cette tranche de vie aussi intense que précieuse.

J'exprime toute ma gratitude à mon promoteur, Jean-François Orianne, pour son encadrement attentif et sa grande disponibilité. En véritable passeur de livres, il a su orienter ma réflexion tout au long de ce travail.

Je tiens également à remercier Quentin Detienne d'avoir accepté d'être mon lecteur, ainsi que pour sa disponibilité et sa communication bienveillante.

Merci à Frédérique Herbigniaux, Étienne Lohay et Manoée Thiry, dont les accompagnements et recommandations, l'an dernier, m'ont permis d'entrer dans la recherche.

Merci aussi à notre petite équipe d'entraide formée au fil du master et à mes proches qui ont patiemment relu ce travail.

Enfin, je remercie les femmes qui m'ont confié leur vécu dans l'espoir que cela puisse servir à d'autres. J'espère que le résultat leur paraîtra juste et à la hauteur de ce qu'elles ont accepté de partager.

Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1. Présentation des origines de la recherche.....	1
1.2. Contextualisation : Comprendre l'autisme : repères scientifiques	2
1.2.1. Une bifurcation humaine avec un accès plus direct à l'information.....	2
1.2.2. Une communication fluide mais singulière.....	3
1.2.3. La double empathie : un malentendu partagé.....	3
1.2.4. L'étrangeté dérangeante	3
1.2.5. Autisme et aménagement de l'emploi	3
1.2.6. L'autisme au féminin.....	4
1.2.7. Points clés à retenir	4
2. Cadre théorique.....	5
2.1. La connaissance	5
2.2. Les intermédiaires de l'action publique	7
2.3. L'innovation.....	9
3. Méthodologie	11
3.1. Approche abductive	11
3.2. Mode de collecte des données.....	12
3.3. Terrain de recherche.....	12
3.4. Lieu et déroulement des entretiens.....	13
3.5. Entretiens complémentaires	13
3.6. Phase exploratoire.....	13
3.7. Question de recherche et hypothèses	14
3.8. Limites et biais.....	15
4. Analyse descriptive.....	17
4.1. La connaissance	17
4.1.1. Se découvrir autiste	17
4.1.2. Dire son autisme ou le taire.....	17
4.1.3. Stigmatisation sociale.....	18
4.1.4. Méconnaissance institutionnelle.....	19
4.1.5. Appétence pour la connaissance.....	21

4.2. Les intermédiaires.....	22
4.2.1. Des dispositifs incarnés.....	22
4.2.2. Des cadres normés face à la singularité.....	22
4.2.3. Souffrance ignorée par les professionnels.....	23
4.2.4. Parcours d'obstacles aux droits.....	23
4.2.6. Cartographier un terrain de reconnaissance.....	25
4.2.6. Se préserver de l'aide institutionnelle.....	28
4.3. L'innovation.....	29
4.3.1. Rapport atypique au travail.....	29
4.3.2. Trajectoires hors normes.....	30
4.3.3. Freins structurels au maintien d'une vie professionnelle.....	31
4.3.4. Au-delà d'une idée figée du travail.....	33
4.4. Exclusion professionnelle : une expérience partagée.....	35
4.4.1. L'éthique.....	35
4.4.2. Contribution peu reconnue.....	36
4.5. Conclusion de l'analyse descriptive.....	36
5. Discussion.....	37
5.1. Retour sur les hypothèses de recherche.....	37
5.1.1. Hypothèse 1 : Un besoin urgent de connaissance.....	37
5.1.2. Hypothèse 2 : Le rôle des intermédiaires, entre facilitation et entrave.....	38
5.1.3. Hypothèse 3 : La nécessité d'innovation politique.....	40
5.2. Point de discussion : l'exclusion systémique à la loupe.....	41
5.3 Limites de la recherche.....	43
6. Conclusion.....	44
7. Bibliographie.....	46
Annexes.....	48
Questions et réponses du questionnaire d'entretien avec les répondantes (Google Form).....	48
Analyse comparative des résultats partiels de la phase exploratoire.....	58

1. Introduction

Cette première section vise à poser les bases nécessaires à la lecture de ce travail. Elle revient d'abord sur l'origine et l'intention de la recherche, puis propose un cadrage conceptuel de l'autisme au féminin sans déficience intellectuelle. Ce cadrage a pour fonction de situer les spécificités des femmes rencontrées pour éclairer les analyses à venir. Les éléments présentés ici seront mobilisés dans le déroulement de la présentation de la recherche.

1.1. Présentation des origines de la recherche

Ce mémoire s'inscrit dans la continuité d'une recherche réalisée dans le cadre du séminaire de méthodologie de recherche portant sur les parcours professionnels en miettes de femmes autistes sans déficience intellectuelle (TSA-SDI), mis à l'épreuve par un écart entre leurs normes de qualité et les pratiques valorisées sur le marché du travail¹. Ce travail antérieur dessinait les contours d'une vulnérabilité différentielle² au travail et de ses répercussions sur la santé des répondantes.

Depuis, la lecture d'autres témoignages³ de femmes TSA-SDI, issus des réseaux sociaux ou des médias, m'ont évoqué une souffrance identitaire qui se manifeste notamment par l'intériorisation d'une défaillance due à un décalage avec des codes sociaux dominants. Cette souffrance identitaire pourrait également être nourrie par une précarité financière due à une absence de revenus professionnels. Le caractère invisible de l'autisme au féminin pose un défi à l'action publique : comment cette particularité peut-elle être prise en compte pour offrir une carrière professionnelle aux femmes TSA-SDI sur le marché du travail⁴ ?

Mon objectif dans ce mémoire est d'interroger la capacité de l'action publique, à travers ses dispositifs et son cadre légal, à soutenir des dynamiques de réinsertion professionnelle adaptée aux spécificités de ces femmes. Quelles variables permettraient d'éclairer les difficultés rencontrées pour que des systèmes standardisés répondent à leurs besoins spécifiques ?

À la lecture de Thirion dans sa *Théorie du droit* (Thirion, 2011, p. 292), et en m'inspirant de l'histoire des droits des personnes homosexuelles, je me suis demandé s'il serait envisageable, comme ce fut le

¹ Dans cette recherche, cette notion, inspirée par Norbert Alter (alter, 2018), désignera ce qui relève de l'ensemble des activités investies de sens (salariées ou non), incluant dynamiques relationnelles, normes implicites, identités professionnelles et enjeux de reconnaissance. En cela, elle permettra d'aborder le rapport subjectif à la carrière, le besoin de sens, les relations avec les collègues, ou encore le vécu émotionnel lié au travail des répondantes.

² Par « vulnérabilité différentielle », j'entends ici l'idée que certaines personnes, indépendamment de leur appartenance à un groupe spécifique, semblent plus exposées que d'autres à la souffrance au travail lorsqu'elles ne peuvent agir en accord avec leurs valeurs ou leur conception du travail bien fait.

³ Il s'agit ici de témoignages consultés sur des forums, blogs ou réseaux sociaux, dont le contenu, bien que non académique, a nourri ma réflexion initiale.

⁴ Dans cette recherche, la notion de marché du travail renverra, en s'appuyant sur la définition qu'en fait le Service public fédéral de l'emploi aux indicateurs statistiques, dispositifs institutionnels (formation, réglementation, négociation salariale, politiques de l'emploi) et processus concrets de mise en relation entre offre et demande de main-d'œuvre. Cette notion permettra d'aborder les démarches auprès de la mutuelle ou du Forem, les offres d'emploi, le CV, l'accès aux allocations ou encore les procédures de reconnaissance du handicap.

cas pour d'autres minorités, d'ouvrir une voie juridique⁵ afin que l'autisme ne soit plus pénalisant - malgré sa capacité à être dissimulé ou à faire l'objet de discriminations.

Il m'a alors semblé pertinent de proposer aux répondantes d'évaluer dans quelle mesure l'action publique leur permet de reconstruire un parcours professionnel digne et rémunérateur, tout en offrant des dispositifs respectueux de leur intégrité éthique, physique et mentale. Leur expérience vécue, ainsi que leur manière singulière d'être au monde, pourraient constituer un point d'entrée critique pour interroger les conditions concrètes de soutenabilité d'un parcours professionnel.

Dans cette recherche, nous explorerons donc comment les femmes autistes perçoivent les leviers de l'action publique comme bénéficiaires. Le cadre théorique mobilisé visera à éclairer leur capacité à formuler des demandes explicites pour elles-mêmes, et à comprendre comment leur expérience contribue à penser une justice sociale plus large. Cette mise en tension - entre camouflage de l'autisme, aspirations individuelles et exigences collectives - prolongera les réflexions d'une recherche antérieure sur les femmes TSA-SDI, où les normes mobilisées semblaient adressées moins à ces femmes qu'à une société à transformer.

1.2. Contextualisation : Comprendre l'autisme : repères scientifiques

Il est utile d'ouvrir ce travail par une contextualisation, afin d'établir un socle commun sur l'autisme au féminin sans déficience intellectuelle. Ce cadrage est nécessaire pour éviter que stéréotypes et méconnaissances n'altèrent la compréhension des situations étudiées. Les éléments fournis dans cette section éclaireront les verbatims et alimenteront la conclusion de cette recherche.

1.2.1. Une bifurcation humaine avec un accès plus direct à l'information

Le psychiatre et chercheur Laurent Mottron propose de voir l'autisme comme une bifurcation évolutive (Mottron, 2024). Après des décennies de recherche, il invite à dépasser la cacophonie autour de l'autisme et de ses origines. Pour lui, l'autisme constitue une variation humaine, à distinguer de l'histoire médicale qui l'a successivement associé à la déficience intellectuelle, au handicap, puis à une maladie psychologique ou neurologique. Même si la science actuelle reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une maladie, les stigmates demeurent. Mottron alerte tant sur l'approche validiste qui fait de l'« autiste » une insulte, que sur la dérive « suprémaciste » qui en fait un génie : deux clichés largement diffusés par les médias (Mottron, 2024, p. 9-24). Il décrit aussi un traitement de l'information caractéristique de l'autisme : moins influencé par le contexte social, donc potentiellement plus objectif. Ceci laisse entrevoir une orientation cognitive singulière, permettant une appréhension plus objective de l'information que la norme majoritaire. Cette particularité cognitive, même si elle peut engendrer des difficultés sociales, peut aussi présenter certains avantages (Mottron, 2024, p. 220). Dans cette recherche, la personne autiste

⁵ Le terme est à entendre ici que ce qui est relatif au droit et qui par extension concerne les diverses parties de la science du droit (« juridique », 2024).

est envisagée comme une variante humaine, ni génie, ni malade, ni handicapé. Il s'agit ici d'aborder l'autisme comme une forme de vie digne, avec ses spécificités propres :

« Ce n'est pas insulter un aigle que de dire qu'il ne nage pas. [...] Le handicap ne serait jamais ainsi objectif, une nature, une essence, mais dépendrait de la réaction de l'environnement social à son endroit. » (Motttron, 2024, p. 24)

1.2.2. Une communication fluide mais singulière

Les résultats de l'étude de Crompton et al. (2020) montrent que les personnes autistes trouvent généralement plus confortable et facile d'interagir avec d'autres personnes autistes. Elles se sentent mieux comprises dans ces échanges. L'étude démontre que les interactions avec les allistes (non-autistes) sont souvent épuisantes, car elles nécessitent un masquage des traits autistiques. Les auteurs soulignent l'importance du sentiment d'appartenance dans ces relations et le fait qu'elles facilitent l'authenticité et le bien-être des autistes. L'étude soutient également le concept de double empathie : lors d'interactions entre autistes et allistes, les difficultés de communication vont dans les deux sens. Le déficit de communication ne serait donc pas propre aux autistes. (C. Crompton et al., 2020)

1.2.3. La double empathie : un malentendu partagé

L'article de Crompton et al. (2021) approfondit ce concept de double empathie, selon lequel les difficultés de communication entre personnes autistes et allistes sont réciproques. Les malentendus proviennent de styles d'interaction différents, et non d'un déficit unilatéral. Les allistes tendraient par ailleurs à surestimer leur propre capacité de compréhension. Cette étude souligne également l'inconfort social fréquemment éprouvé par les personnes autistes dans un monde majoritairement alliste (C. J. Crompton et al., 2021)

1.2.4. L'étrangeté dérangeante

L'étude de Sasson et al. (2017) met en évidence les biais perceptifs des personnes non autistes (allistes) envers les personnes autistes. L'étude observe que dès le début de la rencontre, les allistes les jugent comme moins agréables et moins compétents socialement, ce qui réduit leur volonté d'interagir avec elles, tant sur le plan social que professionnel. Ces premières impressions négatives persistent même après des interactions prolongées et renforcent donc l'isolement des personnes autistes. L'étude suggère que les difficultés sociales des autistes peuvent résulter des perceptions et réactions des allistes à leur rencontre. Enfin, des conversations authentiques permettraient aux autistes de se sentir mieux dans l'interaction. (Sasson et al., 2017)

1.2.5. Autisme et aménagement de l'emploi

L'étude de Warnier et Weppe (2019) explore la valorisation des compétences des personnes autistes sans déficience intellectuelle en milieu professionnel. Elle met en évidence la perception souvent négative

de leurs traits autistiques. Les auteurs proposent des adaptations (comme la réduction des stimuli sensoriels ou une communication ajustée) afin de mieux intégrer ces profils. L'article prône la reconnaissance de leurs forces (comme l'attention aux détails ou la pensée innovante) pour optimiser leur inclusion et leur contribution dans le monde du travail. Cette étude attire ainsi l'attention sur l'importance d'un aménagement différencié, et donc d'un traitement non uniforme entre collègues au sein d'une équipe. (Warnier & Weppe, 2019)

1.2.6. L'autisme au féminin

L'étude de Frigaux et al. (2022) met en évidence les difficultés de diagnostic chez les femmes, en raison de critères masculins et du camouflage social. L'autisme au féminin se manifeste différemment : des intérêts spécifiques socialement acceptables, un mimétisme social accru, mais aussi une plus forte anxiété. Les femmes autistes développent des stratégies d'adaptation. Un diagnostic tardif affecte leur identité et estime de soi. Ceci souligne l'importance d'une meilleure reconnaissance pour favoriser leur inclusion et bien-être. L'apport de cet article permet de percevoir l'enjeu d'intersectionnalité : l'autisme sans déficience intellectuelle au féminin confronte de manière particulière la société à la fois en matière de connaissances et d'inclusion. (Antoine Frigaux et al., 2022)

1.2.7. Points clés à retenir

Ces études proposent de comprendre l'autisme sans déficience intellectuelle comme une variation humaine, marquée par une orientation cognitive spécifique, avec un moindre biais social que les allistesses ni déficience, ni supériorité. Dans un environnement peu adapté, cette spécificité génère des difficultés relationnelles, souvent épuisantes, que le concept de double empathie aide à éclairer. Les personnes autistes suscitent fréquemment un sentiment d'étrangeté et des jugements négatifs dès les premières impressions, nuisant à leur inclusion et entretenant, avant diagnostic, une croyance en une défaillance personnelle. Malgré des compétences comme l'attention aux détails ou la pensée innovante, leur contribution professionnelle reste souvent sous-estimée. Enfin, les femmes autistes sans déficience font face à des obstacles spécifiques : diagnostic tardif, camouflage social, et critères de reconnaissance fondés sur des profils masculins.

Cette introduction a posé les fondements de la recherche, en situant l'autisme au féminin sans déficience intellectuelle à partir de références scientifiques clés. Ces repères ne relèvent pas d'un cadrage terminologique sommaire : ils structurent l'interprétation des témoignages, ont orienté la grille d'entretien, et nourriront la discussion finale. Ils traversent ainsi l'ensemble de l'analyse, en éclairant les besoins spécifiques des femmes interrogées face à l'action publique.

2. Cadre théorique

Ce cadre théorique mobilise des concepts-clés pour éclairer et reconsidérer les expériences professionnelles des femmes TSA-SDI à la lumière des apports sur la connaissance, les intermédiaires de l'action publique et l'innovation. Il servira à la fois de grille d'interprétation des verbatims et d'outil critique pour penser les marges de transformation de l'action publique.

Pour penser finement ces expériences en tenant compte de leur subjectivité et de leurs conditions sociales, les comptes-rendus de Marie (1995) et Dutercq (1996) sur *Sociologie de l'expérience* de François Dubet offrent une entrée pertinente. Dubet y conçoit l'expérience sociale comme la manière dont les individus - tous milieux confondus - vivent, interprètent et organisent leur rapport au monde social. Cette approche, attentive aux problèmes concrets rencontrés dans une société différenciée, permet d'articuler empirie et théorie sans réduire les trajectoires à la seule classe sociale ou à des choix rationnels. Dubet montre que cette expérience est toujours structurée par trois logiques d'action :

- L'intégration (vouloir faire partie d'un groupe et suivre ses règles)
- La stratégie (faire des choix pour s'en sortir ou obtenir ce qu'on veut)
- La subjectivation (chercher à être soi-même et à affirmer sa personnalité)

Chaque population combine ces logiques selon ses ressources et contextes. Ce cadre permet ainsi d'analyser comment les politiques publiques sont vécues, et comment les individus s'orientent dans des dispositifs hétérogènes, en évaluant leur efficacité et leur réception du point de vue des usagers.

2.1. La connaissance

Dans cette recherche, la connaissance est envisagée comme un enjeu personnel, social et politique. Elle touche d'abord à la manière dont les femmes TSA-SDI accèdent à une compréhension d'elles-mêmes, souvent entravée par un diagnostic tardif ou absent. Elle concerne aussi la façon dont elles sont perçues dans des interactions où l'autisme, ignoré ou dissimulé, donne lieu à des malentendus, voire à des formes de stigmat.

Dans *Stigmat*, Goffman (1975) montre que le stigmat ne réside pas dans un attribut objectif, mais dans le décalage entre l'identité attendue et l'identité perçue au sein d'une interaction sociale. Ce décalage produit un discrédit, activé lorsqu'un attribut est interprété comme une infériorité. Utilisant l'expression « nous les normaux » pour s'adresser au lecteur, Goffman insiste sur le fait que ce phénomène est relationnel : il dépend du regard des « normaux », qui définissent les normes implicites de comportement. Il souligne que ces derniers réduisent les chances des stigmatisés, souvent inconsciemment, en organisant les interactions autour du stigmat, au détriment de la personne.

Goffman distingue les individus « discrédités » (dont le stigmat est visible ou connu) et les individus « discréditables » (dont le stigmat est invisible), ce qui implique une vigilance constante : éviter les maladresses, maîtriser sa présentation de soi, cacher ou révéler au bon moment. À l'emploi, cette incertitude persiste : collègues et employeurs peuvent tenter d'ignorer un stigmat connu pour préserver

un climat de travail, mais cela crée une insécurité permanente, où la personne ne sait jamais si elle sera révélée, jugée, et comment. Le stigmatisé sait que, même s'il fait tous les efforts attendus, sa « performance » ne suffira pas à le faire regarder autrement que par le prisme de son stigmate.

Le stigmate produit aussi des effets internes. La honte ressentie ne vient pas seulement du regard social, mais peut aussi surgir au contact d'individus encore plus stigmatisés. Goffman souligne que, dans ce cas, le stigmatisé tend à se rallier aux normaux, partageant leur rejet. Il évoque également un « déshonneur par association », qui incite à éviter les stigmatisés pour ne pas être perçu comme inférieur. L'individu stigmatisé cherche souvent à améliorer sa condition, à paraître plus normal, ou à reconstruire une identité valorisable. Cela peut passer par un « itinéraire moral », marqué par la découverte du regard des normaux, la reconnaissance de son stigmate, et parfois l'identification à un groupe stigmatisé. La culture ou la littérature peuvent jouer un rôle important dans cette reconstruction identitaire, en permettant une révélation ou une affirmation de soi.

Cette reconstruction se heurte à une asymétrie : les stigmatisés élaborent rarement eux-mêmes une issue. Les professionnels (médecins, assistants sociaux, etc.) tracent les voies qu'ils jugent acceptables, « parlent pour » le stigmatisé, prescrivent des scripts de comportement, tandis que la personne reste assignée à l'écoute. Cette lecture interroge la possibilité de formuler ses propres besoins face à des institutions qui proposent des modèles figés de l'aide ou de l'autonomie. Ces modèles, malgré leur rigidité, donnent lieu à des prescriptions parfois contradictoires, et renvoient à la connaissance du stigmate traité. Mais la connaissance elle-même n'est pas neutre : elle résulte de mécanismes de sélection et d'exclusion. Certains savoirs sont invisibilisés par les logiques institutionnelles, d'autres absents ou évités dans le débat public.(Goffman, 1975)

Comme le rappellent Lascoumes et al. (2018), les instruments et mécanismes de l'action publique conditionnent les décisions politiques. Parmi eux, la production de connaissance peut devenir un outil de dissimulation ou de légitimation, selon la manière dont elle est mobilisée. L'idée que ce que l'on reconnaît comme un « problème » ou un « savoir utile » est construit et filtré permet d'éclairer les mécanismes d'effacement ou d'absence de certains savoirs.

Ce processus est au cœur du recueil *La politique de l'ignorance* (Boudia & Henry, 2022) qui montre que l'ignorance ne résulte pas uniquement d'un déficit de connaissance, mais peut être produite, organisée et entretenue à des fins politiques. David Hess y explore notamment la notion de « science non faite » (Boudia & Henry, 2022, p. 13-25), et Ilana Löwy y aborde les inégalités de genre dans la production des savoirs (Boudia & Henry, 2022, p. 41-53). L'ouvrage aborde ainsi les effets de ces mécanismes sur les conditions de possibilité d'une démocratie active. L'ignorance peut ainsi devenir un instrument de maintien des inégalités, voire de légitimation de l'inaction publique.

Enfin, la question du partage de la connaissance traverse cette recherche. Dubet défend l'idée que le savoir du sociologue ne doit pas primer sur celui des personnes concernées. Il plaide pour un dialogue entre ces savoirs : écouter le vécu, en comprendre la logique, et y croiser les outils d'analyse pour enrichir la compréhension. Dans son article sur Dubet, Marie cite cette idée que les acteurs développent

une compréhension particulière de leurs expériences qu'aucune recherche ne pourrait appréhender si précisément (Dubet, 1994, cité dans Marie, 1995, p. 176).

Cette posture rompt avec une conception verticale du savoir et invite à la co-construction. Dubet souligne également l'importance d'une exigence compréhensive : l'analyse sociologique doit pouvoir faire sens pour les acteurs, être fidèle à leur vécu et apparaître vraisemblable. Cette idée, relayée par Marie, met en lumière combien la compréhension sociologique gagne en pertinence lorsqu'elle se construit en écho à l'expérience des personnes concernées.

Dans cette perspective, les éléments développés dans la section suivante sur l'innovation participent autant du cadre théorique que de la démarche de recherche. Les partager avec les répondantes permet de nourrir une réflexion collective, en proposant des cadres de pensée susceptibles de résonner auprès de ces femmes souvent investies dans la transmission des savoirs et la collaboration.

Cette dynamique peut être éclairée par la notion de division morale du travail introduite par Hughes (1996). Celle-ci montre que les tâches sont réparties selon des compétences techniques, mais aussi hiérarchisées moralement : certaines sont jugées nobles et valorisées, d'autres impures ou déconsidérées. Les groupes dominants définissent ces hiérarchies, construisant ainsi la respectabilité des rôles professionnels. Dans ce cadre, l'expertise apparaît comme une construction sociale, légitimée par ce qu'un groupe parvient à conserver (les tâches valorisées) et à déléguer (les tâches ingrates). Celles qui sont ainsi évitées - souvent cognitives, administratives ou relationnelles - retombent alors sur les individus eux-mêmes, sans prise en charge institutionnelle explicite.

Si la connaissance est une première condition pour pouvoir agir et faire valoir ses droits, elle ne suffit pas à elle seule. Ce sont les intermédiaires de l'action publique qui, dans les faits, rendent cette connaissance concrète et la transforment - ou non - en parcours possibles.

