

Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome*. London, UK. : Jessica Kingsley Publishers

Emeline Mc Duff

Volume 46, numéro 1, 2017

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1039690ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1039690ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue de Psychoéducation

ISSN

1713-1782 (imprimé)

2371-6053 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Mc Duff, E. (2017). Compte rendu de [Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome*. London, UK. : Jessica Kingsley Publishers]. *Revue de psychoéducation*, 46(1), 239–240.
<https://doi.org/10.7202/1039690ar>

Recensions

- **Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome*. London, UK. : Jessica Kingsley Publishers.**

Hawkins se spécialise dans le domaine de l'employabilité d'une clientèle qui présent le syndrome d'Asperger. Au moment de la rédaction de son ouvrage, le DSM-IV (American Psychiatric 1994) était encore en vigueur. Ainsi, cela explique pourquoi l'expression « syndrome d'Asperger » sera utilisé dans cette critique plutôt que « trouble du spectre de l'autisme » qui est dorénavant le terme utilisé par les cliniciens et les chercheurs à la suite de la parution du DSM-V (American Psychiatric 2015). L'ouvrage qui comprend trois parties subdivisées en quatorze chapitres, s'adresse : aux personnes ayant un syndrome d'Asperger, à leur famille, aux cliniciens, aux potentiels employeurs et aux intervenants qui voient à leur placement dans un milieu de travail.

Partie 1 : Les acteurs

En considérant l'ensemble des chapitres de cette section, nous pouvons aisément conclure que les besoins, les capacités et les défis de chaque acteur sont bien définis contribuant à une vision globale de tous les enjeux de l'intégration à l'emploi. En outre, puisque chaque profil des groupes d'acteurs sera évoqué plusieurs fois dans le livre, le lecteur devrait prendre quelques notes en cours de lecture pour bien identifier les profils moins familiers. En revanche, un lecteur connaissant le syndrome d'Asperger ou à la problématique d'employabilité inhérente à cette clientèle passera sans doute rapidement sur certains de ces chapitres. C'est probablement l'une des plus importantes limites de cet ouvrage : la clientèle cible n'a pas été rigoureusement spécifiée. Conséquemment, certains chapitres, notamment celui sur les personnes ayant un syndrome d'Asperger, conviennent davantage aux employeurs. Considérant que ce guide semble plutôt s'adresser aux personnes qui entament une démarche de recherche d'emploi pour autrui, on ne voit pas l'avantage d'élaborer autant sur les caractéristiques du syndrome d'Asperger. Dans le cadre de ce chapitre, il eut été préférable d'insister sur les défis ou les besoins de cette clientèle quant à la productivité et sur les compétences requises par la recherche d'emploi.

Partie 2 : Les fondements

Les chapitres composant la deuxième partie servent bien les intervenants qui voient à l'employabilité auprès de personnes ayant un Syndrome d'Asperger. Le premier chapitre illustre le principe des « quatre piliers » conçu par l'auteure : la communication, la claire formulation des attentes, des conséquences claires, puis la constance. Ces quatre piliers sous-tendent les chapitres suivants de cette deuxième partie. En ce sens, des moyens d'enseignement, des outils d'évaluation et des stratégies pour palier les difficultés identifiées dans la section antérieure sont suggérés en fonction des « quatre piliers ». À ce titre, l'auteure aurait peut-

être mieux fait d'ordonner les chapitres d'une manière plus logique : les « quatre piliers », les outils d'évaluation, les stratégies pour pallier les difficultés et les outils d'enseignement.

Partie 3 : Le rêve

Le contenu des chapitres, de cette partie, est pertinent et concis ce qui permet au lecteur d'avoir des indications claires quant à la façon optimale de trouver un emploi en fonction des capacités des adultes ayant un Syndrome d'Asperger. Toutefois, le titre de cette partie n'est pas représentatif de tous les chapitres de cette section du livre; par exemple un titre tel que « Procédures menant à l'emploi » eût davantage rendu compte des concepts traités dans l'ensemble des chapitres.

Commentaire général

Pour finir, l'auteure utilise l'expression « Your Asperger friend » pour désigner les gens ayant un syndrome d'Asperger, une expression qui détone vu le propos plutôt académique du livre. Ainsi, il aurait été préférable d'utiliser un ton neutre allant dans le même sens que le contenu général de l'ouvrage. Cela contribuerait à la crédibilité de l'ouvrage auprès des professionnels. Toutefois, cette familiarité peut s'expliquer par le fait que l'auteure n'a pas ciblé une clientèle précise en termes de lectorat. En effet, l'ouvrage s'adresse autant aux parents, aux cliniciens, aux intervenants, aux personnes diagnostiquées elles-mêmes qu'aux employeurs potentiels. Les termes utilisés ainsi que le ton général du livre reflète à certains moments, cette confusion quant au public visé.

Cela dit, cet ouvrage se distingue par son approche et les explications exhaustives des caractéristiques, des besoins et des défis inhérents au syndrome d'Asperger. Tel que déjà mentionné, certaines précisions diagnostiques de la première partie seront toutefois inutiles aux cliniciens qui connaissent bien la problématique.

Références

- American Psychiatric, A. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV*. Washington, DC, Washington, DC: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric, A. (2015). *DSM-5 : manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, Issy-les-Moulineaux, France : Elsevier Masson.

Emeline Mc Duff