2.2. Les intermédiaires de l'action publique

Les intermédiaires apparaissent à chaque étape de sortie ou de retour à l'emploi des femmes TSA-SDI. Employeurs, recruteurs, agents publics ou assistants sociaux participent activement à la définition de ce qu'est un « bon » candidat, en donnant forme à la compétence, comme l'expliquent Eymard-Duvernay et Marchal dans *Façons de recruter* (Eymard-Duvernay & Marchal, 1997).

Selon eux, les compétences ne préexistent pas à leur évaluation, mais se construisent à travers les épreuves de recrutement : entretiens, tests, CV, lettres.

Les auteurs introduisent le concept de *convention* pour sortir d'une opposition entre objectivité et subjectivité. Une convention est une règle d'évaluation issue des interactions sociales, qui s'impose ensuite comme allant de soi dans un contexte donné. Les intermédiaires sont alors ceux qui appliquent, traduisent, mais également font varier les termes de ces conventions sur le terrain.

Dans une relecture actualisée, Orianne & Beuker (Orianne & Beuker, 2019) rappellent que ces travaux permettent de penser les fonctions de médiation des intermédiaires selon quatre dimensions :

1. Cognitive : produire de l'information, traduire les profils, interpréter les parcours ;

2. Normative : produire des règles, des jugements, des grilles d'évaluation ;
3. Associative : mettre en lien des acteurs issus de mondes différents (marché, administration, entreprise, dispositifs sociaux) ;
4. Identitaire : stabiliser ou imposer des identités professionnelles, par exemple en qualifiant un profil comme « employable » ou non.

Ces fonctions, parfois en tension, participent toutes à la régulation du marché du travail - au sens large - bien au-delà du seul moment du recrutement.

Nous analyserons comment les femmes TSA-SDI font l'expérience concrète de ces médiations professionnelles exercées par les intermédiaires. Pour approfondir cette dimension, les travaux d'Everett Hughes sont particulièrement éclairants. Il analyse les professions à partir de la manière dont elles organisent et hiérarchisent la division du travail (Hughes, 1996).

Dans le secteur médical, par exemple, il montre que les tâches ne sont pas réparties uniquement selon des compétences, mais aussi selon leur valeur morale : les tâches nobles (diagnostiquer, prescrire) sont concentrées entre les mains des médecins, tandis que les tâches jugées impures ou subalternes sont déléguées en cascade aux infirmières, aides-soignantes, voire aux patients eux-mêmes.

Ce processus de délégation constitue un levier essentiel de professionnalisation. Pour Hughes, une profession se définit par sa capacité à fixer les frontières de son activité : ce qu'elle fait, ce qu'elle refuse de faire, et ce qu'elle délègue. Cela repose sur l'obtention d'une licence (autorisation formelle d'exercer) et d'un mandat (attente morale de responsabilité envers le public). Une profession n'est donc pas reconnue pour son utilité en soi, mais pour sa capacité à produire une légitimité sociale, en différenciant ses savoirs et ses fonctions de ceux des groupes voisins. (Hughes, 1996, p. 61–68, 69–73, 75–85, 99–106)

Pour rejoindre cette idée de délégation en cascade, Lascoumes et al. (2018) montrent que l'action publique confie aux intermédiaires la mise en œuvre concrète des politiques, sans leur conférer pour autant le pouvoir de définir les instruments ou les référentiels. Ces acteurs disposent toutefois d'une marge d'interprétation, qu'ils mobilisent pour gérer les réalités sociales auxquelles ils sont confrontés. Un problème ne devient public, puis politique, qu'au terme d'un processus de mise en visibilité, marqué par des controverses, des mobilisations, des cadrages concurrents et des luttes pour en définir la nature et les enjeux. Plusieurs groupes cherchent à imposer leur propre lecture du problème, mobilisant récits, données et lieux de débat : ce sont les entrepreneurs de cause⁶. Pour qu'un problème accède à l'agenda politique, trois conditions doivent être réunies : il doit être reconnu comme légitime, des solutions crédibles doivent exister, et le contexte politique doit être favorable. À défaut, certaines causes restent orphelines, faute de porteurs solides ou de relais institutionnels.

⁶ La notion d'entrepreneur de cause, présentée par Lascoumes (Lascoumes et al., 2018, p. 69-70), désigne un acteur ou groupe qui construit publiquement un problème social en mobilisant son expertise et son réseau pour influencer la perception collective et l'action publique.

L'action publique résulte d'échanges entre l'État et divers groupes d'intérêt, dans des rapports de reconnaissance, de négociation ou d'exclusion. Loin d'être un acteur homogène, l'État est traversé par des tensions et oscille entre deux tendances opposées : d'un côté, une gouvernance participative et incitative - la cage de verre - ; de l'autre, une gouvernance fondée sur l'évaluation et la performance - la cage de fer. Malgré certaines marges d'autonomie apparentes, les intermédiaires et les bénéficiaires demeurent contraints par des normes standardisées et une logique de rationalisation. L'intermédiaire peut toutefois mobiliser une certaine latitude, et le positionnement qu'il adopte influe directement sur la trajectoire du bénéficiaire (Lascoumes et al., 2018, p. 66–83 ; 106–108).

C'est ici que l'approche de Hughes (1996) éclaire le rôle de l'intermédiaire : sa position d'autorité, ainsi que sa capacité à exécuter ou à interpréter les politiques publiques, influencent directement l'expérience vécue par les bénéficiaires. À travers les mécanismes qu'il active, l'intermédiaire contribue à produire des catégories - malades, déviants, marginaux - que l'on inclura ou exclura selon les marges laissées par l'institution. Dans la relation individuelle, c'est lui qui définit les attentes implicites et les normes de comportement ; en retour, le bénéficiaire est incité à se conformer au rôle de « bon patient » ou de « bon usager ». Cette configuration pose la question du scénario relationnel qui se joue dans chaque interaction : quels rôles sont distribués, selon quels critères, et avec quelles conséquences ?

Pour répondre à ces attentes, le bénéficiaire doit ajuster sa présentation de soi.

Dans *La présentation de soi* (Goffman, 1996), Erving Goffman compare les relations sociales à une pièce de théâtre. Il explique que, dans chaque interaction, les personnes essaient de donner une image d'elles-mêmes que les autres accepteront. Si quelqu'un ne joue pas ce rôle attendu, cela peut être vu comme un refus de coopérer, voire comme une provocation. Goffman montre que chacun cherche à sauver les apparences, même quand il déroge aux normes. Les personnes en présence s'entraident souvent pour maintenir cette illusion, car c'est ce qui permet à la situation de rester « normale ». Ce regard qu'a Goffman met en lumière à quel point nos échanges reposent sur des attentes tacites. Ceux qui n'arrivent pas à adopter les bons codes peuvent se heurter à des réactions dures, non dites, mais très réelles.

Ces constats invitent à interroger à la fois les postures en place, et la possibilité de transformer les cadres de l'action. C'est dans cette perspective que s'inscrit le troisième axe de cette section : celui de l'innovation, pensée comme réponse aux limites des cadres actuels.

2.3. L'innovation

L'orientation de l'action publique détermine sa capacité à innover dans le monde du travail. Selon Lascoumes et al. (2018), elle s'appuie sur des référentiels partagés, qui structurent les valeurs, les objectifs et les modes d'intervention légitimes. Ces référentiels (visions du monde) s'élaborent et sont stabilisés par les institutions (structures qui fixent les règles), qui encadrent l'action publique (les politiques) à travers des règles, des normes et des sanctions. Les institutions résistent souvent au changement en raison de leur inertie bureaucratique, sauf en cas de contradictions internes ou de

pressions nouvelles. Même contournées, les normes génèrent des attentes collectives. L'action publique se modernise par la multiplication des instruments - comme l'évaluation ou les statistiques - qui influencent la perception des enjeux et redéfinissent les objectifs. Mais cette prolifération accroît la complexité et brouille les responsabilités.

À cela s'ajoute la spécificité du processus décisionnel, qui influe directement sur la possibilité de transformation. L'action publique ne se réduit pas à une décision ponctuelle, mais suit un enchaînement complexe d'étapes : formulation du problème, mise à l'agenda, mise en œuvre et évaluation. À chaque phase, les choix sont influencés par des contraintes de temps, d'information, et par la subjectivité des acteurs. Les décisions ne sont jamais parfaitement rationnelles, et les politiques ne sont pas appliquées telles qu'elles ont été conçues. Elles sont réinterprétées localement, adaptées aux contextes, et peuvent échouer de plusieurs façons : rester inappliquées, inefficaces ou trop coûteuses. L'action publique émerge donc d'interactions mouvantes, et n'est jamais totalement planifiable (Lascoumes et al., 2018, p. 55; 84-88 ; 99-100).

Cette analyse soulève la question des ambitions affichées de l'action publique et de sa manière de commanditer des études pour explorer de nouvelles voies dans le droit du travail. Parmi les pistes d'innovation, la proposition de Supiot (2016) se distingue : d'une part, elle a été commandée par les pouvoirs publics⁷ dès 1999 (puis actualisée en 2016), et d'autre part, elle émane d'un juriste. Ce double ancrage confère à cette proposition une légitimité particulière, en croisant exigence juridique et réflexion politique. L'ouvrage analyse les transformations profondes du travail, qui remettent en cause un droit conçu pour le salariat stable. Pour y répondre, Supiot propose d'élargir la notion de travail, d'imaginer des protections sociales attachées à la personne tout au long de son parcours, et de concilier flexibilité et sécurité. Il souligne également l'importance d'articuler travail et vie personnelle, en tenant compte des différentes phases de la vie.

Enfin, il attire l'attention sur des enjeux structurels souvent négligés, comme la situation des femmes ou des personnes en situation de handicap, rejoignant ainsi les préoccupations intersectionnelles évoquées dans la contextualisation (Supiot, 2016, p. II; 46-85 ; 235-255 ; 285 ; 303-304).

Comme mentionné plus haut, cet ouvrage sert aussi de point d'appui pour interroger la notion de connaissance. Ce texte, rédigé par un juriste reconnu à la demande des pouvoirs publics il y a plus de vingt-cinq ans, présente une proposition structurée et argumentée pour repenser le travail. Il incarne un savoir disponible mais peu relayé dans le grand public. L'usage de cet ouvrage dans cette recherche ne visait pas tant à transmettre un contenu normatif qu'à ouvrir un espace de discussion. Sa seule existence - comme cadre structuré, argumenté et politiquement porté - peut devenir un levier d'expression : elle légitime l'idée qu'une autre expérience du travail est non seulement concevable, mais a déjà été pensée. Son intégration dans cette revue de littérature repose ainsi autant sur ses propositions concrètes que sur sa portée critique.

⁷ Ce rapport sur l'avenir du droit du travail a été commandité par la Commission européenne.

Ceci est d'autant plus précieux que le regard des répondantes sur leur propre parcours professionnel soulève la question de leur identité sociale. Pour Hughes (1996), le travail joue un rôle central dans la construction du moi social. Il agit comme une étiquette publique, marquée par la valeur morale des tâches effectuées. Certains métiers sont valorisés car associés à des fonctions intellectuelles ou symboliques ; d'autres sont dévalorisés, en lien avec la matière, la saleté ou la souffrance. Ainsi, le travail n'est jamais neutre : il véhicule des jugements implicites et des représentations sociales, qui se forment dans l'interaction. Même dans les métiers modestes, les individus cherchent à valoriser leur rôle ou à dissimuler ce qui est jugé dégradant. Pourtant, certaines positions subalternes, en lien direct avec le réel ou les corps, peuvent conférer un savoir ou un pouvoir informel. Cette lecture permet d'interroger les possibilités de redéfinition symbolique du travail, en analysant comment des acteurs, parfois dominés, peuvent transformer la valeur de leurs tâches à travers les rôles qu'ils revendiquent ou réinventent. (Hughes, 1996, p. 75-85)

Les réflexions qui suivent prendront appui sur ces trois axes pour structurer l'analyse descriptive. En discussion finale, le cadre théorique de la théorie des systèmes de Luhmann (Luhmann & Sosoe, 2022) permettra de prendre du recul sur les conditions de l'accès au droit, à partir de l'expérience des femmes TSA-SDI.

Ce cadre théorique a ainsi permis de poser les repères nécessaires à l'analyse : la place centrale de la connaissance, le rôle structurant des intermédiaires de l'action publique dans la mise en œuvre des dispositifs, et les possibilités d'innovation sociale et juridique comme horizons de transformation. Ces apports éclaireront l'expérience du travail par les femmes TSA-SDI dans le cadre des dispositifs mis en œuvre par l'action publique.

3. Méthodologie

Cette section présente les choix méthodologiques qui ont permis d'explorer la manière dont les femmes TSA-SDI font l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs mis en œuvre par l'action publique. Après avoir précisé les modalités de collecte et le terrain de l'enquête, je présenterai le positionnement abductif adopté, ainsi que les réflexions ayant mené à la question de recherche. L'objectif est de montrer comment la méthode a permis de faire émerger, essentiellement à partir des récits de femmes concernées, les effets concrets de l'action publique sur leur trajectoire professionnelle et comment il serait utile de poursuivre cette recherche.

3.1. Approche abductive

Cette recherche qualitative s'est construite par un va-et-vient constant entre le terrain et la littérature scientifique. Les connaissances préalables sur l'autisme sans déficience intellectuelle, les spécificités de l'autisme chez les femmes, ainsi que les dynamiques relationnelles entre personnes autistes et allistes, ont constitué le socle de départ. Par la suite, une littérature plus générale sur le droit a orienté les

premières pistes d'analyse. Dès le début des entretiens, d'autres sources sont venues enrichir la réflexion, permettant de confronter les apports empiriques et théoriques, et d'explorer les liens possibles entre ces deux dimensions. Ce processus abductif a permis de faire émerger les trois hypothèses après avoir réalisé les entretiens. Ces trois hypothèses m'ont permis de compléter les analyses avec d'autres sources théoriques et de retravailler mon écrit jusqu'à la fin. Concernant l'écrit final de cette recherche et la méthode, il est à j'ai ponctuellement recouru à un assistant conversationnel pour reformuler certains passages. Ce soutien s'est limité à des aspects rédactionnels, sans intervention sur les idées ni sur la structure de l'analyse.

3.2. Mode de collecte des données

La collecte des données auprès des participantes s'est déroulée entre novembre et décembre 2024. Les entretiens semi-directifs ont été conduits à l'aide d'un support visuel sous forme de Google Form. Ce dispositif visait à répondre à deux besoins fréquemment exprimés par des personnes autistes : disposer d'un support écrit pour prendre le temps de la réflexion, et bénéficier d'exemples ouverts afin de mieux situer le propos. Le guide d'entretien a été légèrement modifié après un premier échange, afin de clarifier certaines formulations et d'apporter davantage de contexte. Toutefois, son explication orale pendant l'entretien a eu pour effet de ne pas nécessiter d'ajustements supplémentaires. Le formulaire offrait une certaine flexibilité, permettant reformulations, précisions, et co-construction du sens. Chaque entretien a donné lieu à une prise de notes et à un enregistrement audio. Les questions pouvaient être précisées ou approfondies, afin de favoriser une analyse réflexive chez les participantes. Les réponses ont ensuite été retranscrites (sauf en cas de problème technique), triées, puis analysées en vue de faire émerger des thèmes récurrents.

3. 3. Terrain de recherche

Les critères du terrain étaient ceux-ci : avoir 25 ans ou plus, habiter en Région wallonne et avoir un diagnostic formel d'autisme. La recherche a impliqué la participation de quinze femmes, âgées de 34 à 56 ans. Les participantes ont été recrutées via :

- Un groupe de discussion de femmes TSA-SDI : ce groupe n'est pas dédié à la problématique du travail, on peut y retrouver tout type d'astuces, de partages d'informations et d'expériences de vécus.
- La page d'une neuropsychologue formée au diagnostic TSA mais qui ne donne pas de consultation de suivi psychologique.
- Mon propre compte Facebook. Une seule répondante était une connaissance préexistante.

3.4. Lieu et déroulement des entretiens

Les entretiens ont eu lieu selon les préférences des participantes : deux en présentiel, les treize autres par appel en visioconférence. Les modalités de communication n'ont pas altéré la qualité des échanges. Les entretiens, prévus pour durer 1h, ont souvent légèrement dépassé cette durée. Les répondantes ont exprimé leur satisfaction de pouvoir s'exprimer librement, sans « camouflage ». Certaines ont manifesté leur disponibilité à être recontactées.

	Âge actuel	Âge diagnostic	Années depuis le diagnostic	Durée entretien	Mode entretien
Olympe	35	28	7	57m	Appel Visio
Emma	56	56	0	1h01	Appel Visio
Marion	46	42	4	1h06	Appel Visio
Louise	38	37	1	59m	Appel Visio
Adèle	46	45	1	1h18	Présentiel
Aude	45	44	1	1h01	Appel Visio
Juliette	53	51	2	1h+1h hors enregistrement	Appel Visio
Gabrielle	45	42	3	1h09	Appel Visio
Clara	38	33	5	1h34	Présentiel
Maïa	37	35	2	1h	Appel Visio
Angela	44	43	1	1h17	Appel Visio
Perrine	41	40	1	1h12	Appel Visio
Salomé	41	40	1	1h03	Appel Visio
Rosa	34	34	0	1h07	Appel Visio
Nora	36	35	1	1h12	Appel Visio

Tableau 1 : Profil des répondantes et format des entretiens

3.5. Entretiens complémentaires

En parallèle des quinze entretiens principaux, trois entretiens complémentaires ont été menés avec des professionnels : une juge du travail, un médecin généraliste et une accompagnatrice spécialisée dans l'accompagnement des personnes autistes sans déficience intellectuelle. Ces échanges ont permis de croiser les regards et de mettre en évidence les écarts entre les intentions affichées des dispositifs publics et les réalités perçues par les professionnels de terrain. Ils apportent un éclairage institutionnel ou structurel aux constats formulés par les répondantes, sans se substituer à leur parole. Ces entretiens sont différenciés des autres verbatims par des encadrés commentés. De nombreuses informations n'ont pu être mentionnées dans ce mémoire afin de garantir l'anonymat de ces répondants.

3.6. Phase exploratoire

Mon questionnement de départ portait sur la manière dont les femmes TSA-SDI peuvent se maintenir sur le marché du travail. L'image des « canaris hors des mines » m'est venue pour illustrer le rôle d'alerte joué par certaines personnes : particulièrement sensibles aux dangers du monde professionnel, elles en subissent les effets nocifs avant et plus fort que les autres. Mais, en raison de cette vulnérabilité, ce sont aussi celles qui se retrouvent le plus souvent exclues du marché du travail. Cette exclusion soustrait

donc une partie de l'information qui pourrait circuler et être prise en compte. Ce postulat m'a amenée à m'intéresser au diagnostic, à l'action publique et à l'accessibilité au droit. Ces axes pourraient en effet interroger la manière dont les politiques publiques influencent les expériences professionnelles des femmes TSA-SDI. Avec l'aide de mon promoteur, cette réflexion a mené à une première formulation : *« Dans quelle mesure les politiques publiques ouvrent de nouveaux espaces de possibilités professionnelles réelles pour les femmes TSA-SDI ? »*

Le guide d'entretien initial visait à faire émerger les tensions vécues par les femmes TSA-SDI dans leur parcours professionnel, avant la formulation précise de la question de recherche. À ce stade, mon promoteur m'a poussée à m'interroger sur la notion de « marché du travail. Ce terme seul ne rendait pas compte de l'ensemble du vécu professionnel des participantes, notamment des dimensions informelles, relationnelles et subjectives du maintien dans l'emploi.

Cela m'a amenée à distinguer deux cadres : marché du travail et monde du travail et dès lors d'explorer leur articulation ou leur décalage dans l'expérience des femmes TSA-SDI. Le questionnaire mobilise ainsi des indicateurs relevant du marché du travail (statuts d'emploi, dispositifs d'insertion, démarches administratives, perception de l'entretien, de la négociation ou des politiques publiques), et d'autres relevant du monde du travail (rapport subjectif à la carrière, sentiment de reconnaissance ou d'exclusion, valeurs associées au travail, relations avec collègues et hiérarchie). Une note en annexe (section Terminologie) précise ces deux notions. Cette diversité thématique ne résulte pas d'un défaut de ciblage, mais d'un choix exploratoire assumé. Il a semblé plus pertinent de croiser les expériences avec les intermédiaires et celles avec les employeurs ou collègues, plutôt que de restreindre l'analyse à un seul versant. Ce croisement a permis d'interroger la manière dont certaines femmes se retrouvent simultanément incluses ou exclues, tant du marché que du monde du travail, ou parfois de l'un mais pas de l'autre.

3.7. Question de recherche et hypothèses

Les premiers entretiens ont rapidement mis en lumière un décalage entre le fonctionnement des femmes TSA-SDI et les cadres dans lesquels elles sont censées être accompagnées, orientées, insérées ou reconnues. À mesure que l'analyse progressait, je voulais toujours maintenir une approche systémique. En dialogue avec mon promoteur, j'ai donc reformulé ma question de recherche ainsi :

« Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs de l'action publique en Région wallonne ? »

Cette formulation met au centre l'expérience vécue du travail, qu'il prenne la forme d'un emploi ou non. Elle questionne la manière dont les politiques publiques, à travers leurs dispositifs, intermédiaires et logiques implicites, façonnent, contraignent ou rendent possible cet engagement.

Dans une posture abductive, trois pistes d'hypothèses ont été construites en amont de l'analyse, comme des chemins exploratoires destinés à orienter l'attention sur des régularités possibles. Elles ont servi de trame de départ pour structurer le questionnaire exploratoire et guider l'analyse des récits recueillis.

1. La connaissance

L'ignorance de ce qu'est l'autisme au féminin sans déficience intellectuelle est présente à plusieurs niveaux : dans les outils de l'action publique, dans les pratiques des intermédiaires, dans les échanges professionnels. Elle peut aussi être présente chez les femmes elles-mêmes, notamment avant le diagnostic, ou lorsqu'elles hésitent à le révéler. La connaissance scientifique et la reconnaissance ont un impact dans leur trajectoire professionnelle. Le déficit de connaissance sur l'autisme au féminin affecte négativement l'expérience professionnelle des femmes TSA-SDI.

2. Les intermédiaires de l'action publique

Les intermédiaires de l'action publique (comme les agents de mutuelle, médecins conseil, assistants sociaux, conseillers emploi ou encore professionnels du SPF⁸) jouent un rôle central dans l'interprétation des dispositifs. Ils ouvrent les droits, permettent la reconnaissance du handicap, ou encore orientent vers l'emploi. Cette hypothèse explore dans quelle mesure leur posture, leur degré d'information, leurs représentations de l'autisme sans déficience intellectuelle, et les contraintes institutionnelles qui pèsent sur leur action influencent l'expérience vécue par les femmes TSA-SDI dans leurs démarches liées au travail. Une posture rigide ou mal informée des intermédiaires de l'action publique tend à détériorer l'expérience du travail vécue par les femmes TSA-SDI.

3. L'innovation politique

Des propositions intéressantes issues des sciences sociales, du droit ou de projets pilotes pourraient inspirer des politiques publiques mieux adaptées à la réalité des femmes TSA-SDI. Pourtant, ces propositions restent marginales dans les dispositifs en place. Cette hypothèse explore comment le manque de traduction politique de ces ressources – pourtant disponibles – limite l'accès à des formes de travail compatibles avec leurs besoins, leurs compétences et leur santé, et contribue à leur exclusion ou à leur suradaptation. L'absence d'innovation politique dans les dispositifs actuels – centrés sur des normes d'emploi standardisées – complique l'expérience du travail pour les femmes TSA-SDI.

3.8. Limites et biais

Au vu des profils des répondantes, la question d'un biais de sélection s'est posée. Bien que, comme décrit plus haut, les critères d'appel à répondantes n'appelaient pas un vécu ou un profil particulier, certains traits communs sont frappants. Le quotient intellectuel élevé, le niveau d'études, la multiplication des apprentissages tout au long de la vie, la conviction personnelle que leurs maladies au travail n'auraient pas eu lieu si elles n'avaient pas été TSA-SDI sont des éléments qui sont revenus très souvent. Ce tableau permet d'identifier des constantes qui émergeront ultérieurement dans l'analyse :

⁸ Service public fédéral.

	Quotient intellectuel supérieur à 130	Avez-vous plusieurs diplômes ?	Diplôme le plus élevé	Avez-vous vécu des maladies liées au travail que vous attribuez à votre TSA ?
Olympe	Oui	Oui	Master	Oui
Emma	Non	Oui	Secondaire	Oui
Marion	Oui	Oui	Master	Oui
Louise	Oui	Oui	Master	Oui
Adèle	Oui	Oui	Licence (bac+4)	Oui
Aude	Oui	Oui	Bachelier	Oui
Juliette	Oui	Non	Bachelier	Oui
Gabrielle	Oui	Oui	Bachelier	Oui
Clara	Non	Oui	Secondaire	Oui
Maïa	Oui	Oui	Master	Oui
Angela	Non	Non	Master	Oui
Perrine	Oui	Oui	Bachelier	Oui
Salomé	Oui	Oui	Master	Oui
Rosa	Non	Oui	Bachelier	Oui
Nora	Ne sait pas	Oui	Bachelier	Oui

Tableau 2 : Diplôme, QI et impact professionnel du TSA des répondantes

Cette recherche qualitative a révélé une surprenante similarité de réponses malgré des expériences différentes. Ceci est peut-être dû aux dispositifs que l'action publique met en œuvre en ciblant certaines catégories de profils pour les ramener à l'emploi, auxquels les répondantes ne correspondent pas. Une recherche mixte serait intéressante pour s'autoriser à croiser les chiffres avec les parcours de ces femmes. L'apport du quantitatif pourrait, dans un échantillon plus large, apporter des généralités utiles. Par ailleurs, il est devenu de plus en plus évident que les répondantes éprouvaient des difficultés à se projeter dans un autre cadre que celui existant. Souvent dues à l'auto-censure ou au manque de confiance en une légitimité à attendre davantage de l'action publique ou du marché du travail, ces difficultés ont pu limiter certaines réponses. C'est pourquoi au fil des entretiens, il est devenu intéressant de partager certaines connaissances en sciences du travail, pour stimuler leur analyse et désinhiber les échanges. Il est à noter que des éléments non verbaux récurrents sont apparus comme les silences longs pour apporter une réponse fine, ou les reformulations précises pour être sûre de se faire comprendre. De même pour les intonations (teintées d'embarras en abordant ce qu'elles vivent comme des échecs, et teintées de conviction en abordant des thèmes liés à la justice sociale). Ces éléments laissent penser qu'une recherche plus collaborative aurait permis aux répondantes d'exercer leur analyse sur un matériau théorique pour qu'elles se saisissent de ce que la science dit déjà de la problématique du travail et de l'action publique et puissent s'y projeter.

Cette démarche qualitative, guidée par une posture abductive et structurée par trois axes d'attention - connaissance, intermédiaires, et innovation -, a permis de faire émerger des régularités dans les parcours professionnels des femmes TSA-SDI. Ces éléments seront approfondis dans l'analyse descriptive, en

lien avec leur rapport aux dispositifs publics, aux figures d'intermédiaires, et à l'accès à une vie professionnelle soutenable.

4. Analyse descriptive

Dans ce chapitre, je vais présenter les résultats issus de quinze entretiens menés avec des femmes TSA-SDI. J'exposerai leur profil et les données récoltées lors des entretiens, en les organisant autour des thèmes majeurs que sont la connaissance, les intermédiaires et l'innovation. Enfin, je terminerai en proposant des pistes de terrain à explorer à l'avenir.

4.1. La connaissance

4.1.1. Se découvrir autiste

Les témoignages montrent combien le diagnostic tardif transforme le rapport à soi. Il survient souvent après une longue période de tension, marquée par des efforts d'adaptation invisibles. Le diagnostic devient alors un point d'appui pour redonner du sens à un parcours vécu comme fragmenté ou injuste. Loin d'être perçu comme un basculement dans la honte, il agit comme un outil de compréhension, un soulagement. Le diagnostic ne provoque pas un rejet de son propre stigmat : il offre un réagencement de l'image de soi.

Dans son témoignage, Emma, qui a occupé des fonctions à haute responsabilité, évoque une méconnaissance prolongée de son propre fonctionnement :

« Disons que j'ai eu un premier mois de maladie, je suis revenue au travail quelques jours, et puis je suis retombée, et puis je suis revenue, parce que je voulais absolument y arriver. Et donc, là, c'est le boulot qui m'a envoyée à la médecine du travail. Qui a détecté qu'il y avait quand même un risque psychosocial important, sans qu'on ait eu connaissance de mon diagnostic à cette époque-là. »

De l'avis général, le diagnostic constitue une étape libératrice. Perrine résume :

« Oui, je dirais qu'au niveau de diagnostic, au niveau d'identité générale et donc professionnelle aussi, ça a été pour moi très libérateur. [...] Voilà, j'avais enfin l'explication. Donc, c'était libérateur. »

4.1.2. Dire son autisme ou le taire

Certaines femmes choisissent de taire leur diagnostic, au prix d'une surcharge constante. Salomé, malgré un haut quotient intellectuel et un master, vit sa carrière comme un échec. En burn-out, elle est contrainte de reprendre chaque année un contrat de 10h pour rester dans la même structure. Par peur du jugement, elle n'a jamais demandé d'aménagement raisonnable. Elle décrit une vie marquée par la suradaptation et la précarité.

Rosa, de son côté, n'a plus le courage d'expliquer son TSA. Fatiguée de devoir se justifier, elle dit ne pas trouver sa place dans le milieu professionnel, malgré ses passions.

Olympe, spécialiste reconnue dans un secteur médical de niche, a pu obtenir des aménagements grâce à la rareté de son profil. Elle explique que cela s'est passé dans un rapport de force tendu gagné entre elle et son employeur qui. Mais la reconnaissance professionnelle ne suffit pas :

« C'est mon dernier travail, j'arrête de bosser dès que c'est possible, j'en ai marre de me battre. »

Son témoignage illustre une forme d'usure partagée. Une fois le diagnostic posé et les besoins identifiés, c'est l'environnement alliste - inadapté et exigeant - qui devient trop lourd à porter. Des années de conformité et de dépassement de soi finissent par peser sur la santé et la motivation à travailler.

4.1.3. Stigmatisation sociale

S'approprier son diagnostic ne suffit pas : cette compréhension entre rapidement en tension avec les représentations sociales et les ajustements qu'il faut encore produire pour faire reconnaître ce qu'on vient de comprendre. Partager ou taire son autisme devient un enjeu stratégique. Les femmes interrogées adaptent leur discours selon les contextes, les interlocuteurs et les risques perçus. Ce qui se joue ici relève d'un savoir social : ce qu'on peut dire, à qui, et comment.

Le diagnostic peut nourrir une confiance nouvelle, comme pour Louise :

« (Mon patron) ne sait pas que je suis autiste en fait c'est pas quelque chose dont je voulais parler, c'est plus que moi ça m'a permis de me sentir légitime de demander, voilà et ça me permet de me foutre un peu plus la paix dans mes demandes parce qu'il a déjà fait des commentaires sur une personne autiste qui était plutôt un commentaire négatif donc je me suis dit bon on va juste rien dire, je pense que c'est mieux, voilà. »

Mais pour d'autres, la peur de la stigmatisation est omniprésente. Nora par exemple n'a aucune confiance en son patron :

« C'est fou que, dans le social, et avec justement des gens qui doivent accueillir tout type de personnes, d'enfants, il n'y a pas cette ouverture-là. [...] Moi mon patron, c'est clair que j'en parlerai jamais, j'ai aucune confiance en lui. [...] Clairement, je suis sûre qu'il s'en servirait contre moi. [...] J'ai pas fait de demande d'aménagement [...] mais clairement, ah, oui. [...] Je vais devoir m'adapter. »

Gabrielle explique qu'elle ne veut pas que le regard sur elle de ses collègues change et elle sait qu'il changera à cause d'une image stéréotypée de l'autisme :

« J'ai testé, hein, donc avec certains amis [...] « Ben, voilà, j'ai un diagnostic d'autisme. », « Toi, tu es autiste ? Ah, non, ça, ce n'est pas possible. » Donc, voilà. Et ça, euh, c'est, c'est un frein énormissime. C'est ce qui empêche de demander ce à quoi on a droit. »

Marion confirme cette crainte :

« Si je ne dis rien, tout va bien. Et si je l'annonce, c'est un frein. Les gens changent littéralement de comportement et s'adressent à vous comme à un enfant de 4 ans. Donc, c'est un frein. [...] Il y a une hypocrisie latente exceptionnelle. »

Juliette dénonce aussi l'hypocrisie ambiante et souligne le malentendu social persistant :

« C'est très bien tout ce qui se passe pour l'instant. On se penche sur les HP, sur les Aspergers mais je ne suis pas sûre que ça soit vraiment compris. [...] Les plus cons ont déjà tout compris, quoi. « Oh, mais non, tu n'es pas autiste, toi. » Non, parce que je ne me tape pas la tête au mur. [...] Je suis quelqu'un qui camoufle merveilleusement bien. [...] Il faut sourire et il faut dire qu'on va bien. Donc, je sais très bien faire ça, moi. Et

quand je dis que je ne vais pas bien, ben, on prend ça à la rigolade. [...] Je suis en souffrance extrême et je ne sais pas le dire, je ne sais pas le montrer. »

Ce qui est transmis est filtré, ce qui est entendu, souvent déformé. Certaines préfèrent se taire plutôt que de risquer le discrédit. D'autres racontent des échanges marqués par la moquerie, l'agacement, ou l'incrédulité. L'ignorance devient un frein concret à l'accès aux droits.

Emma illustre cette ignorance dans une discussion avec une amie :

« Il y a une amie qui m'a dit « Je ne sais pas ce qui se passe pour le moment, mais il y a une recrudescence d'autistes. À mon avis, il y a une épidémie. » Puis elle me dit « Tu ne vas pas tenir compte de ça, Emma. Tu sais que si moi, je me fais tester, je suis autiste aussi. » Et c'est violent. »

Aude exprime une réticence à parler de son autisme au-delà de son cercle familial proche, expliquant que c'est par « peur de ce que ça provoque dans la tête des autres » plutôt que par honte.

Enfin, Juliette a la conviction que les neurodivergents rencontreront toujours des difficultés, seront toujours mal jugés, écartés, moqués, voir harcelés. Elle pense qu'il y aura toujours un décalage.

4.1.4. Méconnaissance institutionnelle

Lorsque la reconnaissance d'une situation repose sur des savoirs absents ou mal partagés, les demandes restent sans réponse. La plupart des dispositifs sont mal connus - parfois même des professionnels censés les délivrer. Emma, par exemple, s'étonne :

« Ça existe ? Je ne sais même pas que ça existe. (...) Je suis terriblement nulle là-dedans, et j'ai quelqu'un qui m'accompagne pour faire ces trucs. »

Adèle a eu besoin de l'aide du syndicat pour dénoncer sa situation au travail qui a provoqué un burn-out, elle dit les avoir trouvés médiocres car ils ne connaissent rien à l'autisme et ne sont pas en mesure de saisir ses difficultés face à un juge. Elle mentionne l'aide d'une accompagnatrice d'autistes SDI qui la suit et de son importance pour revenir au travail sans replonger dans une situation qui serait de nouveau pathogène pour elle :

« Le focus c'est le boulot. Je sais qu'elle va m'aider à trouver à regarder avec moi les offres d'emploi à en discuter pour être sûre que je ne me suradapte pas. Elle fera des démarches auprès de l'employeur si elle estime que ça peut m'aider et elle m'aide à respecter mes limites et qui je suis. »

Ce témoignage montre que le diagnostic ne suffit pas à garantir une insertion professionnelle durable. Il faut aussi apprendre à se protéger, à poser ses limites et à savoir comment communiquer avec l'employeur. Aude insiste sur l'urgence d'une meilleure connaissance de l'autisme au féminin, à tous les niveaux, y compris politique. Perrine soulève le besoin d'intermédiaires formés :

« Pour moi, la problématique la plus urgente, le problème le plus flagrant à mes yeux, c'est la non-connaissance de ce qu'est l'autisme au féminin sans déficience intellectuelle. Donc, sans connaissance, il n'y a pas de reconnaissance. Et donc, c'est stérile, en fait, à ce stade. »

Certaines femmes, comme Marion, décrivent une reconnaissance institutionnelle comme un soulagement, à condition qu'elle soit portée par une autorité légitime :

« La demande de reconnaissance SPF, ça a été libérateur aussi, ça a mis du baume au cœur. Oui, ça m'a soulagée d'avoir une reconnaissance d'une autorité. »

Certaines réalités, comme l'autisme au féminin sans déficience, sont même absentes des cadres existants. Les zones d'ombre, que les professionnels ignorent ou ne souhaitent pas prendre en charge, illustrent un déplacement implicite de responsabilités, où les tâches complexes ou peu gratifiantes sont déléguées aux bénéficiaires elles-mêmes. Encore faut-il que ce qu'elles prennent en charge soit compatible avec les outils mis en œuvre par l'action publique.

C'est à ce niveau que prend place un entretien mené avec un médecin généraliste, dont le point de vue éclaire le fonctionnement institutionnel de ces outils d'évaluation du handicap. Cet entretien constitue un contrepoint institutionnel aux témoignages des femmes : il donne à voir, de l'intérieur du système médical, les logiques qui produisent leur disqualification, leur solitude ou leur surcharge. Il permet d'explicitier des mécanismes invisibles pour les répondantes, mais qui laissent penser que cette ignorance est structurellement produite.

Le compte-rendu complet de cet échange est en annexe, en voici le résumé :

Le médecin généraliste rencontré explique que l'échelle de Katz⁹, toujours utilisée par le SPF pour évaluer le handicap, est considérée comme obsolète depuis longtemps. Il mentionne que, malgré un discours d'« efficacité », le SPF maintient des outils anciens plutôt que de développer de nouveaux instruments d'évaluation. Selon lui, cette inertie administrative a des effets concrets sur les patients et contribue à démobiliser certains médecins. Il confie que ses confrères qui finissent par rechercher des postes administratifs comme ceux du SPF sont parfois perçus comme occupant des « planques » offrant stabilité et horaires fixes, et bénéficient d'un moindre prestige au sein de la profession médicale. La pénurie de médecins qualifiés accentue ce phénomène : elle conduit à confier des missions de contrôle à des praticiens retraités ou peu formés aux problématiques actuelles, comme l'autisme. Il en résulte des attitudes parfois inadaptées, voire maltraitantes, qui donnent lieu à de nombreux recours. Ce manque de personnel contribue ainsi au dysfonctionnement global du système d'évaluation du handicap.

Cet entretien met en lumière comment la science non-faite (pour élaborer de nouveaux outils notamment) et l'ignorance sont des constructions politiques. Les modèles figés de l'institution permettent des catégories de professionnels mandatés pour jauger les effets de l'autisme au féminin sur l'autonomie et la capacité de gain - sans même le connaître.

Ce que le médecin généraliste permet aussi de voir, c'est comment la hiérarchie morale s'installe dans la relation médecin-patient, même si le médecin n'est pas formé à l'autisme.

Cette hiérarchie ne pourra être défiée que par un gradé supérieur. Pour ce faire, la patiente doit trouver un professionnel qui accepte cette charge que les institutions refusent d'endosser.

⁹ Définie sur le site de l'Inami comme un outil permettant au médecin de déterminer, chez le patient, le degré de dépendance en évaluant leurs capacités dans six domaines de la vie quotidienne (*Echelle d'évaluation (Katz) | INAMI*, s. d.).

Ce point est confirmé par un mail reçu de Perrine un mois après notre échange. Elle raconte une consultation avec un médecin-conseil de la mutuelle :

« [...] Je voulais également ajouter un petit mot relatif aux difficultés rencontrées avec le médecin de la mutuelle. Le rendez-vous ne m'a pas étonnée puisqu'il avait déjà auparavant donné son avis sur des éléments privés pour lesquels je n'avais pas demandé de conseil. Mais lors de ce dernier rdv, il a affirmé que le TSA est un "effet de mode" (sic). Il a également ajouté cette "maladie" (sic) - je l'ai repris en disant que c'était un trouble et pas une maladie- il m'a parlé d'« un problème d'hypervigilance...enfin un problème, c'est plutôt une bonne chose d'être attentif ». Je n'ai plus réagi. Il m'a aussi indiqué qu'il n'accepterait pas que je ne me remette pas au travail dans les semaines à venir, malgré les explications concernant mes difficultés actuelles, qu'il transforme à chaque fois ou minimise. Donc je confirme avoir ressenti de la maltraitance et une très grande méconnaissance de notre trouble. Heureusement, 2 jours après j'ai été vue par le Dr I, neuropsychiatre [...] Il est très compétent, il a confirmé mon diagnostic TSA, avec TDAH, ainsi que syndrome d'Ehlers-Danlos, plutôt que fibromyalgie et a changé mon traitement. Il a surtout tenu à ce que je lui donne le numéro de téléphone de ma mutuelle afin de s'entretenir directement avec le Médecin-Conseil. Devant moi, il a donc composé le numéro et, pour une fois dans ma vie, je me suis sentie entendue, comprise et défendue. Il a laissé un message à l'attention de ce médecin, indiquant très clairement que le TSA n'est pas un effet de mode et qu'il est impossible de dire cela à un patient. Il lui a aussi affirmé que s'il suspendait mes indemnités en ne reconnaissant plus mon incapacité, il m'aiderait à faire un recours et que j'aurais gain de cause devant la Cour. »

Ce témoignage est le seul à mettre en scène un professionnel prenant activement la défense d'une patiente. Il reflète aussi les hiérarchies de prestige médical évoquées par le médecin généraliste.

4.1.5. Appétence pour la connaissance

Face aux zones de flou, nombreuses sont celles qui expriment un besoin fort de comprendre, de se former, de trouver des repères fiables. La recherche de sens et d'exactitude devient un moyen de reprendre prise sur des situations imprévisibles. L'accès à l'information n'est pas seulement sécurisant, il devient aussi un moteur d'expression.

Être confrontées à une figure d'autorité évaluant mal une situation entre en dissonance avec les attentes des répondantes : non seulement en matière de fiabilité institutionnelle, mais aussi vis-à-vis de leur propre rapport à la connaissance, souvent marqué par une quête exigeante de compréhension. Juliette commente :

« Je suis tout le temps en formation de tout. [...] C'est bizarre, hein. [...] J'ai l'impression que c'est un truc hyper commun chez nous, en fait. C'est fou, hein. C'est fou, cet attrait. Cet attrait. Pour la connaissance. Ne faut pas qu'on s'ennuie, quoi. »

Cette appétence pour la connaissance, qui pourrait être interprétée comme une forme de perfectionnisme ou de volonté de "bien faire", pourrait tout aussi bien renvoyer à un engagement fort vis-à-vis des rôles que ces femmes occupent. Selon les répondantes, pour être fiable et compétente, pour servir leur rôle – peu importe lequel – il faut être préparée, informée, solide. La connaissance devient alors un levier de responsabilité, une manière de tenir son rôle dans les règles de l'art, et non simplement de se rassurer. Ce souci de bien faire, rarement reconnu à sa juste valeur, entre souvent en dissonance avec des logiques professionnelles où la valeur d'un rôle dépend moins de l'engagement que de sa visibilité ou de la place qu'il occupe dans la hiérarchie symbolique des tâches.

4.2. Les intermédiaires

4.2.1. Des dispositifs incarnés

Les expériences partagées dans les entretiens révèlent combien les dispositifs d'accompagnement sont incarnés par des personnes, et non seulement structurés par des textes. Le rôle des intermédiaires, souvent invisibles dans les politiques publiques, devient ici central : ce sont eux qui traduisent les normes, évaluent, orientent ou ferment des portes. Leur posture, leur niveau de connaissance et leur capacité d'écoute apparaissent comme des éléments décisifs dans les témoignages des femmes TSA-SDI.

4.2.2. Des cadres normés face à la singularité

La complexité d'obtenir un diagnostic à l'âge adulte revient dans la plupart des entretiens. Louise constate que certaines structures ne reçoivent que des enfants, et que les délais pour les adultes sont très longs. La mutuelle ne paraît pas mieux armée pour accompagner les personnes concernées, sauf à rencontrer un professionnel formé. Marion dit :

« Hum. J'ai eu des interactions. Ils sont fort peu aimables. Ils sont fort perdus par rapport à l'autisme. Ça reste des personnes, des administratifs, j'ai envie de dire, comme des sous-traitants. Donc, ils sont un petit peu perdus quand on leur adresse des questions précises. »

Ces dispositifs, basés sur des normes figées et des grilles impersonnelles, laissent peu de place aux trajectoires atypiques. Leur fonctionnement repose sur une lecture linéaire des parcours, inadaptée à la singularité de l'autisme. La reconnaissance de handicap du SPF, pourtant essentielle pour obtenir des aménagements, souffre d'une réputation encore plus négative. Angela redoute la démarche :

« Je crains que si moi, je devais remplir ce truc, de ce que j'entends, ce serait dégradant, quoi. Parce que c'est des gens qui ne connaissent pas du tout le TSA. [...] on est humiliés en tant que personne... »

Cette perception est partagée : plusieurs témoignages mentionnent humiliation, moqueries, refus, jusqu'à l'invalidation du diagnostic. Cela entraîne donc une non-reconnaissance de handicap et par conséquent le refus d'une allocation de remplacement de revenus ou d'intégration. Adèle, en arrêt pour burn-out, qui qualifie cette démarche de laborieuse et inutile, en conclut :

« Moi, quand j'ai vu que le SPF m'avait refusé le truc, franchement ça m'a fait chier parce que j'ai l'impression qu'on me reproche de ne pas suffisamment en chier au quotidien que pour être reconnue. »

Et sans reconnaissance, les demandes d'adaptation n'aboutissent pas :

« Concernant la demande d'aménagement au travail, on peut dire que c'est bullshit, ça, j'en ai parlé, ça a été botté en touche très régulièrement. »

En l'absence de soutien institutionnel, c'est parfois l'employeur qui improvise. Louise a pu obtenir quelques ajustements, sans reconnaissance officielle :

« J'ai quand même un supérieur qui est compréhensif donc j'ai quand même pu demander des petits trucs mais j'aurais bien voulu aller un petit peu plus loin. »

Ces témoignages donnent à voir comment certains dispositifs, censés soutenir, deviennent des sources d'épreuve. Le cadrage bureaucratique et la logique d'évaluation imposent aux bénéficiaires une performance sociale difficilement accessible. Les instruments de l'action publique peuvent ainsi devenir des filtres d'exclusion, non par leur existence, mais par la manière dont ils sont appliqués et incarnés. En l'absence d'un dispositif réellement utile, c'est l'employeur qui améliore – ou non – la viabilité professionnelle.

4.2.3. Souffrance ignorée par les professionnels

Clara raconte son passage, alors qu'elle était en situation de précarité, dans un atelier d'insertion du CPAS. Les assistants sociaux lui interdisent l'usage de son casque anti-bruit au nom de la « sociabilisation ». Exposée à une surcharge sensorielle, elle subit un meltdown ¹⁰explosif, incompris par l'équipe qui, pensant avoir affaire à une déficience mentale, l'écarte du programme et lui conseille de consulter un psychologue.

Bien qu'elle ne s'en sente pas capable, Clara s'exécute. Le psychologue lui dit qu'elle est « normale ». Un neurologue écarte aussi l'autisme. Un psychiatre se moque d'elle : « *Il m'a dit* « On est tous un peu autistes. » ». Clara, rejetée par l'assistance sociale et non-reconnue par le corps médical, confie avoir envisagé l'euthanasie pour ne plus être « *Un poids pour cette société* ».

Les épisodes de meltdown ou de shutdown ¹¹sont des réactions neurobiologiques incontrôlables face à une surcharge. Déclenchés par un stress intense, ils signalent l'impossibilité de s'adapter davantage à un environnement inadéquat. Cet état peut être provoqué par une interaction difficile avec les intermédiaires ou dans un cadre inadapté, comme le témoignage de Clara l'a mis en évidence.

4.2.4. Parcours d'obstacles aux droits

L'ignorance de ce qu'est l'autisme, combinée à la posture adoptée par les intermédiaires à chaque étape du parcours, aggrave la situation matérielle et psychologique des répondantes. La chaîne de décisions successives, traversée par des malentendus et des interprétations erronées, illustre ce que produit un système cloisonné : chaque intermédiaire opère selon un référentiel qui ne communique pas toujours avec les autres. Ce morcellement des interventions contribue à une invisibilisation du problème plus qu'à sa résolution.

Cet éparpillement se prolonge jusque dans le champ de la justice, où plusieurs femmes témoignent de la difficulté d'accéder à une reconnaissance de leurs droits. Si la loi est identique pour tous, l'accès au droit ne l'est pas. Pour les femmes TSA-SDI, chaque étape du parcours - de la souffrance au recours juridique - est traversée par des obstacles spécifiques, rarement reconnus. Difficulté à expliciter les

¹⁰ Meltdown (effondrement) : Réaction d'extériorisation à des facteurs de stress émotionnels, sensoriels ou physiques accablants, qui peut se manifester par des cris, des pleurs, des coups et de la détresse (RNETSA, 2025).

¹¹ Shutdown (fermeture) : Réaction d'intériorisation/retrait des interactions interpersonnelles en raison d'un débordement émotionnel, cognitif et/ou sensoriel, qui peut se manifester par une dissociation, un mutisme ou l'impression d'être « gelé » (RNETSA, 2025)

problèmes, peur d'être jugées, incompréhension des professionnels, sentiment d'étrangeté qu'elles inspirent parfois malgré elles : ces éléments se cumulent. Ils compromettent non seulement l'écoute, mais aussi la crédibilité perçue. Dès lors, ce n'est pas la loi elle-même qui exclut, mais la chaîne d'interactions, de malentendus et de non-reconnaitances qu'il faut franchir pour y accéder. Une discussion libre avec un juge du tribunal du travail a ainsi été menée pour sonder la manière dont cet intermédiaire perçoit les cas des femmes TSA-SDI. Une discussion libre avec un juge du tribunal du travail a ainsi été menée pour sonder comment cet acteur-clé appréhende concrètement leur accès au droit. Voici le résumé du compte-rendu de cette discussion qui se trouve en annexe :

L'entretien met en évidence une connaissance limitée de l'autisme : le juge évoque surtout des stéréotypes masculins, rigides et visibles. Lorsqu'on aborde la spécificité des femmes TSA-SDI, souvent en grande vulnérabilité et sans toujours les ressources nécessaires pour entreprendre seules des démarches, il répond que la législation anti-discrimination est très complète et que des organismes comme Unia existent pour traiter ces situations. Il précise que la loi s'applique à tous de la même manière. Interrogé sur l'existence de formations spécifiques à l'autisme destinées aux magistrats, il indique ne pas en avoir connaissance.

Le rôle du juge du tribunal du travail est central, notamment lorsqu'il est amené à statuer sur des recours contre le SPF en matière de reconnaissance du handicap. Sa perception des enjeux liés à l'autisme, et en particulier à l'autisme au féminin sans déficience, peut avoir un impact déterminant sur l'issue des décisions¹².

Ceci est à mettre en regard des témoignages recensés dans cette recherche (entretiens et formulaires). Les femmes TSA-SDI y expriment leur découragement à entamer une démarche ou leur grande insatisfaction une fois confrontées au processus de plainte. Le juge lui-même n'est pas directement remis en question, mais c'est l'ensemble de la chaîne - accès aux professionnels, clarté des textes, fiabilité des informations, compétence et compréhension des acteurs (avocats, référents, greffiers, etc.) - qui rend la démarche, au mieux, décourageante, et au pire, destructrice. Emma en témoigne avec force :

« (...) à force d'insister, je me suis vu désigner un avocat par le syndicat qui, lui, ne voulait pas me défendre parce que, soi-disant, je les mettais en cause. (...) L'administratif, mon Dieu. Et donc, (...) la semaine dernière (...) c'était l'audience au tribunal du travail qui me concernait. Et moi, j'avais bien senti que mon avocat ne suivait pas mon affaire. Il ne me croyait pas. Il m'avait déjà condamnée alors que c'était mon avocat. (...) quelques jours avant, je me suis dit : « Ça ne va pas aller comme ça. Là, je vais être condamnée. » Donc, qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai commencé à rédiger moi-même tout mon historique et à télécharger sur le site du tribunal la veille à 16h, mon truc. Et au tribunal, le jour même, j'ai demandé à prendre la parole, tremblante avec les larmes aux yeux et tout ce qui s'ensuit. (...) Et j'ai juste eu le temps de dire « Avant de vous raconter mon histoire, je vais juste vous dire que j'ai téléchargé des pièces et ma synthèse sur le site pour ne pas vous faire perdre du temps. » Alors, l'avocat de l'ONEM est parti dans des batailles de faux. Mon avocat aussi. Et puis, (...) il y a l'auditeur du

¹² Une recherche documentaire complémentaire a permis de constater qu'une formation de sensibilisation à l'autisme destinée aux magistrats existe en Flandre, ce qui souligne l'existence d'un intérêt pour cette question, bien qu'elle reste encore marginale.

travail qui me dit : « Moi, je vous ai envoyé un courrier en août pour avoir des justifications sur votre facturation. Je n'ai rien reçu. » Moi, je sais que j'ai passé une semaine à justifier facture par facture et que j'ai tout transmis à mon avocat. Donc, là, j'apprends en plus sur place que ça non plus, il ne l'a pas fait. Et puis, il est là devant le tribunal en train de me dire « Il fallait que ça passe par moi. » Et moi, je lui disais « Mais j'avais des doutes, évidemment. » Je doute à chaque fois que quelqu'un me dit quelque chose. Il n'y a rien à faire. Je me remets toujours en question. Et il m'a traité de menteuse. Enfin, bon, bref, voilà. Et donc, j'ai envoyé cette semaine des courriers à tout le monde en disant que je reprenais le dossier et voilà où on en est. Mais ça me demande une énergie de fou et pendant ce temps-là, moi, mentalement, psychiquement, je n'ai pas beaucoup d'espace pour d'autres choses. »

Ces témoignages laissent entrevoir un effet aggravant lorsqu'un problème complexe est réduit à une réponse institutionnelle générique, appuyée sur un universalisme juridique souvent aveugle aux inégalités réelles d'accès au droit.

4.2.6. Cartographier un terrain de reconnaissance

Avec le temps, les répondantes décrivent un apprentissage : elles doivent gérer leur santé tout en composant avec la relation sociale, souvent marquée par des expériences déstabilisantes qui s'accumulent. Pour reprendre l'exemple de Clara, elle avait expliqué son besoin d'être soulagée du bruit et des échanges, qu'elle jugeait enfantins et superficiels, lors de l'atelier. Ces témoignages font écho aux recommandations formulées par les spécialistes des violences conjugales et intrafamiliales, qui invitent les professionnels à maintenir une vigilance active en entretien, notamment à l'aide de rappels visuels. Cette posture s'appuie sur le principe selon lequel on ne trouve que ce que l'on cherche, soulignant l'importance d'un cadre d'analyse préalablement construit pour repérer des signes souvent dissimulés ou banalisés. Les professionnels non-qualifiés en TSA peuvent se montrer incapables de déceler, de comprendre mais également d'accepter le besoin formulé comme une information légitime : ce n'est pas le rôle d'une bénéficiaire de donner le mode d'emploi.

Certains spécialistes peuvent accompagner les répondantes avec bienveillance. Marion explique être accompagnée depuis des années par des thérapeutes. Cela représente un coût mais le besoin d'un regard extérieur qualifié lui est très utile :

« Les thérapeutes se disent que c'est une folie, tellement les multiples harcèlements ont été dramatiques et me faire reprendre pied dans la vie professionnelle est devenu presque utopique pour eux. [...] Depuis huit ans, j'ai une thérapeute du travail, et qui m'aide énormément. »

Lorsque les intermédiaires doivent jauger l'autisme, les répondantes témoignent de leur difficulté à appréhender la détresse dans laquelle elles se trouvent. Elles disent qu'ils ne semblent pas mesurer l'impact de leur fonctionnement. Il arrive par exemple qu'un intermédiaire reconnaisse leur besoin, mais que cela ne pénètre pas le domaine d'un autre intermédiaire. L'autorité de l'intermédiaire devient très problématique quand elle contredit celle d'un intermédiaire issu d'une sphère différente. Olympe explique à ce sujet :

« Le médecin ne m'a accordé aucun point malgré mon trouble anxieux généralisé et mon burn-out. J'ai contesté la décision mais j'ai dû me faire aider par mon compagnon car je n'avais plus la force de le faire. La

médecine du travail a pris le temps d'écouter mais son avis n'a pas été pris en compte : aucun aménagement au travail n'a pu être mis en place par la voie officielle. ».

Le témoignage d'Emma permet de voir comment les injonctions des professions médicales peuvent se contredire ou être confuses face à l'autisme :

« Et puis, ici, j'ai évidemment été voir le médecin du travail il y a deux, trois semaines, à la demande aussi de mon employeur puisqu'on est dans la procédure de C4 médical. Et puis là, je le revois la semaine prochaine, parce que le médecin n'a pas voulu statuer, étant donné que moi, j'ai apporté mon rapport de diagnostic d'autisme. [...] J'étais chez mon médecin traitant qui, lui, enfin, voilà, il veut que ce soit moi qui prenne la décision, et moi, j'étais pas encore bien au fait de prendre la décision, et donc, voilà, maintenant, elle est prise. [...] La mutuelle, ben, j'ai pas encore vu le médecin conseil. J'ai juste rencontré une infirmière. [...] elle me disait qu'il fallait quand même que je me remette au travail. »

Les tensions entre différentes figures professionnelles montrent l'absence de coordination entre sphères institutionnelles. Chaque évaluation repose sur un cadre spécifique d'attentes, rendant l'accès aux droits conditionné à une lecture particulière du dossier ou du corps de la personne. L'autorité perd sa cohérence, et avec elle, la confiance. Cette confusion et ces différents points de vue nourrissent le doute, le sentiment d'illégitimité ou le manque de capacité d'adaptation. Emma poursuit son témoignage, et cela permet de voir comment tous ces intermédiaires ne sont plus en mesure de tracer un chemin vers l'emploi avec elle :

« J'ai été convoquée trois fois au Forem et ils m'ont fait refaire mon CV à chaque fois parce que j'avais plus de trois pages et que ça n'allait pas. »

En procédure de C4 médical, face à un corps médical hésitant, ou bien la pressant de reprendre le travail, Emma s'efforce d'être bonne élève mais remarque que les intermédiaires ne sont pas aptes à la comprendre :

« Tout est très linéaire et cadré. Ouais. Il n'y a pas d'adaptation, il n'y a pas d'écoute. (...) Il faut vraiment sensibiliser, c'est vraiment informer le plus de monde parce que même les médecins enfin, ... Moi mon médecin traitant ce matin, que j'ai été voir, je me suis entendu dire « Il ne va pas falloir se cacher derrière ce diagnostic » et je me suis dit : « Waouh ! Il y a du chemin encore et ce n'est pas le but de se cacher derrière le diagnostic, mais le diagnostic, il est là. Je ne suis pas complètement folle. »

Les répondantes expriment une frustration à ne pas obtenir un résultat dans leurs démarches. Comme si la qualité de leur performance comptait moins que ce cadre, cadre dans lequel la performance se joue et se réinvente à chaque fois face à un nouvel interlocuteur. Juliette relate une expérience satisfaisante avec le CPAS :

« J'ai dû demander de l'aide au CPAS. Pas de l'aide financière, de l'aide administrative pour m'aider à gérer, etc. Parce que je ne m'en sortais plus. J'étais épuisée. J'étais à bout. J'étais déprimée. [...] Et ça, en un mois, tout a été régularisé. »

Mais lorsqu'elle regarde l'ensemble de ses interactions avec les différents intermédiaires du travail, elle dit :

« Je suis quelqu'un qui a toujours voulu donner et on vous freine non-stop, on vous dit de vous taire, on vous dit de ne pas faire ci, de ne pas faire ça. C'est terriblement frustrant. »

Face à des injonctions rigides et à l'incohérence des réponses des intermédiaires, l'imprévisibilité empêche les répondantes d'anticiper : elles ne savent ni ce qu'on attend d'elles, ni comment s'y adapter. Angela est passée deux fois devant un médecin du SPF. La première fois, pour faire reconnaître une pathologie qui la handicapait, elle rencontre un médecin qui la met sur la piste de l'autisme. Elle explique que ce médecin connaît le TSA, a été très attentif à elle et l'encourage à se renseigner, car son allocation de handicap pourrait être revue à la hausse si elle est diagnostiquée. Angela se renseigne et est finalement effectivement diagnostiquée TSA-SDI. Elle suit la recommandation du médecin et réintroduit donc une demande d'évaluation au SPF. Elle sera face à un autre médecin qui n'augmentera pas son allocation, mais même la diminuera, remettant en question son diagnostic. Elle se sent sanctionnée par un médecin ignorant le TSA. Elle se souvient d'une assistante sociale qui l'accompagnait à cette époque :

« C'était une horreur. Heureusement, elle est pensionnée maintenant. [...] Ce n'est même pas que ça a été inutile, c'est que ça a été dévastateur. C'était un stress supplémentaire dans mon parcours. »

Lorsque cette assistante sociale a été remplacée, il était trop tard pour introduire un recours au SPF.

Perrine explique bien la difficulté à transmettre le TSA-SDI :

« Moi, on me disait toujours que j'étais, on ne me disait pas folle, mais bon, c'était un peu limite. Je pense qu'il y a vraiment une méconnaissance importante parce qu'il y a cette image de Rain Man qui est bien ancrée dans les esprits, et qu'on ne comprend pas que les femmes autistes ont une extrême capacité à masquer. Et pourtant, c'est un comportement qui est délétère jusqu'à peut-être arriver à des maladies graves ou des tentatives de suicide ou des burn-out qui n'en finissent plus. »

Lorsqu'un intermédiaire parvient à sortir des automatismes pour accueillir une demande singulière, il devient acteur d'un espace de reconnaissance. La souplesse, la réflexivité, et la capacité à créer une relation de confiance apparaissent alors comme des leviers concrets d'inclusion. Perrine a eu la chance de rencontrer un médecin du travail qui l'a mise sur la piste de l'autisme :

« Je pense que lui-même était autiste. Et donc, quand je lui ai expliqué mes difficultés, il m'a dit que lui, ça ne lui faisait pas penser à des problèmes de santé, à des problèmes de style traumatique, (...) mais que ce que je lui ai expliqué lui faisait plutôt penser au spectre autistique. Oui, parce que c'est le premier médecin qui... voilà. Je suis en contact régulièrement avec lui. Il estime que, vu mon bagage, mes compétences, mes capacités, etc., ma résilience, je suis capable de reprendre le travail. »

La relation que décrit Perrine est une relation de confiance qui peut sauver des vies. Marion en témoigne :

« J'étais sur une liste de demandes à l'euthanasie. Et quand j'ai adressé un dernier appel au secours, c'est Mme V. (neuropsychologue spécialisée en autisme) (...) qui est venue vers moi pour me sortir de la liste de cette demande. (...) Si je ne l'avais pas eue, je serais morte. »

Marion n'avait jamais été recontactée par le CRAL¹³ pour fixer un premier rendez-vous de diagnostic et ne disposait donc pas de l'information qui lui aurait permis de lire sa vie autrement. C'est la présidente

¹³ CRAL : Centre de ressources Autisme Liège. Centre de référence pour l'autisme en Wallonie, dépendant du CHU de Liège. Il est essentiellement financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Enfance et de la Recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles). Depuis fin 2024, il ne diagnostique plus que des personnes de maximum 23 ans.

d'une association – aujourd'hui dissoute - qui a convaincu Marion de contacter cette neuropsychologue pour éviter l'irréparable.

Les témoignages, au fur et à mesure qu'ils ont été livrés, montrent que la répondante a la charge d'une forme d'écologie personnelle, fortement liée au professionnel qu'elle rencontre plus qu'à un département ou une institution. Perrine explique comment le médecin de sa mutuelle lui propose de mentir aux employeurs :

« Le médecin de la mutuelle m'a dit que je devais sourire et mentir pour que l'employeur ne puisse pas (deviner son autisme). Donc, je dois m'adapter. C'est une vraie contrainte. Je dois sourire pour montrer que je vais bien, quoi. Ce que je lui ai dit : « Docteur, sur un CV, on voit que j'ai perdu plusieurs fois mon travail. On va me demander pourquoi. Je ne suis pas en capacité de mentir en regardant quelqu'un dans les yeux. Donc, il m'a dit : « Oui, mais vous n'êtes pas obligée vraiment de mentir, mais vous n'êtes pas obligée de tout dire non plus. Il faut comprendre qu'un employeur... » J'ai dit : « Non, c'est justement ça le problème. Je ne comprends pas. » »

Cet échange reflète l'incapacité du médecin à comprendre le logiciel interne, éthique et établi sur l'information juste de Perrine. Elle reconnaît ne pas comprendre le mensonge systémique, mais dans cette situation, elle témoigne, comme d'autres répondantes, de l'incrédulité qui s'empare d'elle face à la situation. C'est donc auprès de son neuropsychiatre qu'elle va chercher des pistes concrètes pour cesser de se dévaloriser, voire se revaloriser, et si c'est son souhait, pour l'aider à reprendre le travail. Elle dit refuser de se résigner à ne plus travailler mais a besoin d'aménagements (accessibles avec la reconnaissance de handicap) pour cela et non de devoir encore mentir ou s'adapter à des codes qui lui semblent incompréhensibles. Au fil des récits, une écologie invisible se dessine : celle que les femmes doivent construire pour compenser les manques du système. Dans cet environnement instable, elles doivent assurer la cohérence, filtrer l'information, jongler avec les injonctions contradictoires. Leurs trajectoires révèlent la manière dont la charge de l'adaptation leur est intégralement déléguée.

4.2.6. Se préserver de l'aide institutionnelle

À écouter les répondantes, c'est un combat de chaque instant dès que l'autisme devient visible. Rosa raconte s'être tournée vers une structure privée qui l'a étiquetée HPI¹⁴ mais pas TSA. Elle découvre après coup que ce cabinet, dont le manque de rigueur scientifique génère de la confusion, avance des arguments dont elle se méfie. Fatiguée d'enchaîner les démarches pour obtenir une reconnaissance du SPF, elle a abandonné. Nora va dans le même sens :

« Je n'ai pas les ressources pour faire les démarches avec le SPF. Et les gens se font rembarrer et moi je n'ai pas envie de me prendre une claque ».

Elle compare la visite chez le médecin-conseil de la mutuelle à une claque, expliquant qu'il feuilletait ses documents nonchalamment et les a posés « *comme un torchon* ». Lorsqu'elle parle de la médecine du travail, elle se plaint d'avoir été reçue par un médecin différent à chaque fois, précisant que certains sont parfois « *des catastrophes* ».

¹⁴ Haut potentiel intellectuel.

Clara, diagnostiquée, a entendu du médecin du SPF « *Vous souriez donc vous n'êtes pas autiste.* » Elle a dès lors entrepris de se créer seule un environnement protecteur. Comme beaucoup, elle se sent vulnérable et épuisée, mentalement, physiquement et financièrement. La précarité, le découragement et l'incompréhension contrastent fortement avec la posture des intermédiaires de l'Etat et les professionnels du soin. Ces spécialistes ne lisent souvent pas les documents que les femmes ont rédigés avec soin pour eux - se livrant sincèrement, malgré la pudeur, et dans la crainte de l'humiliation. La posture d'évaluation reste unilatérale et le travail semble n'avoir d'importance que dans la mesure où il confirme l'ordre établi.

Pour se préserver, les femmes cartographient leur propre écosystème de protection. Celui-ci inclut, quand elles en ont les moyens, des intervenants privés. L'action publique prescrit, juge, oriente, mais ne suffit pas à garantir un retour à l'emploi dans des conditions dignes et soutenables.

4.3. L'innovation

Après avoir exploré la question de la connaissance et le rôle des intermédiaires, cette dernière section s'intéresse à la manière dont les femmes TSA-SDI réinterprètent ou déplacent les cadres normés du travail. L'innovation, ici, ne désigne ni un progrès technique, ni une réforme institutionnelle, mais des formes d'adaptation, de résistance ou de création de sens, souvent discrètes mais profondément transformatrices.

Ces femmes ne rejettent pas le travail. Au contraire, leurs récits révèlent un fort engagement, mais selon des logiques qui échappent aux critères habituels de performance. Loin des parcours linéaires ou des carrières ascendantes valorisées socialement, elles inventent des trajectoires à la fois discontinues et réflexives. Ce faisant, elles interrogent les normes dominantes : sur la valeur des tâches, sur les rythmes de travail, sur ce que signifie « contribuer ». À travers leurs choix, parfois contraints, parfois assumés, se dessinent d'autres manières d'habiter le monde du travail.

4.3.1. Rapport atypique au travail

Les répondantes témoignent d'un lien atypique au travail caractérisé par la stimulation intellectuelle et la curiosité. Cette relation particulière façonne leur manière d'envisager leur engagement, leurs rythmes, mais aussi leurs besoins d'adaptation.

Emma, après un troisième burn-out, a choisi un poste dans la vente :

« Et j'aimais bien ce poste de vendeuse parce que j'étais debout toute la journée. Enfin, voilà, je m'occupais de ranger les rayons. De servir les clients. Et pour moi, ça n'a pas été une rétrogradation comme beaucoup l'ont vu. Mais c'était un moment de pause où je n'avais plus besoin de réfléchir. »

Quand on évoque une gestion autonome de son travail et du volume d'heures qu'elle se sentirait capable de prêter dans les conditions typiques de l'emploi, elle dit :

« Je n'ai pas de limite. Quand je suis dedans, je suis dedans. Mais par contre, je peux le lendemain ne pas travailler du tout. »

Plus tard, interrogée sur son niveau de satisfaction de sa carrière professionnelle malgré les burn-outs et litiges, elle ajoute :

« Très satisfaite dans le sens où c'est venu bien me nourrir. Je dirais intellectuellement, j'ai appris dans plein de domaines différents et je ne dis pas que c'est bien, je ne dis pas qu'aujourd'hui je sais encore tout, loin de là d'ailleurs, mais j'ai touché à tout. »

Louise, quant à elle, confie s'ennuyer dans son temps plein au travail parce qu'elle termine ses tâches très vite et ne se sent pas assez stimulée intellectuellement :

« Si je m'ennuie, franchement, pour l'instant, je ferais 15 heures, ce serait bon. J'exagère un peu, disons 20. On ne peut pas le dire ouvertement, mais c'est ça. C'est dur de travailler en s'ennuyant, ça pèse. »

Le rapport atypique au travail, tel qu'il a été décrit ici, dépasse la simple adaptation : il reflète une autre manière de concevoir l'engagement professionnel - par goût, par intensité, par besoin de cohérence. Un rapport qui, bien qu'à contre-courant des logiques normatives, ouvre une voie pour repenser les rythmes, les formes et les finalités du travail.

4.3.2. Trajectoires hors normes

Certaines répondantes interrogent les critères habituels de réussite au travail. Louise, par exemple, met en parallèle sa rapidité d'exécution avec d'autres aptitudes valorisées professionnellement :

« Mais le problème, c'est que si on veut vraiment faire carrière, il faut avoir la capacité à pouvoir se faire à toutes sortes d'horaires ou de lieux de travail et il faut avoir la capacité de savoir être en relation avec des gens et de savoir communiquer de manière fluide. (...) moi, je suis très nulle pour faire ça, je vais toujours être limitée, ça, c'est clair. »

Pour beaucoup, le travail réel ne colle pas au travail prescrit. Adèle formule ce décalage :

« Laissez-moi faire uniquement le cœur de mon travail, où j'excelle vraiment. (...) Moi, je pense par exemple au petit déjeuner du vendredi, les pauses café tous ensemble, où tu te sens obligé d'aller parce que sinon tu es regardée bizarrement. »

Le souci d'être utile, de contribuer de manière concrète et pertinente, l'emporte souvent sur les rituels sociaux du travail. Le moteur de l'investissement professionnel est rarement la carrière ou la reconnaissance, mais plutôt l'intérêt intellectuel et le sentiment d'utilité. Juliette dit que si elle n'avait plus besoin de travailler, elle reprendrait des études. Nora résume :

« Je ne pourrais jamais faire un travail qui n'a pas de sens. »

Cette posture, orientée vers le fond plutôt que la forme, s'accorde difficilement avec des environnements qui exigent des ajustements implicites : mise en scène de soi, flexibilité, attentes floues. Certaines racontent avoir été perçues comme trop perfectionnistes ou zélées lorsqu'elles s'investissaient dans des tâches que d'autres évitaient. L'écart entre leur logique de travail et celle de l'entourage finit par user. L'usure vient d'ailleurs souvent clôturer un épisode professionnel pour se poursuivre dans un épisode suivant. Louise met en avant l'organisation et le rythme :

« Le plus compliqué dans tous les cas, c'est toujours tout ce qui est organisation du travail. Donc, que ce soit le lieu ou le rythme de travail, c'est le truc qui me pose toujours souci. Voilà, c'est pour ça que je... C'est compliqué pour moi de me dire « Tiens, je vais changer de boulot ! » Parce que ça veut dire chaque fois se

réadapter, ne pas être sûre exactement de ce qu'on va me demander. Car entre ce qui est marqué sur l'annonce, la réalité est toujours autre. Ça, c'est vraiment le truc le plus compliqué. »

C'est souvent à bout de forces que le changement de travail s'opère. Elles quittent leur emploi à cause d'un burn-out et, parfois, leurs intérêts multiples aidant, elles se dirigent vers d'autres secteurs. Marion, par exemple, a exercé une multitude de métiers : gardienne de musée, pêcheuse, attachée de presse, danseuse, monteuse en électronique, tailleuse de pierres, professeure, etc. Si ce parcours semble impressionnant vu de l'extérieur, elle en garde une autre lecture :

« Vu de l'extérieur, les individus me disent souvent, mais il faut écrire un roman, ta vie est extraordinaire. Et pour moi, face à mon accompagnatrice maintenant depuis 10 ans en matière professionnelle, je dis « Mais quel échec fulgurant ! » Je n'ai fait que souffrir dès le début. Ce n'est pas du tout ce à quoi je pouvais prétendre, rêver encore moins. Ça n'a été qu'un parcours de souffrance. Donc, pour moi, c'est le plus grand échec en matière de développement personnel. »

Lorsqu'on évoque d'autres formes de travail, elle se dit intéressée par un statut particulier, octroyant une allocation et permettant de travailler sans s'épuiser. Selon son expérience, les entreprises de travail adapté ne sont pas adaptées à ses besoins :

« Oui, j'ai testé l'ETA et je suis revenue en dépression pendant six mois. J'étais confrontée à des gens qui hurlent, c'était catastrophique comme expérience. J'ai dit « Plus jamais. »

4.3.3. Freins structurels au maintien d'une vie professionnelle

Il ressort des entretiens que trouver une opportunité professionnelle adaptée reste exceptionnel. Emma, qui travaillait au Forem, connaît de l'intérieur les contraintes structurelles du système d'accompagnement :

« Ouais, il faut trouver du travail. Ben, je pense qu'il faut s'adapter aussi. Je vois bien mes collègues quand elles reçoivent des demandes d'emploi [...] C'est formaté, il faut faire du chiffre, il faut faire des tableaux de reporting et donc, il y a tout un, comment est-ce qu'on appelle ça, un scénario à développer, un processus, voilà, en fonction des réponses du demandeur d'emploi [...] ben, tout est très linéaire et cadré. Ouais. Il n'y a pas d'adaptation, il n'y a pas d'écoute. Elles n'ont pas d'écoute, pas parce qu'elles ne savent pas le faire, mais parce que, ouais, c'est très limité, elles enchaînent les rendez-vous, il y a beaucoup d'informations à intégrer dans 50 000 logiciels. »

La plupart, à l'image de Marion, s'inquiètent de leur situation précaire :

« Je suis très inquiète parce que j'ai des frais médicaux colossaux, environ 600 euros par mois, quand tout va bien. [...] Je suis très inquiète. Quand je vois mes camarades français [...] je leur dis « Vous avez quand même un peu plus d'aménagement que nous, ici, en Belgique. »

Beaucoup se retrouvent enfermées dans des cercles vicieux où le travail provoque de l'usure, parfois additionnées à des maladies, qui rendent ensuite le retour à l'emploi encore plus difficile. Adèle se dit fatiguée des procédures de recrutement standardisée, où elle ne ressent pas qu'on est choisi pour ses qualifications :

« Des fois j'ai envie de dire : « Arrêtez de me demander un CV, que je vais faire à moitié, arrêtez, faites-moi confiance. Parce que si je suis là pour vous parler de mes compétences et si je suis là devant vous aujourd'hui, c'est que je sais que je suis capable. Sinon, je ne serais pas là. » Tu vois un truc qui simplifierait et qui remettrait du lien ou de la confiance entre nous. »

La recherche met en évidence un logiciel d'authenticité commun aux répondantes : elles souhaitent travailler sans tricher, dans un rapport sincère à elles-mêmes et aux autres. Mais elles savent que cette éthique personnelle entre en conflit avec les attentes implicites du monde du travail. Gabrielle revient sur la difficulté à déclarer son autisme pour demander des aménagements raisonnables :

« Les ressources humaines, ça n'a rien du tout d'humain. En fait, ce qu'ils cherchent, c'est des robots qu'ils peuvent modeler selon leurs desiderata. Ils voient le travailleur comme un objet déplaçable. [...] Ils sont incapables de réaliser que la différence amène des choses intéressantes. [...] Mon employeur me dit que je suis celle de l'équipe qui communique le mieux. [...] Mais ça, c'est l'autisme. C'est fou qu'on reproche souvent aux autistes de ne pas savoir communiquer. [...] Et donc, si je leur dis « Je suis autiste », alors ils estimeront que je ne communique plus bien. »

Perrine revient sur ses expériences professionnelles ;

« Alors, moi, j'avais de toute façon déjà bien la notion d'être en décalage, etc. [...] Sur ça, on m'a fait comprendre que les aménagements de travail ne seraient pas possibles. [...] Je sais qu'ils auraient dit non, de toute façon, il n'y avait pas d'aménagement de travail tout court dans les boîtes que j'ai connues. [...] Parce que ça ne peut pas être justifié auprès des autres collègues. Ce que je leur ai répondu, c'est que les autres collègues n'ont pas les mêmes difficultés. [...] On me faisait comprendre que de toute façon, je n'avais qu'à quitter mon travail, et donc c'est ce que j'ai fait au final. »

Comme beaucoup, Perrine estime que la suradaptation est la seule option. Dire son autisme - le rendre visible - devient un frein aux aménagements, perçus comme des privilèges qui susciteraient la jalousie.

Emma souligne quant à elle la difficulté de formuler des demandes quand l'énergie manque :

« Et à ce sujet-là, je vais envoyer un courrier bien étoffé à ma hiérarchie qui ne sera pas un courrier de colère ou quoi que ce soit, mais juste pour sensibiliser. En disant que je m'en vais, mais qu'il y avait ça, ça et ça que j'aurais pu apporter s'il y avait eu ces conditions-là, ces conditions-là, ces conditions-là. »

Sincérité, authenticité, absence de réponse : tel est le trait commun. Adèle, comme Clara, sait ce dont elle a besoin, mais exprime un malaise face à l'injonction de "se vendre". Elle aurait préféré une insertion via une formation avec stage, permettant de montrer ses qualités dans un cadre protégé. Clara, trop performante, a été écartée d'une telle formation.

Rosa, en recherche d'un poste adapté, se dit « *bonne pour un an* ». Plusieurs répondantes reprennent cette idée d'une forme de péremption : elles savent qu'au-delà d'un an, des tensions éthiques ou organisationnelles finiront par les épuiser. À chaque nouvel emploi, le doute s'installe, et la cohérence d'un parcours éclaté devient de plus en plus difficile à justifier sur son CV.

En fin d'entretien, nous avons évoqué ce qui, selon elles, pourrait améliorer leur retour ou leur maintien dans l'emploi, dans le travail. La sensibilisation à l'autisme revient très fréquemment dans les entretiens mais lorsqu'on creuse le sujet, elles reconnaissent que c'est un premier pas mais pas une fin en soi, ni la solution à leurs urgences. Une reconnaissance automatique de l'autisme dès l'obtention du diagnostic leur éviterait des démarches qui, comme vu plus haut, peuvent s'avérer destructrices. Nora résume cette idée :

« Je pense que la reconnaissance, c'est la première étape, parce que tant qu'il n'y a pas ça, il n'y aura aucun article de loi, il n'y aura pas de modification dans le droit du travail, etc. Donc ça me semble être la première étape. »

Interrogées sur la capacité des politiques publiques à l'aider à accéder à un travail tout en respectant sa nature autistique, les répondantes sont unanimes. Gabrielle dit :

« Je ne suis pas du tout d'accord [...] Ah ben non, je ne suis pas d'accord. [...] Ah oui, non, non, non, ben non. »

Une allocation automatique permettant, pour celles qui en ont besoin, de travailler sous un statut particulier, les intéresse. Nora, qui est en burn-out, pense que :

« L'idéal, ce serait quand même de permettre de travailler sous un statut particulier, d'avoir une compensation financière si on n'est pas capable d'avoir un emploi « classique ». »

Adèle, actuellement en congé maladie et dont la demande de reconnaissance de handicap a été refusée par le SPF, dit à ce sujet :

« Je choisirais une allocation automatique ... Je crois que je suis dans la résignation, c'est pire que la résignation. (...) Mais si j'avais une allocation qui me permettait de pouvoir continuer à bosser sans me soucier de qu'est-ce que je dois demander, qu'est-ce que je ne dois pas demander, est-ce que je peux continuer à travailler ou pas... C'est ce serait top, quoi ! Tu vois ? Mais c'est aussi les facilités de démarche qu'il y a derrière : « On comprend que le système n'est pas fait pour que vous puissiez travailler, le système n'est pas fait pour vous intégrer dedans, donc on vous permet de continuer à travailler, vous avez une allocation et en même temps tu peux avoir un petit plus. »

Juliette représente bien cette impossibilité de rentrer dans les cases. En congé maladie, elle explique avoir dû remplir un formulaire pour la mutuelle. Elle a été honnête et a déclaré qu'elle souhaiterait entreprendre une activité de maximum 6h par semaine, pour ne pas rester à rien faire en attendant de se sentir mieux et pouvoir reprendre son travail ayant un horaire plus lourd. La sanction administrative n'a pas tardé :

« Quand j'ai exprimé cette demande, on m'a stoppé les indemnités tout de suite. [...] On m'a dit : « Vous voulez prendre une deuxième activité, c'est que vous êtes parfaitement capable, votre autisme et tout le bazar, on n'en a rien à cirer en gros, on vous coupe toute aide. ».

4.3.4. Au-delà d'une idée figée du travail

La formation au TSA d'intermédiaires de l'action publique en charge de les inspecter leur semble être nécessaire, de même que la consultation de professionnels de terrain expérimentés en TSA et des personnes autistes pour établir des procédures et normes adaptées à leur particularité au niveau politique et légal. Angela pense que sans des intermédiaires formés au TSA, elle est condamnée à retomber malade régulièrement au travail et donc au final « rester sur les allocations ». Elle doute d'ailleurs que les aménagements raisonnables au travail puissent être à la hauteur de ses besoins puisqu'ils sont négociés dans un environnement qui ne s'adapte pas à la différence ou à la nouveauté.

Ce souhait d'autre chose, d'autres voies, ne lui paraît pas réaliste dans le système tel qu'il fonctionne aujourd'hui.

Nora aborde la problématique des aménagements sous un angle légal :

« Je pense que c'est très important. [...] Il faudrait des articles spécifiques dans le droit du travail par rapport à ça. Où en fait l'employeur n'a pas le choix que de mettre des aménagements en place s'ils sont demandés. »

Un entretien a été mené avec une assistante sociale qui travaille depuis très longtemps avec des personnes autistes sans déficience intellectuelle. Son travail d'accompagnement consiste en une aide adaptée aux besoins que ses bénéficiaires décident avec elle. Cette collaboration est complétée par un travail d'entrepreneur de cause auprès des intermédiaires et professionnels pour améliorer les conditions de vie des bénéficiaires. Elle peut aborder la question du parcours professionnel et de l'impact des dispositifs de l'action publique en soulignant ce qui, selon elle, est nécessaire en termes d'innovation. Voici un résumé d'une partie des informations transmises lors de cet échange :

M. critique fortement le manque d'innovation des institutions en charge des personnes TSA-SDI. Elle souligne que les outils utilisés, comme les formulaires ou les critères médicaux, sont obsolètes et inadaptés pour des personnes neurodivergentes. Ce manque d'actualisation engendre des obstacles concrets pour les bénéficiaires, notamment dans l'accès aux droits. M. déplore l'absence de réflexion structurelle et de remise en question des procédures, ainsi que le manque de formation des professionnels, y compris dans le milieu médical. Elle reconnaît que des progrès sur le terrain sont possibles grâce à un long travail de partenariat avec certaines institutions. Elle insiste sur le rôle décisif des accompagnateurs, devenus indispensables pour faire valoir les droits, tout en déplorant cette dépendance : selon elle, l'accès à l'emploi ne devrait pas reposer sur l'intervention permanente de tiers. M. plaide pour des horaires de travail plus souples pour les autistes, une meilleure reconnaissance du diagnostic, une allocation complémentaire pour les personnes à temps partiel, et surtout pour un changement de mentalité qui laisserait plus de confiance et d'autonomie aux personnes TSA dans l'aménagement de leur poste. Enfin, elle souligne l'intérêt des formations continues et la nécessité d'institutionnaliser la connaissance du TSA-SDI, aujourd'hui largement absente des cursus médicaux. Elle conclut en soulignant l'intérêt de la recherche pour penser des solutions structurelles, en contraste avec son quotidien qu'elle estime fait de bricolage et d'urgence.

Ce témoignage éclaire les freins à l'innovation évoqués par les répondantes : un intermédiaire de terrain, familier des réalités TSA-SDI, relaie les mêmes demandes qu'elles. En dénonçant les blocages institutionnels et la rigidité des employeurs face à une vision partielle de l'autisme, cette assistante sociale met en cause un modèle de travail figé : emploi à temps plein, en présentiel, sous contrôle hiérarchique. Cette conception alimente des mécanismes d'exclusion, rarement compensés par des mesures publiques adaptées ou un droit réellement protecteur.

Ces expériences de terrain résonnent avec des cadres théoriques existants, souvent méconnus, qui proposent d'autres manières d'organiser le travail. Les entretiens avec les répondantes ont permis de brièvement aborder le cadre élaboré par Alain Supiot, qui invite à repenser l'articulation entre travail, droits et particularité des problèmes de genre. Ou encore l'existence de projets pilotes comme le projet

Miriam¹⁵, qui associe un accompagnement concret des femmes monoparentales à une analyse fine de leurs besoins réels. Cela était l'occasion de dire que les sciences du travail proposent des grilles de lecture susceptibles de transformer les politiques actuelles. Perrine exprime son indignation face à ce savoir non partagé :

« Quand je vois ce type d'informations, ça me hérise le poil parce que j'ai l'impression que la théorie, elle est là. (...) [...] Je pense que la société serait plus juste si les femmes autistes pouvaient en faire partie à des postes importants aussi par exemple. [...] Peut-être créer un ministère, je ne sais pas, je ne sais pas. »

Cette ouverture à une réflexion collective marque un tournant. En quittant leur propre situation pour penser celle des autres, les répondantes adoptent une posture politique. Nourries par de nouveaux savoirs, elles formulent des propositions concrètes et revendiquent la présence, dans les sphères de décision, de personnes autistes ou formées à l'autisme. Il en ressort une parole plus assurée, comme libérée : certaines expriment même le sentiment d'avoir été grugées par des discours dominants ou des autorités qui, au lieu de les sanctionner ou de les ignorer, auraient pu s'appuyer sur les connaissances scientifiques pour transformer – sinon leur propre sort – celui d'autres femmes TSA-SDI. Juliette exprime cette amertume :

« C'est ce manque d'humanité qui est là depuis que l'humanité est là. [...] Depuis que je suis ado, je dis que l'être humain ne mérite pas son qualificatif humain. »

Pour Emma, le fait de nourrir une littérature scientifique à partir de ces vécus pourrait constituer un premier pas vers une meilleure reconnaissance collective.

4.4. Exclusion professionnelle : une expérience partagée

Comme précisé en section méthodologique, cette recherche est de nature qualitative. Néanmoins, les réponses au formulaire Google Form rempli par les participantes lors des entretiens permettent de faire émerger certaines régularités. Celles-ci offrent un éclairage transversal utile pour repérer des convergences d'expérience. Le formulaire récapitulatif complet est repris en annexe.

4.4.1. L'éthique

A la question « Avez-vous vécu des maladies liées au travail que vous attribuez à votre TSA ? » : la totalité des répondantes répondent « Oui ».

A la question « Si vous avez rencontré des difficultés au travail en milieu ordinaire, choisissez les 3 éléments qui ont pu contribuer le plus à ces difficultés » Les éléments les plus fréquemment mentionnés sont :

- Communication malhonnête, mesquine, futile : 13 voix

¹⁵ Le projet Miriam est un programme gratuit d'accompagnement dédié aux femmes monoparentales, conçu pour améliorer leur situation sans imposer d'objectifs contraignants. Financé par le Service Public de Programmation Intégration Sociale, il est mis en œuvre au sein des CPAS. Il est assorti d'un volet de recherche, combinant méthodes qualitative et quantitative, vise à faire émerger des recommandations à destination des décideurs politiques pour ce public.

- *Manque de congruence, de professionnalisme, d'efficacité : 12 voix*
- *Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme : 12 voix*

Aucune des répondantes n'a choisi « Le travail en soi (prescrit, tel que décrit sur l'annonce) », ce qui indique que ce n'est pas le métier (ni dans sa dimension sociale au client/bénéficiaire, ni dans les tâches à exécuter) qui leur a posé un problème.

A la question « Dans votre idéal professionnel, quels sont les 3 éléments dans lesquels vous vous reconnaissez le plus dans votre rapport au travail ? » Les résultats les plus choisis sont :

- *Contribuer à la société : 14 voix*
- *Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels : 13 voix*
- *Avoir des moyens financiers pour vivre : 11 voix.*

Aucune des répondantes n'a choisi « Obtenir une promotion, grimper dans la hiérarchie (Ambition) », ni « Le prestige (Figure d'autorité, de succès) ».

Ces réponses mettent en évidence une dissonance éthique forte : les valeurs qui motivent les participantes dans leur rapport au travail se heurtent à des environnements professionnels perçus comme hostiles, incohérents ou éthiquement inacceptables.

4.4.2. Contribution peu reconnue

Un tableau – fourni en annexe - a été conçu pour rendre visible l'expérience professionnelle telle qu'elle est perçue par les participantes. Trois indicateurs ont été mobilisés :

- Le niveau de satisfaction professionnelle (en regard des ambitions, les compétences, les qualifications et l'investissement dans la carrière avec TSA) ;
- Le sentiment de reconnaissance sociale lié au travail ;
- Le degré d'inquiétude face à un avenir financier reposant uniquement sur les revenus professionnels.

Les résultats montrent des scores globalement faibles pour l'ensemble des répondantes. Ce faible rendement, à la fois symbolique (manque de reconnaissance, dévalorisation) et matériel (revenus faibles, absence de sécurité), fait ressortir un déséquilibre marquant : un investissement professionnel soutenu ne se traduit ni par une reconnaissance sociale, ni par une stabilité économique.

Il s'agit d'une expérience d'engagement non rétribué, qui fragilise l'identité professionnelle et expose à la précarité. Cette tension entre investissement sincère et non-reconnaissance institutionnelle constitue un point nodal des récits recueillis.

4.5. Conclusion de l'analyse descriptive

Les entretiens révèlent une convergence nette autour de la question de la connaissance et de la reconnaissance de l'autisme. Les répondantes décrivent des difficultés récurrentes à faire comprendre leur fonctionnement, aggravées par des dispositifs mal adaptés, qu'ils relèvent du monde du travail ou

de l'action publique. À cette incompréhension s'ajoute souvent un sentiment d'humiliation, voire de maltraitance symbolique. L'ensemble des témoignages montre un combat quotidien pour faire valoir des droits dans des systèmes opaques, exigeants, et rarement conçus pour accueillir la singularité. Ce combat, vécu dans la durée, s'inscrit sur fond de crainte de précarisation et de mise à l'écart. Le chapitre suivant abordera ces constats sous un angle théorique, pour mieux cerner les effets de l'action publique sur l'expérience du travail des femmes TSA-SDI.

5. Discussion

Cette section discute les résultats à partir de la question de recherche : « Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs de l'action publique en Région wallonne ? ». L'analyse vise à vérifier les hypothèses, avant d'ouvrir sur des perspectives plus larges.

5.1. Retour sur les hypothèses de recherche

5.1.1. Hypothèse 1 : Un besoin urgent de connaissance

La première hypothèse suppose que le manque de connaissance sur l'autisme au féminin nuit à l'expérience du travail des femmes TSA-SDI.

La connaissance renvoie d'abord à la connaissance de soi, souvent rendue possible par l'obtention d'un diagnostic. Les répondantes décrivent ce moment comme essentiel et libérateur : il redonne du sens à un parcours souvent perçu comme fragmenté, marqué par des efforts invisibles et des incompréhensions multiples. Le diagnostic permet une relecture de soi et des situations passées, y compris professionnelles, longtemps interprétées comme des échecs personnels.

Ce processus rejoint l'idée de Dubet selon laquelle l'expérience sociale s'organise autour de trois logiques : la capacité à se reconnaître dans ce que l'on vit, à agir en fonction de sa situation et à trouver sa place dans un collectif (Marie, 1995, p. 173). Le diagnostic vient ici soutenir une tentative de recomposition : se reconnaître, chercher à faire partie d'un collectif, élaborer une trajectoire viable.

Chez Goffman, le stigmate ne tient pas à l'attribut lui-même, mais au regard social qui le discrédite (Goffman, 1975, p. 13). Les femmes diagnostiquées deviennent alors "discréditables" : informées de leur singularité, mais soumises à l'incertitude et à la pression du dévoilement. Connaître son propre fonctionnement soulève ainsi la question de sa reconnaissance : faut-il dire ou taire ? À qui ? Et à quel prix ?

Cette incertitude renforce la charge mentale. Les femmes interrogées décrivent la difficulté à calibrer leur présentation de soi selon l'interlocuteur, dans un climat où seule la présence de personnes informées permet parfois un répit. Mais ces îlots de compréhension sont rares et aléatoires, insuffisants pour sécuriser un parcours professionnel.

La connaissance devient alors un enjeu collectif. Elle ne dépend pas seulement de l'individu, mais de sa réception par des institutions et des intermédiaires souvent mal outillés. Comme le souligne Goffman (Goffman, 1975, p. 31-37), ces derniers participent à définir qui les individus peuvent être socialement. Dans les faits, les femmes interrogées se heurtent à des professionnels non formés, appuyés sur des outils obsolètes ou mal adaptés, comme l'échelle de Katz. Les attentes contradictoires entre le SPF, les mutuelles, ou le monde du travail créent un brouillage : elles ne savent plus si c'est l'ignorance de l'intermédiaire ou leur inadéquation aux normes implicites qui les freine.

Ce flou institutionnel produit une insécurité juridique et identitaire. Comme l'ont montré Boudia et Henry (Boudia & Henry, 2022), l'ignorance peut être socialement construite : certains savoirs sont écartés, d'autres disqualifiés, non parce qu'ils manquent, mais parce qu'ils dérangent l'ordre établi. Le TSA-SDI au féminin semble faire partie de ces angles morts de l'action publique, où l'absence de cadre produit une délégation implicite de responsabilité sur les personnes concernées.

Les témoignages recueillis montrent que, même compétentes, les répondantes doivent se battre pour faire valoir leurs droits. Cette lutte incessante épuise, démotive, et limite les perspectives professionnelles. Seules certaines « brèches humaines » – c'est-à-dire des intermédiaires informés et/ou capables de souplesse, d'écoute, ou d'ajustement – permettent, ponctuellement, une respiration. Mais elles restent exceptionnelles, et leur action fragile.

Ces éléments tendent à confirmer l'hypothèse : le déficit de connaissance, qu'il soit personnel, institutionnel ou politique, affecte directement l'expérience professionnelle des femmes TSA-SDI, en entravant leur capacité à articuler et comprendre elles-mêmes, décider de leurs parcours professionnels et être pleinement acceptés dans le monde du travail.

5.1.2. Hypothèse 2 : Le rôle des intermédiaires, entre facilitation et entrave

La deuxième hypothèse suppose que les intermédiaires de l'action publique jouent un rôle décisif dans l'expérience professionnelle des femmes TSA-SDI, tantôt facilitateur, tantôt obstacle.

Les témoignages recueillis montrent que les professionnels de l'accompagnement, les intermédiaires, incarnent, pour ces femmes, l'action publique dans sa version la plus concrète. Ils détiennent le pouvoir de débloquer ou non une situation, d'ouvrir un droit, de croire ou non à un récit. En ce sens, ils exercent une fonction de traduction des normes sociales et administratives, au sens de Duvernay et Marchal (Eymard-Duvernay & Marchal, 1997, p. 9-51) : ils définissent les critères d'accès, les profils recevables, les justifications crédibles.

Mais cette fonction est profondément instable. Certaines répondantes disent avoir été soutenues, écoutées, parfois même protégées. D'autres racontent des expériences de mépris, d'abandon ou de disqualification. La qualité de l'intermédiaire, sa posture, son investissement dans la prise en charge, sa connaissance de l'autisme, son degré de rigidité ou d'ouverture deviennent déterminants. Il ne s'agit donc pas d'un cadre impersonnel, mais d'un espace où la subjectivité du professionnel pèse lourdement sur l'issue du parcours.

Plusieurs répondantes soulignent l'importance de devoir correspondre à une image implicite de « bonne bénéficiaire » : reconnaissante, calme, adaptée. Cette attente sociale renvoie à ce que Goffman décrit comme les stigmatisés convenables, tenus de produire un récit acceptable pour espérer être aidés. Certaines femmes se sentent ainsi contraintes de maquiller leur discours, de minorer leur détresse ou de jouer un rôle (Goffman, 1975, p. 131-132). La reconnaissance du droit passe donc par la conformité à des attentes tacites.

Cette pression à la conformité renvoie également à ce que Hughes identifie comme une forme de mandat professionnel (Hughes, 1996, p. 99-106) : l'intermédiaire agit en vertu d'un rôle socialement reconnu, qui lui confère le droit de prescrire, d'évaluer, et de décider pour autrui. Ce mandat, rarement interrogé, s'accompagne d'une autorité tacite qui place la personne accompagnée dans une position subordonnée. Plusieurs répondantes en font l'expérience douloureuse. Perrine, par exemple, souligne que seul un médecin « de haut rang » moral peut contester un autre médecin, tandis qu'elle-même est contrainte au silence. D'autres décrivent des professionnels qui statuent sans lecture attentive des dossiers, ni formation spécifique à l'autisme. Cette inégalité d'accès à la parole, au doute, ou à l'erreur, structurellement ancrée dans la division morale du travail (Hughes, 1996, p. 61-68), produit un sentiment d'injustice profond, mais difficile à formuler. Le mandat autorise l'un à interpréter et l'autre à obéir, sans négociation possible. Hughes permet de remarquer que certaines tâches sont implicitement déléguées aux usagers eux-mêmes. Ce phénomène est particulièrement fort ici : ce sont les femmes TSA-SDI qui doivent prouver, ajuster, chercher, anticiper. Ce déplacement de la charge vers les bénéficiaires crée un déséquilibre structurel. Plusieurs répondantes témoignent d'un sentiment d'usure, d'un isolement croissant et d'une perte de confiance. L'intermédiaire, censé soutenir, devient parfois le point de rupture. La division morale du travail est parfois visible à l'échelle des intermédiaires entre eux : ce sont des associations ou des assistants sociaux qui vont prendre une partie du fardeau qu'un professionnel va délaissé, voir engendrer.

Ce que montre l'ensemble des témoignages, c'est que l'accès aux droits ne dépend pas seulement des règles, mais de leur interprétation locale. Lorsque l'intermédiaire est outillé, formé, et prêt à adapter sa posture, des solutions émergent. À l'inverse, lorsque les dispositifs sont rigides ou les agents désengagés, les parcours se figent. Enfin, certains intermédiaires deviennent ce que Lascoumes appelle des entrepreneurs de cause (Lascoumes et al., 2018, p. 71-72) : des acteurs capables, localement, de faire évoluer les dispositifs en fonction de ce qu'ils jugent juste ou pertinent.

Ces éléments tendent à nuancer l'hypothèse : les intermédiaires peuvent avoir un effet positif sur l'expérience des femmes TSA-SDI. Mais la recherche a montré qu'ils produisent, incarnent, et modulent des normes d'accès au travail, en s'appuyant sur des représentations parfois implicites, souvent inadéquates. Leur rôle est donc ambivalent – à la fois relais, filtre et parfois obstacle.

5.1.3. Hypothèse 3 : La nécessité d'innovation politique

La troisième hypothèse suppose que l'absence d'innovation politique dans les dispositifs actuels, fondés sur des normes d'emploi standardisées, complique l'expérience du travail pour les femmes TSA-SDI.

Les témoignages révèlent une inadéquation persistante entre les formes d'emploi valorisées par les institutions et les trajectoires réelles de ces femmes. Leurs parcours sont souvent discontinus, fragmentés, marqués par des reconversions, des périodes hors emploi ou des tentatives de projets professionnels atypiques. Cette diversité, visible tant dans les entretiens que dans les réponses au questionnaire, reste mal acceptée par les dispositifs comme le Forem et par le marché du travail, qui valorisent des procédures standards et des CV linéaires. Ce blocage est entre autres produit par l'usage d'outils obsolètes ou inadaptés. Certaines femmes évoquent l'échec de dispositifs censés les insérer : emploi de transition en ETA terminé par un burn-out, procédures du Forem vécues comme sans issue ou déconnectées du réel. D'autres expriment une peur chronique de la précarité, renforcée par l'incapacité des dispositifs à sécuriser leur parcours.

Cette réalité renvoie directement à la critique formulée par Supiot (2010), selon laquelle les cadres juridiques du travail reposent encore sur une figure de référence (Supiot, 2016, p. XXIII-XXVIII) : celle du travailleur standard, disponible, stable et adaptable. Ce modèle exclut de facto celles dont les parcours sont discontinus, hybrides ou atypiques. Le droit ne reconnaît ni la valeur des contributions alternatives, ni les ajustements nécessaires à une pleine inclusion. Supiot attire l'attention sur la situation spécifique des femmes et de leur représentation (Supiot, 2016, p. 283-307), à prendre en compte comme des points de vigilance.

Plusieurs répondantes expriment ce ressenti : elles ne veulent plus se battre pour faire valoir une légitimité sans cesse contestée. A titre d'exemple, Olympe, spécialiste reconnue dans un domaine médical, a expliqué qu'elle a dû imposer ses aménagements dans un rapport de force tendu, et, à 35 ans, est bien décidée à arrêter de travailler malgré sa bonne situation :

« C'est mon dernier travail, j'arrête de bosser dès que c'est possible, j'en ai marre de me battre. »

Ce défaut d'adaptation dépasse le seul droit du travail : il concerne aussi l'action publique. Lascoumes et al. (Lascoumes et al., 2018, p. 55) rappellent que l'innovation dépend des référentiels qui orientent les politiques publiques. Ces visions du monde, stabilisées par les institutions, définissent ce qui est perçu comme un problème et ce qui mérite d'être transformé. Or, l'autisme au féminin, dans le monde du travail, reste largement hors-cadre. À chaque étape – formulation, mise à l'agenda, mise en œuvre, évaluation – les décisions sont façonnées par des routines, des contraintes de ressources et des subjectivités (Lascoumes et al., 2018, p. 47-50). La capacité à porter une transformation structurelle est donc fortement limitée, d'autant plus que les femmes concernées ont souvent du mal à faire entendre leur voix.

Les récits rejoignent l'analyse de Hughes, pour qui le travail agit comme une étiquette publique (Hughes, 1996, p. 75-85), hiérarchisant les tâches en fonction de leur valeur morale. Dans les trajectoires analysées, certaines dimensions, comme le soin porté aux détails, l'attention aux personnes, le besoin

d'être qualifiée, sont prises en charge par les femmes TSA-SDI mais restent peu valorisées. En effet, le monde du travail valorise aujourd'hui des compétences situées, ancrées dans des relations sociales, des ajustements implicites, des formes de présence codées. Or cela n'est pas ce qui compte au travail pour ces femmes qui de surcroît n'ont pas les codes. Elles peuvent donc être perçues comme inadaptées car elles prennent en charge des tâches qui font sens pour elles mais pas l'unanimité sur le lieu de travail. Ces écarts de conception produisent des malentendus, voire des disqualifications

Par ailleurs, à une autre échelle, les entretiens montrent que les institutions délèguent une forme de réparation des parcours des répondantes, après que certains intermédiaires les ont abimées, à des acteurs— assistantes sociales, associations – qui portent un travail relationnel important mais peu valorisé dans la division morale du travail. Ces intermédiaires plus proches du terrain et de l'accompagnement s'occupent de gérer avec les répondantes les dégâts subis.

Une assistante sociale spécialisée souligne d'ailleurs la nécessité d'un changement structurel : refonte des outils, formation des professionnels, reconnaissance du TSA-SDI dans le droit, et confiance dans la capacité des personnes à définir leur poste. Ce plaidoyer rejoint les demandes exprimées dans les entretiens : autonomie, clarté des droits, assouplissement des normes, et transformation des cadres.

Les répondantes sont donc tenues de se conformer aux cadres existants et peinent à faire entendre leurs difficultés, malgré l'aide d'entrepreneurs de cause qui agissent localement. Aucune innovation structurelle n'existe pour répondre de façon systématique aux difficultés rencontrées par les répondantes dans leurs trajectoires professionnelles. Cette absence d'innovation est d'autant plus problématique qu'elle empêche la diffusion de savoirs alternatifs, portés par les premières concernées. Les expériences accumulées, les pistes explorées, les adaptations imaginées ne sont ni collectées, ni valorisées, ni traduites en politiques publiques. Le travail de transformation sociale reste ainsi invisible, éclaté, et sans suite.

Ces résultats soutiennent donc l'hypothèse selon laquelle l'absence d'innovation politique complique l'expérience du travail pour les femmes TSA-SDI.

Après avoir confronté les hypothèses aux résultats et au cadre théorique, et avant d'aborder les limites de cette recherche, il semble utile de revenir sur un point transversal afin de mettre en perspective l'expérience professionnelle vécue des femmes TSA-SDI dans un contexte plus global.

5.2. Point de discussion : l'exclusion systémique à la loupe

Ce point de discussion propose d'explorer en quoi l'expérience professionnelle des femmes TSA-SDI, par la vulnérabilité différentielle qu'elle met en évidence, agit comme un effet de loupe sur des exclusions systémiques du travail.

En filigrane de ces trois axes se dessine un enjeu fondamental : comprendre comment le monde social autorise ou empêche certains individus à nommer ce qu'ils vivent et observent. Les propos des répondantes convergent autour d'un même sentiment : celui de ne pas pouvoir dire les choses telles

qu'elles sont. Ce qui leur paraît évident, tangible, parfois insupportable (un bruit, une injustice, une décision absurde) ne peut être nommé sans risque.

Cette difficulté s'inscrit dans un contexte social où, par prudence ou convenance, il est courant de taire ou de minimiser certains faits. Comme l'a montré Erving Goffman (Goffman, 1996, p. 123-126), l'ordre de l'interaction sociale repose sur des conventions implicites : il existe des attentes tacites qui limitent ce qu'il est possible de dire ou d'entendre, au nom du maintien de la représentation et de la face.

Pour les femmes TSA-SDI, cette norme du non-dit entre en tension avec leur propre rapport à l'information, souvent plus direct, plus littéral, moins stratégique. Elles se trouvent alors confrontées à un dilemme : soit s'ajuster à la norme sociale du silence, au risque de se trahir elles-mêmes, soit dire ce qu'elles perçoivent, au risque d'être sanctionnées ou incomprises.

Si cette tension peut exister chez tout le monde, elle n'a donc pas les mêmes conséquences pour chacun. Certaines personnes disposent des ressources pour composer avec ce non-dit ambiant. D'autres, comme les femmes TSA-SDI, peuvent en souffrir de manière aiguë. Leur besoin de cohérence et leur usure face à l'ambiguïté entraîne surcharge cognitive, anxiété, voire burn-out ou exclusion professionnelle. Leur vulnérabilité n'est pas seulement individuelle. Elle résulte d'un ajustement constant à un monde social peu réceptif à leur manière d'être et de dire.

Il ne s'agit pas d'opposer deux types de personnes, mais de souligner une asymétrie dans les effets de l'implicite social. Là où certains naviguent sans dommage dans les zones d'ambiguïté sans que cela n'altère leur équilibre, d'autres en paient un prix élevé. Cette vulnérabilité mérite d'être reconnue, non pour essentialiser les profils autistiques, mais pour mieux comprendre certaines normes sociales produisent des effets inégalement supportables.

Cette recherche ne prétend pas trancher la question de ce qu'est « le réel » en soi. Elle met en lumière une tension : le besoin de nommer ce qui est, face à des logiques sociales qui rendent cette nomination coûteuse, voire impossible. Le refus de nommer ou d'entendre peut être vécu comme une forme de trahison de soi aux conséquences lourdes.

Si ces effets apparaissent d'abord au niveau individuel, ils trouvent leur origine et leur amplification dans l'organisation même des systèmes sociaux. Pour approfondir cette dimension, il est utile de mobiliser une approche systémique, telle que celle proposée par Niklas Luhmann.

Dans son ouvrage *Droits de l'homme et différenciation sociale* (Luhmann & Sosoe, 2022), Luhmann montre que les droits universels ne sont pas universels en pratique. Ils existent dans des systèmes sociaux différenciés : pour qu'un individu accède à ses droits, il doit être reconnu par le système juridique et institutionnel (Luhmann & Sosoe, 2022, p. 222). Si un groupe n'entre pas dans les catégories normatives de reconnaissance, il devient invisible aux yeux de l'État et ses droits restent théoriques. Chaque sphère sociale (politique, économique, réputation...) dispose de son propre système de reconnaissance et de sanction (Luhmann & Sosoe, 2022, p. 60). Les droits fondamentaux jouent ici un rôle d'articulation : ils permettent aux individus de circuler entre les sphères sans que l'une ne domine les autres et protègent

de l'exclusion totale. Mais, encore faut-il pouvoir accéder au jeu social, sans quoi ces droits restent théoriques.

Pour Luhmann, l'identité personnelle vacille quand les rôles sociaux sont mal ajustés. Se présenter de façon cohérente suppose d'être reconnu comme libre (pouvoir choisir ses rôles) et digne (être validé socialement) (Luhmann & Sosoe, 2022, p. 91-98) . La liberté permet d'entrer dans l'interaction, la dignité d'y rester. Sans cette double reconnaissance, l'individu devient invisible ou disqualifié, ce qui mène à l'exclusion ou à la déshumanisation. Toutefois, des sphères marginales peuvent offrir des « asiles de dignité », où d'autres critères de reconnaissance permettent de se reconstruire.

Pour Luhmann, l'égalité relève du législateur (Luhmann & Sosoe, 2022, p. 185-203) , qui fixe les critères des programmes décisionnels. L'administration applique ces règles sans marge d'adaptation, ce qui peut créer une injustice contextuelle sous couvert d'égalité. Luhmann distingue le débat politique (où les inégalités se discutent), la décision politique (où elles se tranchent) et l'administration (où elles doivent être objectivées). Il en appelle aux sciences sociales pour penser une application différenciée du droit selon les contextes (Luhmann & Sosoe, 2022, p. 198-200) , afin de garantir protection, égalité et légitimité dans un monde complexe.

Les résultats de cette recherche rejoignent ces constats. Les femmes TSA-SDI peinent à identifier leur rôle social, sont sanctionnées dans plusieurs sphères, ignorent les règles implicites ou refusent d'y adhérer pour des raisons éthiques. A la lecture de Luhmann, on comprend qu'elles sont dès lors difficilement libres et dignes. Elles vivent pleinement l'injustice qu'il décrit. Cette recherche illustre, à l'échelle individuelle, l'impact systémique du nonaccès aux droits fondamentaux - notamment au travail.

L'expérience des femmes TSA-SDI agit ici comme un effet de loupe : elle met en lumière de façon exacerbée les conséquences du nonaccès effectif aux droits fondamentaux, dont l'accès au travail, pour l'ensemble de la société. Ce groupe minoritaire révèle ainsi, par l'intensité de sa vulnérabilité, des failles structurelles qui concernent potentiellement tous les individus.

5.3 Limites de la recherche

Cette recherche comporte plusieurs limites qu'il convient de souligner. Tout d'abord, les femmes ayant répondu à l'appel présentent majoritairement un haut niveau d'études, une appétence pour la réflexion, et une expérience professionnelle difficile - alors même que ces critères n'étaient pas requis. Cette homogénéité dans une recherche qualitative peut susciter une interprétation quantitative de biais de représentativité. Des trajectoires et des profils variés auraient pu apporter un éclairage complémentaire sur le traitement de l'action publique. Ensuite, certaines participantes ont exprimé une difficulté à imaginer des alternatives aux normes actuelles du travail, peut-être à cause d'un sentiment d'illégitimité à espérer un traitement différent. Peut-être aussi parce que le cadre de la recherche peut les inquiéter sur le traitement des informations qu'elles donnent en tant qu'objet de recherche. Ce facteur a pu restreindre la diversité des propositions recueillies. Enfin, le format semi-directif et non collaboratif des entretiens

n'a pas permis une forte appropriation des cadres théoriques par les répondantes, ce qui aurait sans doute enrichi la discussion. La recherche s'étant arrêtée après une première salve d'entretiens, une démarche plus collaborative à l'avenir pourrait permettre une lecture partagée des éléments présentés ici, ainsi qu'une reprise collective de certaines hypothèses ou interprétations.

6. Conclusion

L'objectif de cette recherche était de répondre à la question : « Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs de l'action publique en Région wallonne ? »

Les résultats ont montré que la connaissance de l'autisme, tant par les femmes TSA-SDI que par les intermédiaires de l'action publique, joue un rôle central dans leur parcours professionnel. Pour les premières, elle permet de donner sens aux décalages vécus. Pour les seconds, elle conditionne l'accès à certains droits, ou, à défaut, à des formes de reconnaissance minimales, rendant possible sinon une vie professionnelle épanouie, au moins un filet de sécurité financier. La posture des intermédiaires, sans garantir à elle seule l'efficacité des dispositifs, a la capacité d'ouvrir des espaces de résolution là où peut régner l'arbitraire. Enfin, cette recherche a révélé l'intérêt des répondantes à réagir face à des propositions concrètes sur une innovation politique des dispositifs de l'action publique.

Comme l'ont montré les apports de Luhmann, les difficultés liées à l'autisme rencontrées par les femmes TSA-SDI n relèvent pas uniquement de leur profil individuel. Malgré des trajectoires souvent conformes aux attentes sociales (études, efforts constants, flexibilité dans l'emploi) la majorité des répondants n'a pas pu accéder à un parcours professionnel soutenable. Ces difficultés éclairent plus largement les limites d'un système fondé sur des normes rigides d'accès au travail. Leur trajectoire agit possiblement comme loupe grossissante sur des logiques de disqualification sociale à l'œuvre pour d'autres. En effet, cette dynamique pose la question d'une vulnérabilité différentielle : certaines manières d'être, partagées par des personnes allistes, restent exclues non par manque de qualités professionnelles, mais parce qu'elles déstabilisent les normes implicites du travail tel qu'il est valorisé. L'image du canari hors des mines prend ici tout son sens. Leur exposition aux normes peut engendrer une souffrance, plus tôt ou plus fortement que chez d'autres. Cette vulnérabilité différentielle peut agir comme un indicateur précoce de danger, alertant sur un problème qui pourrait peut-être toucher, à terme, d'autres personnes moins vulnérables. Lorsque ces canaris quittent le monde du travail (ou en sont exclus), le système se prive de ces indicateurs précoces et perd donc de l'information. Cette sortie de la vie professionnelle est donc potentiellement une perte collective.

Plusieurs pistes de recherche méritent d'être explorées. D'une part, des études quantitatives pourraient prolonger ces constats en documentant les trajectoires professionnelles des femmes TSA-SDI (revenus, pensions, maintien en emploi). D'autre part, des expérimentations concrètes, telles que la création d'un

statut spécifique ou de modalités juridiques plus souples, garantissant certaines mesures dès le diagnostic, pourraient être envisagées dans des projets pilotes.

Enfin, il serait utile de sonder l'intérêt de l'action publique à former les intermédiaires – non pas uniquement à l'autisme, comme cela a été évoqué lors des entretiens, mais à la manière dont ils façonnent la scène sociale dans laquelle s'inscrivent les trajectoires professionnelles.

En cela, cette recherche invite à interroger plus largement la capacité des dispositifs publics à traiter la diversité de manières d'habiter le travail.

7. Bibliographie

- Alter, N. (Dir.). (2018). *Sociologie du monde du travail* (Éd. revue). Presses Universitaires de France.
- Antoine Frigaux, Antoine Frigaux, Céline Vacant, Céline Vacant, Renaud Évrard, & Renaud Evrard. (2022). Le devenir autiste au féminin : Difficultés diagnostiques et ressources subjectives. Une revue de littérature. *Evolution Psychiatrique*. <https://doi.org/10.1016/j.evopsy.2022.06.001>
- Boudia, S., & Henry, E. (2022). *Politiques de l'ignorance*. La Vie des idées / Presses Universitaires de France.
- Courcy, I. (2021). « Nous les femmes on est une sous-culture dans l'autisme ». Expériences et point de vue de femmes autistes sur le genre et l'accompagnement: *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 40(2), 116-131. <https://doi.org/10.3917/nqf.402.0116>
- Crompton, C., Hallett, S., Ropar, D., Flynn, E., & Fletcher-Watson, S. (2020). 'I never realised everybody felt as happy as I do when I am around autistic people' : A thematic analysis of autistic adults' relationships with autistic and neurotypical friends and family. *Autism*, 24, 136236132090897. <https://doi.org/10.1177/1362361320908976>
- Crompton, C. J., DeBrabander, K., Heasman, B., Milton, D., & Sasson, N. J. (2021). Double Empathy : Why Autistic People Are Often Misunderstood. *Frontiers for Young Minds*, 9, 554875. <https://doi.org/10.3389/frym.2021.554875>
- INAMI. (s. d.). Échelle d'évaluation (Katz). Consulté le 28 mai 2025, à l'adresse <https://www.inami.fgov.be/fr/professionnels/professionnels-de-la-sante/infirmiers/soins-par-l-infirmier/echelle-d-evaluation-katz>
- Eymard-Duvernay, F., & Marchal, E. (avec Centre d'études de l'emploi). (1997). *Façons de recruter : Le jugement des compétences sur le marché du travail*. Editions Métailié.
- Goffman. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (Les Éditions de Minuit).
- Goffman, E. (1996). *La présentation de soi*. Ed. de Minuit.
- Hughes, E. C. (1996). *Le regard sociologique : Essais choisis* (J.-M. Chapoulie, Éd.). Éd. de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- INAMI. (s. d.). Échelle d'évaluation (Katz). Consulté le 28 mai 2025, à l'adresse <https://www.inami.fgov.be/fr/professionnels/professionnels-de-la-sante/infirmiers/soins-par-l-infirmier/echelle-d-evaluation-katz>
- Juridique. (2024). *Wiktionnaire*. <https://fr.wiktionary.org/w/index.php?title=juridique&oldid=36348143>
- Lascoumes, P., Le Galès, P., & Singly, F. de. (2018). *Sociologie de l'action publique* (Nouvelle éd.). Armand Colin.

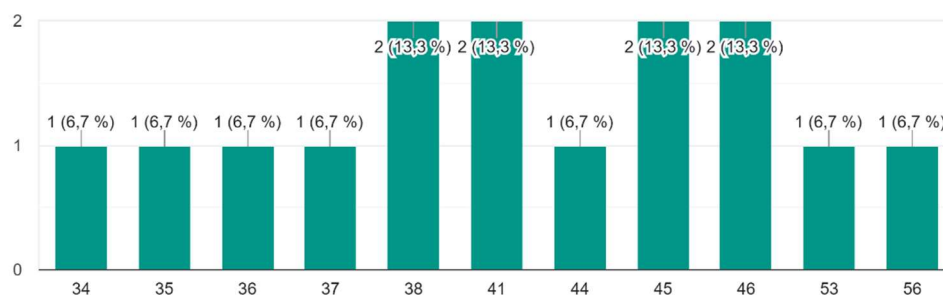
- Luhmann, N., & Sosoe, L. K. (2022). *Droits de l'homme et différenciation sociale : Une contribution à la sociologie politique*. PUL, Presses de l'Université Laval.
- Marché du travail | SPF Emploi—Travail et Concertation sociale. (s. d.). Consulté 29 mai 2025, à l'adresse <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/marche-du-travail>
- Marie, J.-L. (1995). F. Dubet, Sociologie de l'expérience. *Politix*, 8(32), 172-176. <https://doi.org/10.3406/polix.1995.2097>
- Mottron, L. (2024). *Si l'autisme n'est pas une maladie, qu'est-ce ? Une refondation de la définition de l'autisme, de son étiologie et de sa place dans l'espèce humaine*. Éditions Mardaga.
- Orianne, J.-F., & Beuker, L. (2019). Bien agiter avant l'emploi. De l'activation des politiques d'emploi à l'agitation des chômeurs. *Social Science Information*, 58(4), 566-588. <https://doi.org/10.1177/0539018419882547>
- RNETSA. (2025, avril 20). *INSAR - Traduction—Burnouts, meltdowns et shutdowns*. RNETSA. <https://www.rnetsa.ca/fr/centre-de-documentation/201/insar-traduction-burnouts-meltdowns-et-shutdowns>
- Sasson, N. J., Faso, D. J., Nugent, J., Lovell, S., Kennedy, D. P., & Grossman, R. B. (2017). Neurotypical Peers are Less Willing to Interact with Those with Autism based on Thin Slice Judgments. *Scientific Reports*, 7(1), 40700. <https://doi.org/10.1038/srep40700>
- Supiot, A. (2016). *Au-delà de l'emploi* (Nouvelle édition augmentée de [la 2ème préface] Les voies d'une vraie réforme du droit du travail). Flammarion.
- Thirion, N. (2011). *Théories du droit : Droit, pouvoir, savoir*. Larcier.
- Warnier, V., & Weppe, X. (2019). Évaluation et valorisation d'une ressource négativement perçue : Le cas de l'autiste Asperger. *Management international*, 23(4), 136-148. <https://doi.org/10.7202/1066075ar>

Annexes

Questions et réponses du questionnaire d'entretien avec les répondantes (Google Form)

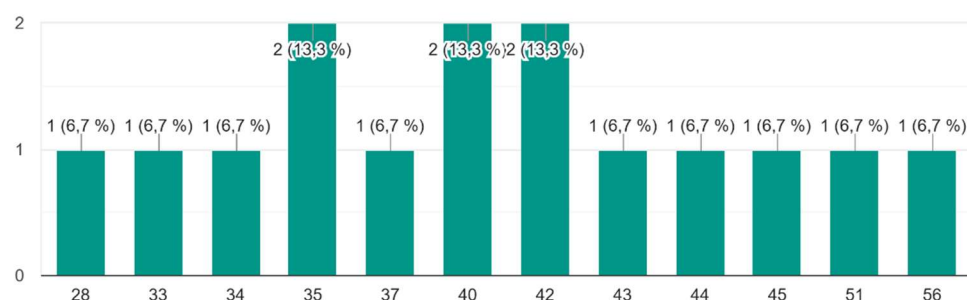
1. Âge actuel

15 réponses



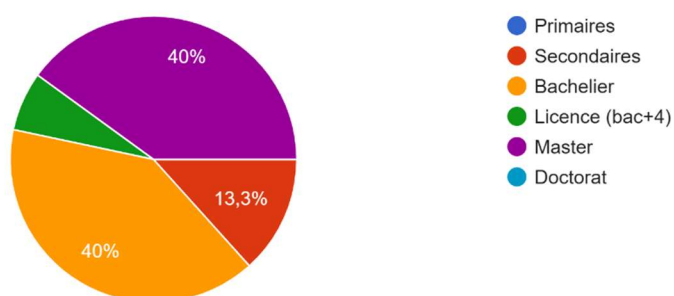
2. Âge diag

15 réponses



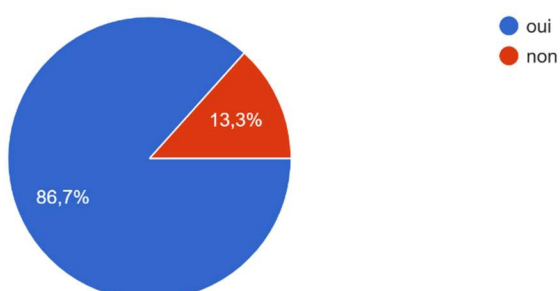
3. Diplôme le plus élevé

15 réponses



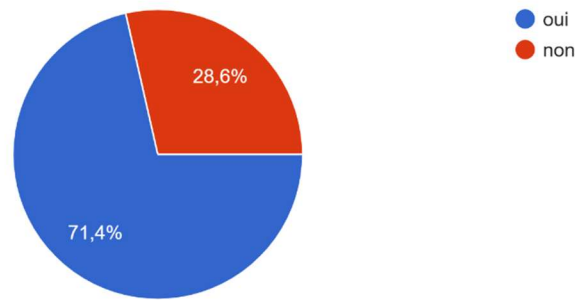
4. Avez-vous plusieurs diplômes ?

15 réponses



5. Bilan HQI ?

14 réponses



6. Avez-vous des soucis de santé ?

- Syndrome d'Ehlers-Danlos, migraines, hernie discale, problèmes digestifs
- Non
- Syndrome d'Ehlers-Danlos
- Hyperplasie congénitale des surrénales, syndrome d'hyperlaxité (fréquent avec le TSA, selon la répondante)
- Lié au TSA : anxiété
- TDAH, multidys (dyspraxie, dysorthographe, dyscalculie), test pour syndrome d'Ehlers-Danlos ; anxiété généralisée depuis l'enfance (ulcères)
- Oui, si lié au TSA
- Endométriose (+burn-out peut-être lié au TSA)
- Fatigue chronique, dépression, burn-out, problèmes d'estomac
- Hypothyroïdie, diabète, troisième burn-out, taux de cortisol
- Arthrose, arthrite, problèmes intestinaux, allergies/gastro-intestinaux, thyroïde. Fatigue (peut-être liée au TSA), TDAH soupçonné, anxiété. Suradaptation/camouflage, oubli de son état
- Ne sait pas : tests en cours (migraines peut-être liées au TSA)
- TDAH suspecté, fibromyalgie
- Hypothyroïdie, fibromyalgie (associée au TSA), TDAH suspecté (bilan en janvier)
- Non (TSA : anxiété)

7. Quels types de métiers avez-vous exercé ?

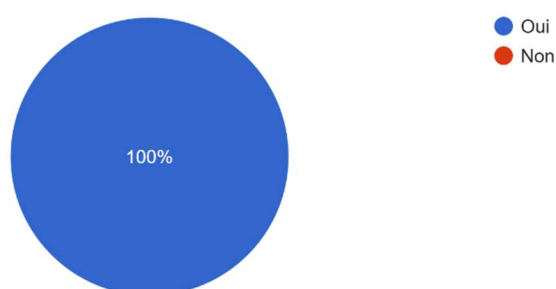
- Social : ado AAJ, assistante en psychologie clinique, service d'accrochage scolaire + CV morcelé : caissière en magasin, éducatrice en hébergement pour enfants placés, éducatrice en école, intérim administratif
- RH dans un secrétariat de formation
- Éducatrice en centre d'accueil pour demandeurs d'asile, éducatrice pour enfants placés par le juge, en école, employée administrative, community manager, RH, accueil de service, syndicat d'initiative local (accueil touristique), comédienne en animation théâtrale
- Infirmière (bloc opératoire, soins à domicile, centre pédiatrique)
- Assistante sociale, chargée de projet, infirmière (CV morcelé, maximum un an par poste)
- Gardienne de musée, guide touristique, call center, montage de composantes informatiques, pêcheuse en mer, soudeuse, tailleuse de pierre, metteuse en scène, attachée de presse théâtre, organisation de concerts et de spectacles, personne relais pour l'Europe pour traiter des données // marketing, ONG, assistante de direction, bénévole dans une chocolaterie, danseuse au Grand Théâtre de Genève, cours d'histoire de la musique et de musique, rédaction de dossiers pédagogiques
- Conseillère en énergie
- Psychopédagogue, coordinatrice de projet, accueillante en maison médicale
- Enseignante en secondaire et supérieur, coach en aide à la réussite (scolaire + universitaire), participation à des projets de recherche
- Conseillère entreprise au Forem, designer d'intérieur, surveillante éducatrice en haute école, déléguée commerciale sur la route / vente, assistante parlementaire d'une sénatrice,

bourgmestre et avocate, gérante de magasin de vêtements, cabinet ministériel (secrétaire, assistante d'un ministre), office manager dans l'immobilier, commerciale pour logiciels de facturation, vendeuse en décoration

- Secrétaire polyvalente, secrétaire RH, assistante technique (gestion de dossiers R&D), commerçante (gérante), vendeuse, thérapeute indépendante (pour HQI, autistes Asperger, burn-out, relations toxiques)
- Employée administrative dans une banque, barmaid, éducatrice en crèche, formatrice, éducatrice dans une école alternative, professeure de morale en primaire
- Enseignante, technologue en laboratoire du sommeil, psychologue
- Toujours en administratif : accueil, secrétariat, gestion de dossiers + indépendante en massothérapie + aide à la vente en épicerie
- Caissière, institutrice maternelle, gardienne ONE, aide-ménagère, secrétaire

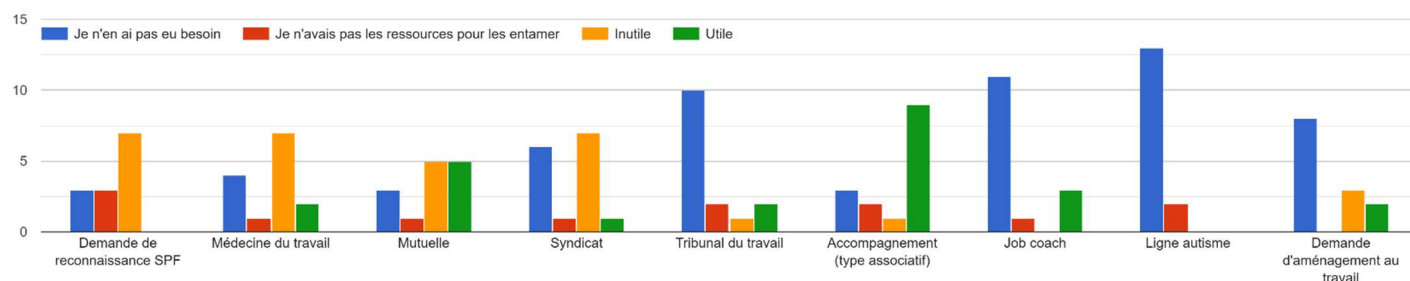
8. Avez-vous vécu des maladies liées au travail que vous attribuez à votre TSA ?

15 réponses



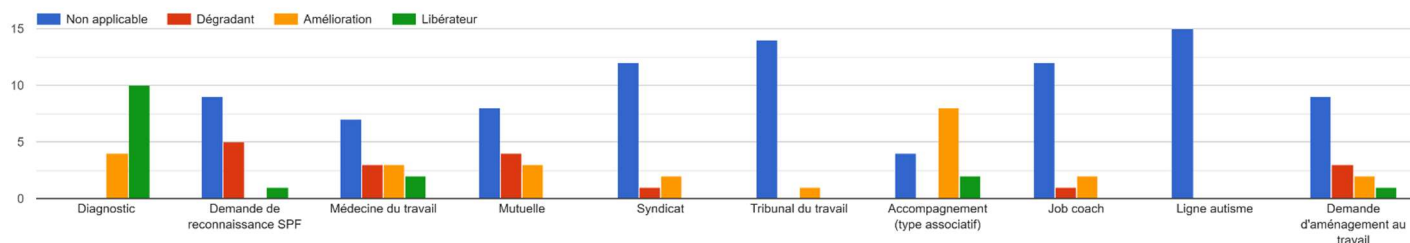
9.

Comment ces démarches ont-elles contribué à vous soutenir et vous positionner dans votre parcours professionnel ?



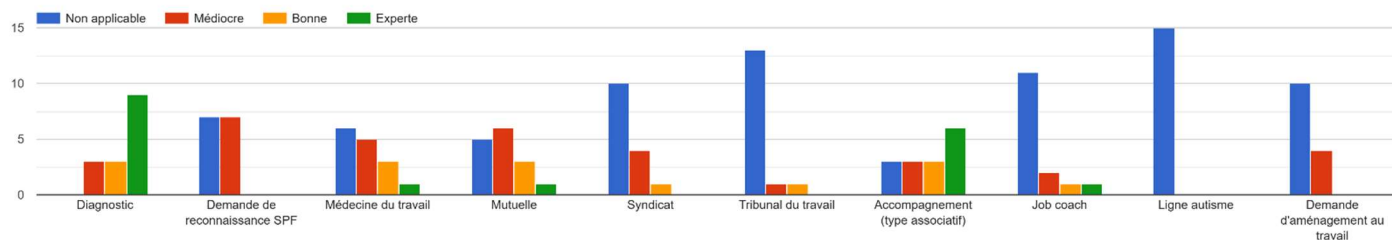
10.

Avez-vous ressenti l'un de ces effets sur votre identité professionnelle suite à ces démarches ?

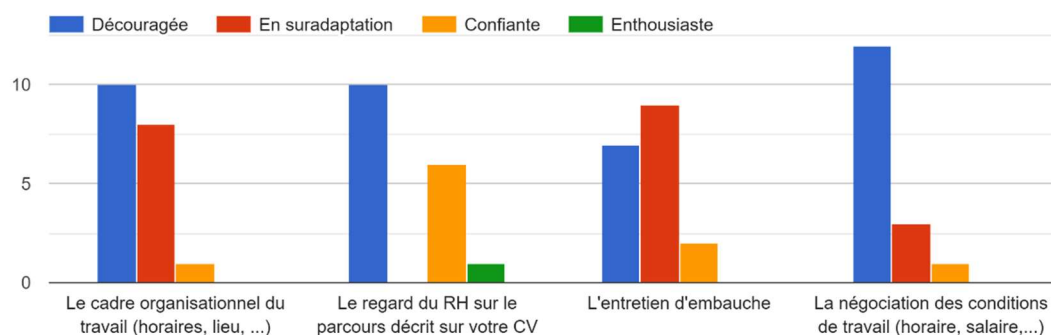


11.

Comment décririez-vous l'accessibilité de ces démarches d'un point de vue professionnel ? (documentation en ligne, accueil téléphonique ou présentiel, procédure, connaissance de l'autisme, pertinence, communication)

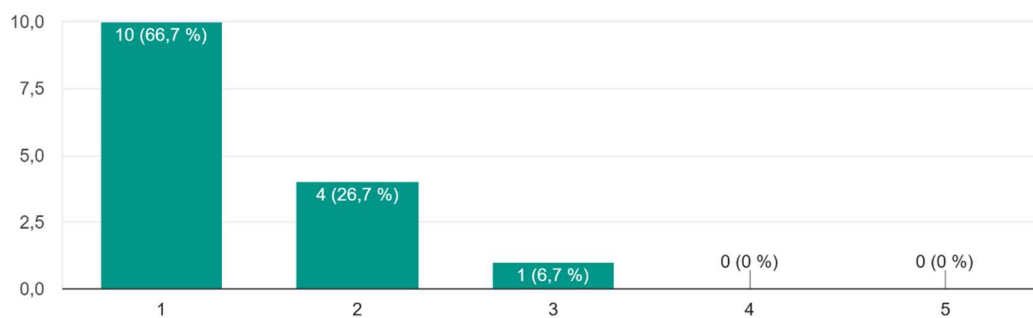


12. Comment vous sentez-vous face au marché de l'emploi quant à ces éléments :



13. Entre le moment où vous cherchez une annonce jusqu'au moment où vous êtes employée, vis à vis des employeurs et collègues, dans quelle mesure être "ouvertement" autiste vous paraît Être un frein/un atout

15 réponses



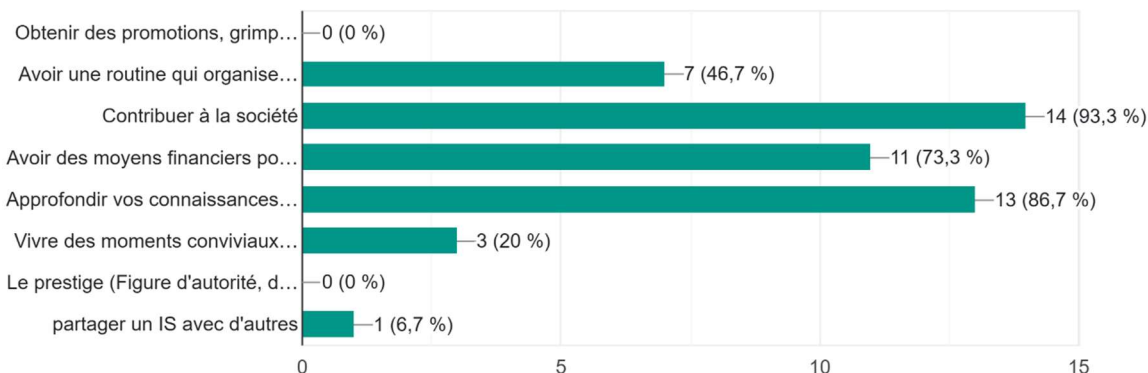
(1= Un grand frein - 5=Un grand atout)

14. Dans votre idéal professionnel, quels sont les 3 éléments dans lesquels vous vous reconnaissez le plus dans votre rapport au travail ?

15 réponses

Choix proposés :

- ☐ Obtenir des promotions, grimper dans la hiérarchie (Ambition)
- ☐ Avoir une routine qui organise votre temps
- ☐ Contribuer à la société
- ☐ Avoir des moyens financiers pour vivre
- ☐ Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)
- ☐ Vivre des moments conviviaux entre collègues
- ☐ Le prestige (Figure d'autorité, de succès)
- ☐ Autre : _____

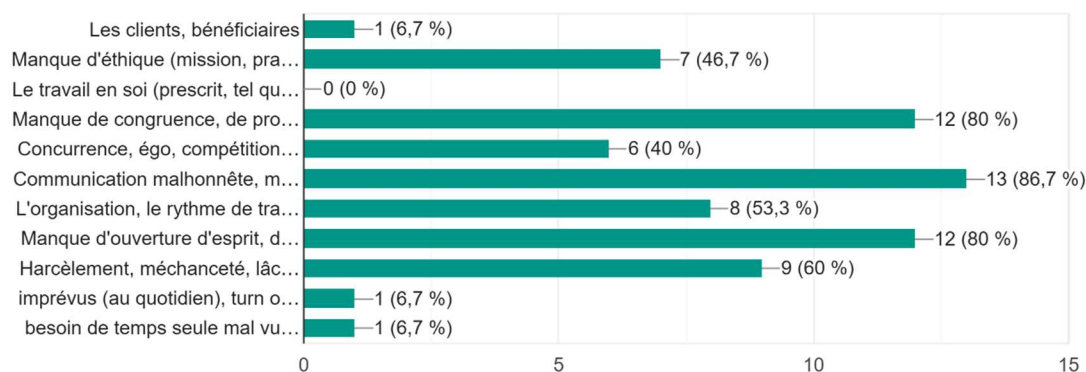


15. Si vous avez rencontré des difficultés au travail en milieu ordinaire, choisissez les 3 éléments qui ont pu contribuer le plus à ces difficultés

15 réponses

Choix proposés :

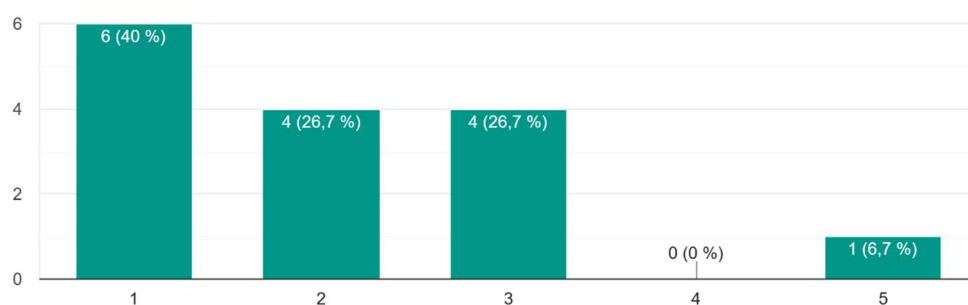
- ☐ Les clients, bénéficiaires
- ☐ Manque d'éthique (mission, pratiques)
- ☐ Le travail en soi (prescrit, tel que décrit sur l'annonce)
- ☐ Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité
- ☐ Concurrence, égo, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie)
- ☐ Communication malhonnête, mesquine, futile
- ☐ L'organisation, le rythme de travail imposé
- ☐ Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme
- ☐ Harcèlement, méchanceté, lâcheté
- ☐ Autre : _____



16. De ce que vous connaissez de l'emploi, combien d'heures par semaine pouvez-vous travailler en préservant votre santé ?	17. Si vous gériez votre travail comme une indépendante en mission, combien d'heures par semaine pourriez-vous travailler en préservant votre santé ?
19h (max) Temps plein 4/5 avec de l'ennui 8h 4/5è 19 à 21h 20h pour cause d'ennui En burn-out donc 0h 10h 19 Max 3/4 tps Entre 10 et 15h 19h avec télétravail (1X sur site par semaine) 20h avec aménagements (pas de small talk, pas de néons, ...) 20h	25h Temps plein 1/2 temps pour éviter l'ennui 10h 28h 28 à 30h Autant que possible quand occupée intellectuellement 5h Le fait déjà, mais si optimisé avec horaire régulier : 10/15h 38 3/4 tps organisé autrement Ne sait pas (besoin sieste, compatibilité) Ce que vit pour l'instant Temps plein Ce serait plus

19. En regard de vos ambitions, compétences, qualifications, investissement dans votre travail, envisagez-vous votre carrière professionnelle (frein TSA) comme étant plutôt Satisfaisante/Insatisfaisante

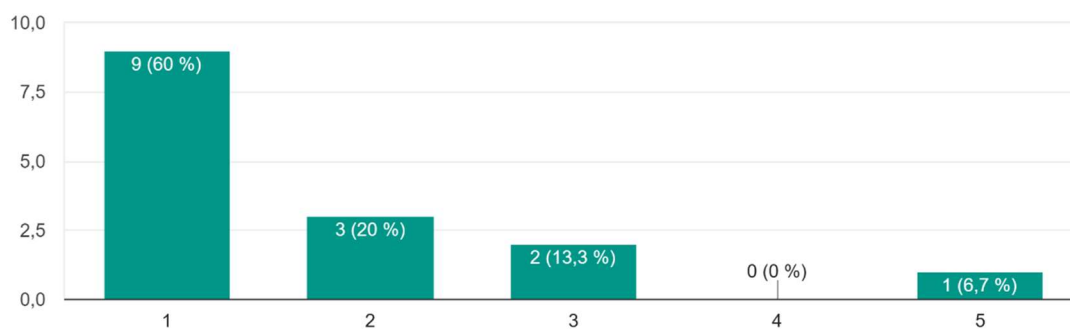
15 réponses



(1= Très insatisfaisante - 5=Très satisfaisante)

20. Comment envisagez-vous votre avenir d'un point de vue financier par rapport aux revenus du travail : plutôt inquiète ou confiante ?

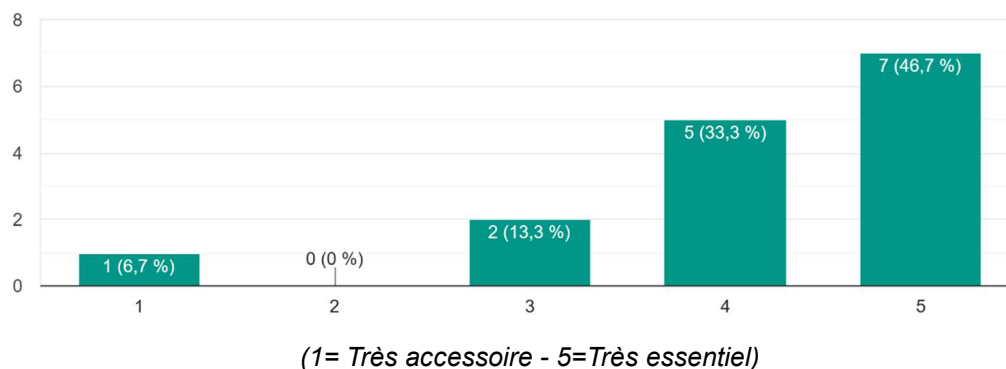
15 réponses



(1= Très inquiète - 5=Très confiante)

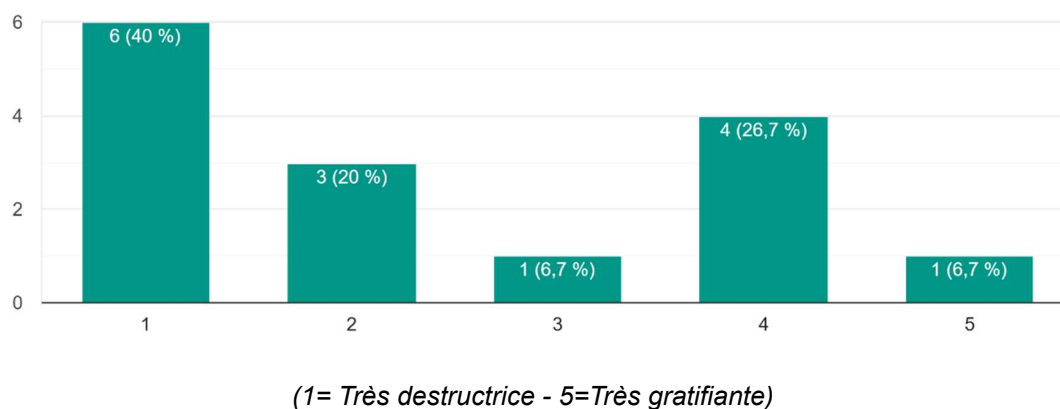
21. En dehors des préoccupations financières, avoir une vie professionnelle heureuse pour vous c'est plutôt Accessoire/Essentiel

15 réponses

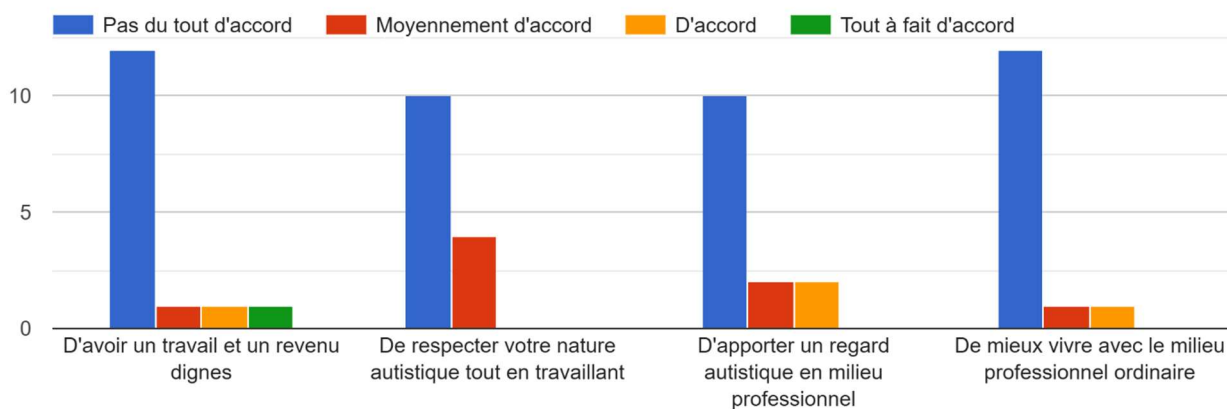


22. Le travail vous offre une place dans la société qui vous semble plutôt destructrice ou valorisante et gratifiante

15 réponses

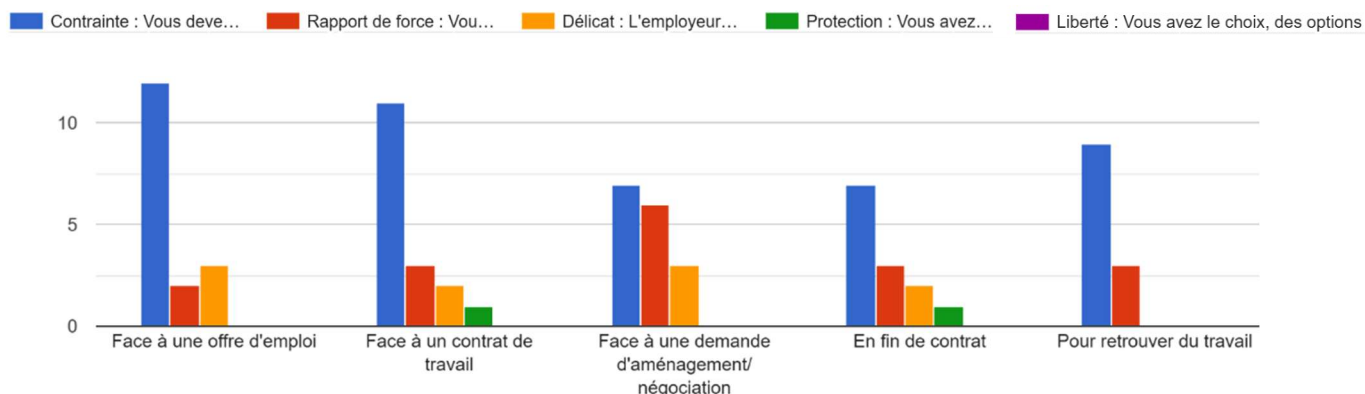


23. En reconnaissant la spécificité de l'autisme SDI, les politiques publiques vous permettent



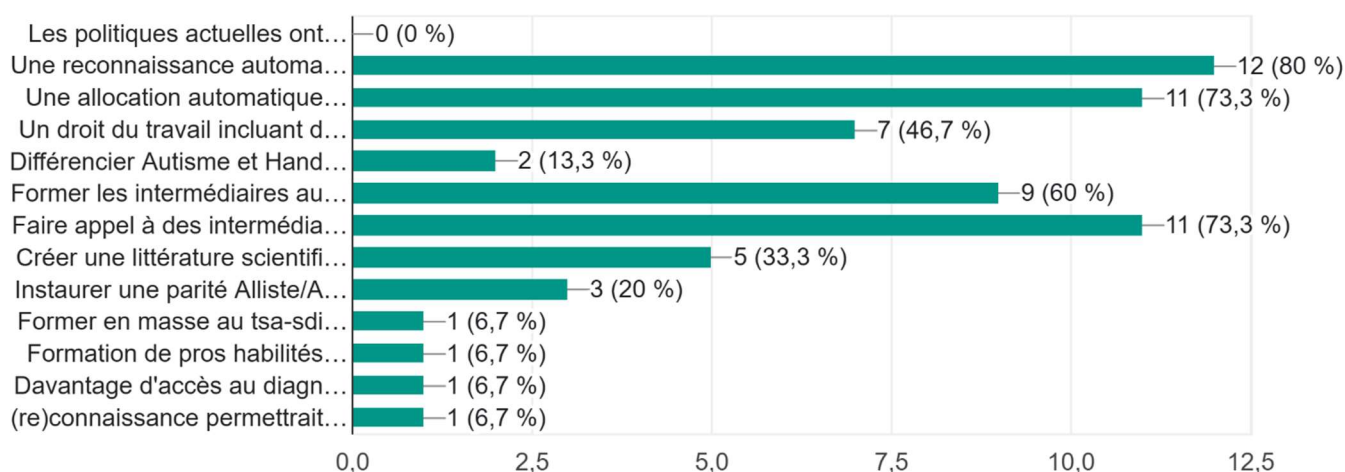
24. Durant votre parcours professionnel, comment qualifieriez-vous les politiques d'inclusion : (plusieurs réponses possibles)

Choix proposés : **Contrainte** : vous devez vous adapter / **Rapport de force** : Vous devez négocier / **Délicat** : L'employeur a une obligation / **Protection** : Vous avez des droits adaptés acquis / **Liberté** : Vous avez le choix, des options

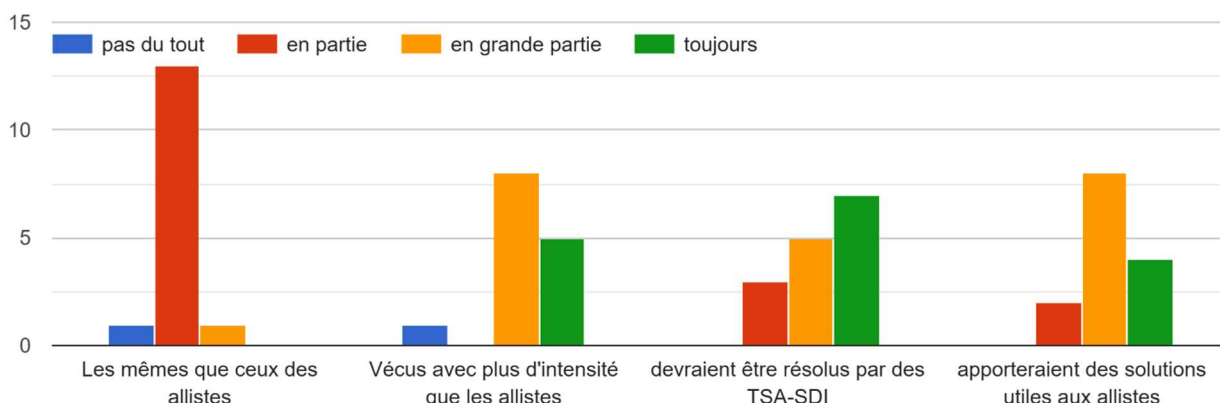


25. Quelles innovations vous sembleraient salutaires pour favoriser une trajectoire professionnelle digne aux femmes autistes sans déficience intellectuelle... les 3 éléments les plus marquants ou ajoutez-les.
15 réponses

- Choix proposés :
- ☐ Les politiques actuelles ont bien cerné et répondent bien aux besoins
 - ☐ Une reconnaissance automatique de l'Autisme dès le diagnostic
 - ☐ Une allocation automatique permettant de travailler sous un statut particulier (hors ETA)
 - ☐ Un droit du travail incluant des articles spécifiques à l'autisme
 - ☐ Différencier Autisme et Handicap dans les politiques d'aide et de reconnaissance
 - ☐ Former les intermédiaires au TSA pour traiter des dossiers TSA
 - ☐ Faire appel à des intermédiaires TSA pour traiter des dossier TSA
 - ☐ Créer une littérature scientifique sur le TSA-SDI (statistiques emploi/chômage, sociologie...)
 - ☐ Instaurer une parité Alliste/Autiste dans les institutions qui ont un impact sur la vie professionnelle des TSA-SDI
 - ☐ Autre : _____



26. Les défis rencontrés sur le parcours professionnel par les femmes TSA-SDI sont



27. Quelle thématique vous semble la plus nécessaire à traiter pour avoir un travail digne et satisfaisant ?

- Reconnaissance par l'État et les professionnels de santé des spécificités du TSA : impact direct sur les lois et le droit du travail. Le droit du travail devrait obliger l'employeur à accepter les aménagements nécessaires. Une compensation financière devrait être prévue pour les personnes qui ne peuvent pas travailler à temps plein comme les neurotypiques.
- Mieux intégrer les personnes TSA en favorisant la connaissance mutuelle. Possibilité de créer des entreprises regroupant uniquement des personnes TSA.
- Mise en place d'un cadre de travail adapté basé sur un package prédéfini : avantages fiscaux à l'embauche, formation obligatoire pour toute l'équipe, ce qui garantirait une reconnaissance implicite. Autre idée : être placé comme consultant, avec un statut protégé, pour échapper aux pressions du milieu ordinaire tout en ayant un emploi satisfaisant. Mieux valoriser les connaissances réelles et les capacités d'apprentissage plutôt que les seuls diplômes.
- Améliorer la connaissance du TSA-SDI, en dépassant les images stéréotypées. Lutter contre le déni du TSA chez les collègues, favoriser un changement de regard. Former à la différence : sortir des annonces d'emploi uniformes où tout le monde est supposé correspondre au même moule.
- Permettre des aménagements de temps et de lieu de travail. Mieux former le milieu professionnel au TSA, mettre en place un accompagnement des personnes autistes dans leur parcours professionnel (démarches, plan de carrière). Créer un statut permettant de moduler le rythme de travail selon l'état de la personne (fatigue, surcharge).
- Lutter contre la discrimination et les préjugés autour de l'autisme en entreprise, notamment en tenant compte des effets d'intersectionnalité.
- Faciliter l'accès au diagnostic. Former les intermédiaires à la spécificité du TSA pour permettre des aménagements adaptés.
- Reconnaissance officielle du diagnostic : apporte un sentiment de sécurité, de légitimité, permet de ne pas être constamment sur la sellette et d'obtenir une réelle adaptation aux besoins de la personne.
- Tenir compte de l'intersection femme + TSA : la représentation sociale des femmes (ex. : rigueur perçue négativement, ton de voix plus bas donc moins écoutées) leur porte préjudice.
- Sensibiliser le plus grand nombre (médecins, parents), impliquer les personnes autistes et les professionnels de terrain dans les décisions politiques.
- Faire preuve d'humanité : la différence conduit souvent à être incompris ou rejeté. Les neurotypiques maintiennent des représentations erronées, nourries par les stéréotypes, et ne font pas toujours l'effort de comprendre — par manque d'intérêt.
- Simplifier les parcours d'embauche, accompagner ce changement d'une nouvelle vision du travail, plus réaliste et tournée vers le sens des actions.
- Tenir compte des aménagements nécessaires (attitude des collègues, horaires adaptés, etc.).
- L'absence de connaissance du TSA-SDI au féminin empêche toute reconnaissance. Il faut former et informer. S'inspirer de la Communauté germanophone : mettre en place une

représentation spécifique, garantir des droits adaptés aux femmes TSA-SDI, comme l'attribution de fonctions leur permettant d'avoir un impact sur la société.

- Mieux faire connaître le TSA-SDI au féminin à tous les niveaux, offrir des horaires adaptés et la possibilité de moments de travail en solitude.

Bio										Fond vert = travailler davantage si pouvait gérer son travail en autonomie		Fond rose= 1 ou 2/5 (insatisfaction) Fond vert= 4 ou 5/5 (satisfaction) Fond rouge= total des 3 indicateurs ayant moins de 7,5/15					
										Volume d'heures		Expérience vécue du travail					
										Combien d'heures par semaine pouvez-vous travailler en préservant votre santé ?	Si vous gérez votre emploi comme une indépendante, combien d'h/ semaine pourriez-vous travailler en préservant votre santé ?	Niveau de (in)satisfaction // ambitions, compétences, qualifications, investissement dans travail et carrière prof avec TSA /5	Le travail vous offre une place dans la société qui vous semble plutôt destructive ou valorisante et gratifiante/5	Avenir financier provenant du travail : inquiète ou confiante/5	somme /15	En dehors des finances, avoir une vie professionnelle heureuse c'est plutôt Accessoire/Essentiel/5	
Âge actuel	Âge diagnostic	connait son tsa depuis X années	QI>130	Plusieurs diplômes	Diplôme le plus élevé	Soucis de santé ?	Quels types de métiers avez-vous exercé ?	3 idéaux/desons professionnels ?	Maladies liées au travail attribuées au TSA	Principales causes de difficultés au travail	19h avec télétravail (1X sur site par semaine)	Idem	3	5	5		
					Master TDAH suspecté, fibromyalgie		Enseignant, technologue en labo du sommeil, psychologue	•Avoir une routine qui organise votre temps, •Moyens financiers pour vivre •Moments conviviaux entre collègues	Oui	•Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile •Harèlement, méchanceté, lâcheté							
Olympe	35	28	7	V	V	Secondaires hypothyroïdie, diabète, 38 burn out, taux de cortisol	conseillère entreprise forum, designer intérieur, surveillante éducatrice en haute école, déléguée commerciale sur la route Avenir, assistante parlementaire de sénatrice bougainvillaise et avocate, gérante magasin vêtements, cabinet 1 :secrétaire - cabinet 2 : assistante ministre, office manager dans immo, commerciale pour logiciels de facturation, vendeuse déco	•Contribuer à la société •Moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme	19	38				13	1
Emma	56	56	0	non	V											7	5
					Master tda, multiples (praxie, ortho, calcul) + test syndrome d'entier dantios, anxiété généralisée depuis enfance (ulcères)		garden musée, guide touristique, call center, montage composantes informatiques, pecheuse en mer, soudure, tailleuse pierre, metteur en scène, attachée de presse théâtre, organisation de concerts et de spectacles, personne relais pour Europe pour traiter data /marketing, ong, assistante de direction, bénévolat chocolatier, danseuse grand théâtre de genève, cours d'histoire de la musique et musique, rédaction dossiers pédagogiques	•Avoir une routine qui organise votre temps, •Contribuer à la société •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Concurrence, ego, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie) •Communication malhonnête, mesquine, futile •Harèlement, méchanceté, lâcheté	19 à 21h	28 à 30h					5
Marion	46	42	4	V	V											3	5
					Master (oui si lié au TSA)		conseiller énergie	•Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre, •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile, •Organisation, le rythme de travail imposé •Harèlement, méchanceté, lâcheté	20h pour cause d'ennui	autant que possible quand occupée intellectuellement	3	4	3	10	4
Louise	38	37	1	V	V												
					Licencié ne sait pas : tests en cours (migraines peut-être liées au bac+4(tsa))		employée administrative banque, barmann, éducatrice crèche, formatrice, éducatrice école alternative, prof de morale en primaire	•Avoir une routine qui organise votre temps •Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile, •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harèlement, méchanceté, lâcheté	entre 10 et 15h	ne sait pas (besoin s'es, compatibilité)	1	1	1	3	5
Adèle	46	45	1	V	V												

Bio					Fond rose=1 ou 2/5 (insatisfaction) Fond vert = 4 ou 5/5 (satisfaction) Fond rouge=total des 3 indicateurs ayant moins de 7,5/15												
					Volume d'heures		Expérience vécue du travail										
				Bachelier	anxiété du tsa	caissière, institutrice maternelle, gardienne onie, aide ménagère, secrétaire	•Avoir une routine qui organise votre temps •Contribuer à la société	Oui	•Communication malhonnête, mesquine futile, •Organisation, le rythme de travail imposé, •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance d'humanisme, •Besoin de temps seule mal vu par collègues qui veulent se réunir	20h	ce serait plus	2	2	2	6	4	
Aude	45	44	1	V	V	Bachelier	arthrose, arthrite, pb intestinaux, allergies/gastro-intestinal, thyroïde. Fatigue (peut-être lié au TSA), TDAH soupçonné, anxiété. Suradaptation/camouflage + oubli de son état	•Contribuer à la société •Moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.) •Vivre des moments conviviaux entre collègues	Oui	•Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité, •Concurrence, ego, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie) •Communication malhonnête, mesquine, futile •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme	max 3/4 tps	3/4 tps organisé autrement	2	2	2	6	5
Juliette	53	51	2	V	non								2	2	2	6	5
Gabrielle	45	42	3	V	V	Bachelier	hyperplasie congénitale des surrénales, syndrome hyperalxié (comorbidité fréquente du tsa)	•Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre, •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Les clients, bénéficiaires •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme	8h	10h	3	4	3	10	4
					Secon	syndrome elder dantes	•Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre, •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harèlement, méchanceté	4/5 avec de l'ennui	1/2 temps pour éviter l'ennui		1	1	1	3	5
Clara	38	33	5	non	V												
					Master		•Contribuer à la société •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Communication malhonnête, mesquine, futile •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme	temps plein	temps plein	1	3	1	5	5	
Maïa	37	35	2	V	V												
					Master	endométriose (burn out : P-é du tsa)	•Avoir une routine qui organise votre temps •Contribuer à la société •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Concurrence, ego, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie) •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harèlement, méchanceté	burn-out : 0h	5h	1	2	1	4	3	
Angela	44	43	1	non	non								1	2	1	4	3

Bio										Fond rose=1 ou 2/5 (insatisfaction) Fond vert = travaillerait davantage si pouvait gérer son travail autonome Fond rouge= Total des 3 indicateurs ayant moins de 7,5/15								
										Volume d'heures		Expérience vécue du travail						
										20h avec aménagements (no small talk, neons, ...)	Temps plein							
Perrine	41	40	1	V	V		hypothyroïdie, rhumatisme (com TSA), TDAH suspecté (bilan en janvier)	Toujours admin : accueil, secrétariat, gestion de dossier + indépendante massothérapie + aidante vente épicerie	•Avoir une routine qui organise votre temps •Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Concurrence, ego, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie) •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harcellement, méchanceté		2	1	1	4	5	
Salomé	41	40	1	V	V		Master fatigue chronique, dépression, burn-out, problèmes d'estomac	enseignant secondaire, supérieur, coach aide à la réussite (scor-unif), participation à des projets de recherche	•Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.) •Partager un IS avec d'autres	Oui	•Manque d'éthique (mission, pratiques) •Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Concurrence, ego, compétition encouragée comme valeur (collègues, hiérarchie) •Communication malhonnête, mesquine, futile •Organisation, le rythme de travail imposé •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harcellement, méchanceté, lâcheté	10h le fait d'être, mais si optimisé avec horaire régulier : 10/15h	1	1	1	3	3	
Rosa	34	34	0	non	V	ier	Bachel anxieté du tsa	AS, chargée de projet, infirmière (CV morcelé, Max 1 an/poste)	•Avoir une routine qui organise votre temps •Contribuer à la société •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Organisation, le rythme de travail imposé •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme	4 cinquièmes	28h	3	4	2	9	4
Nora	36	35	1	V	V	ier	Bachel syndrome eiler dantos, migraine, hernie discale, digestion	social : ado AAL A psycho clinique, service accouchage scolaire+ CV morcelé : caisse magasin, éducatrice en hébergement nouveaux placés, éduc école, intérim administratif	•Contribuer à la société •Avoir des moyens financiers pour vivre •Approfondir vos connaissances, de nouveaux défis intellectuels (dans ou hors I.S.)	Oui	•Manque de congruence, de professionnalisme ou d'efficacité •Communication malhonnête, mesquine, futile •Organisation, le rythme de travail imposé •Manque d'ouverture d'esprit, de tolérance, d'humanisme •Harcellement, méchanceté, lâcheté •Imprévus (au quotidien) •Turn over dans l'équipe •Organisation: trajets	19h (max)	25h	2	4	1	7	4