Bulletin bimensuel d'information

N°76

Avril - Mai 2026

TDAH, TSA, TSPT, NEUROATYPIQUES… CES RÉALITÉS INVISIBLES NIÉES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Aujourd'hui, dans le monde du travail, de nombreuses et nombreuxx collègues vivent avec des handicaps invisibles : troubles du spectre autistique (TSA), TDAH, troubles anxieux, maladies chroniques, troubles Dys, hypersensibilités sensorielles, fatigue cognitive, douleurs invisibles, etc.
Souvent, ces collègues tiennent « parce qu'ils compensent », le bruit, les implicites sociaux, les réunions interminables, les open spaces, les injonctions contradictoires et les changements permanents d'organisation jusqu'à l'épuisement. Et parce que ces handicaps sont invisibles, cet effort immense est lui aussi invisible.

LE MYTHE DU « SALARIÉ STANDARD »

Le monde du travail reste construit autour d'un modèle de travailleuses et travailleurs implicite disponibles en permanence, socialement fluides, peu sensibles au bruit, capables d'improviser constamment, adaptables immédiatement, performant.e.s malgré la fatigue.
Ce modèle exclut de fait une partie des travailleurs et travailleuses.
Dans le secteur du social et médico-social, nos métiers sont faits de surcharges émotionnelles, des entretiens difficiles avec les usagers et usagères, en présentiel ou au téléphone comme au 115, des urgences sociales récurrentes, une exposition permanente à la détresse, au bruit, interruptions constantes, logiciels multiples, changements organisationnels, sous-effectifs, fatigue liée aux transports et pression implicite de disponibilité. Tout ceci peut devenir des facteurs majeurs d'épuisement pour des collègues neuroatypiques ou vivant avec un handicap invisible.

HANDICAPS INVISIBLES : LE GRAND ANGLE MORT DU NON-RECOURS

Une autre réalité reste largement invisibilisée : celle du non-recours aux droits pour des milliers de personnes neuroatypiques qui ignorent elles-mêmes qu'elles pourraient être concernées par un trouble du spectre autistique (TSA), un TDAH ou d'autres formes de neurodivergence. Le problème commence souvent très tôt : le sous-diagnostic massif des adultes.
Selon des données relayées par Autisme France, seuls environ 5 à 6 % des adultes autistes seraient diagnostiqués, contre 30 à 40 % des enfants. Cela signifie qu'une immense partie des adultes concernés vivent sans reconnaissance, sans accompagnement et sans accès aux dispositifs de compensation.
Dans le monde du travail, cette invisibilité produit des conséquences concrètes : fatigue chronique, burn-out, conflits hiérarchiques et incompréhensions avec les collègues, isolement social, culpabilisation, interruptions de parcours, précarisation et errance professionnelle.
Des travaux de recherche sur l'emploi et l'autisme montrent que le diagnostic tardif constitue un facteur aggravant dans les difficultés professionnelles des adultes TSA, y compris chez des personnes diplômées ou ayant de fortes compétences techniques.
Autrement dit : beaucoup de collègues ne sont pas « inadapté·es » au travail par manque de volonté. Ils et elles travaillent souvent depuis des années dans des conditions qui ne prennent jamais en compte leur fonctionnement cognitif réel.

DES TROUBLES QUI SE RESSEMBLENT DIFFICILES A IDENTIFIER

Les caractéristiques de ces réalités peuvent parfois se confondre quand l'accompagnement n'est pas mené correctement jusqu'au bout. En effet, par exemple, il peut y avoir des traits très similaires entre un TSA et un trouble de stress post-traumatique (TSPT). Dans un cas il peut y avoir une variable familiale et génétique, dans l'autre, un évènement ou des évènements traumatiques qui provoquent des troubles (exilé.e.s ayant fui la guerre, une dictature et/ou victimes de tortures).

LE NON-RECOURS : MÊME APRÈS LE DIAGNOSTIC

Même lorsqu'un diagnostic existe, le non-recours aux droits reste massif. Une enquête associative de PAARI montre que certaines personnes autistes diagnostiquées ne demandent pas d'aides MDPH, parce qu'elles pensent ne pas y avoir droit, minimisent leurs difficultés, et que les démarches administratives sont trop lourdes, ou encore parce qu'elles craignent la stigmatisation professionnelle et sociale. Le résultat est connu : pas de reconnaissance, ni d'aménagement, ni de protection et accompagnement et ce jusqu'à l'épuisement.

DES DROITS EXISTENT POURTANT

Les collègues concerné.e.s peuvent pourtant relever de plusieurs dispositifs, comme la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), les aménagements de poste, les aides

Section syndicale SUD Santé Sociaux - Solidaires du Samusocial de Paris,
15 Rue Jean Baptiste Berlier, 75013 Paris,
Tel : 06 08 04 16 62 - @ : sud@samusocial-75.fr
ISSN 3038-0480

au maintien dans l'emploi, le télétravail adapté, l'accompagnement par la médecine du travail ou l'AAH ou PCH selon les situations via la MDPH.
Mais encore faut-il connaître ses droits, pouvoir accéder au diagnostic, ne pas être dissuadé·e par la peur du regard des autres et travailler dans un environnement où parler de handicap invisible ne devient pas un risque professionnel supplémentaire.

ET DANS LES SYNDICALISME ?
Même dans le monde du syndicalisme, très souvent aussi victime d'un biais validiste, ces réalités ne sont pas toujours bien comprises et nombreuses sont les personnes qui abandonnent ou ne tentent même pas de s'engager syndicalement, bien qu'iels puissent être très intéressé.e.s au départ. La dimension très politisée et conflictuelle y joue beaucoup. D'emblée, c'est tout un pan de la société qui est exclu des luttes sociales.

NOS REVENDICATIONS SUD Santé Sociaux Samusocial revendique :
- une réelle prise en compte des handicaps invisibles
- la formation des encadrant·es aux neuroatypies et aux handicaps invisibles
- des organisations du travail moins brutales cognitivement
- des réunions accessibles et respectueuses de la fatigue
- des temps de pause réels
- des aménagements de poste rapides et non culpabilisants
- le respect strict du secret médical
- la possibilité d'espaces calmes
- la limitation de l'hyper-sollicitation numérique permanente
- le droit à des consignes claires et non implicites.

Quelques contacts d'associations et de collectifs qui luttent pour l'inclusivité :

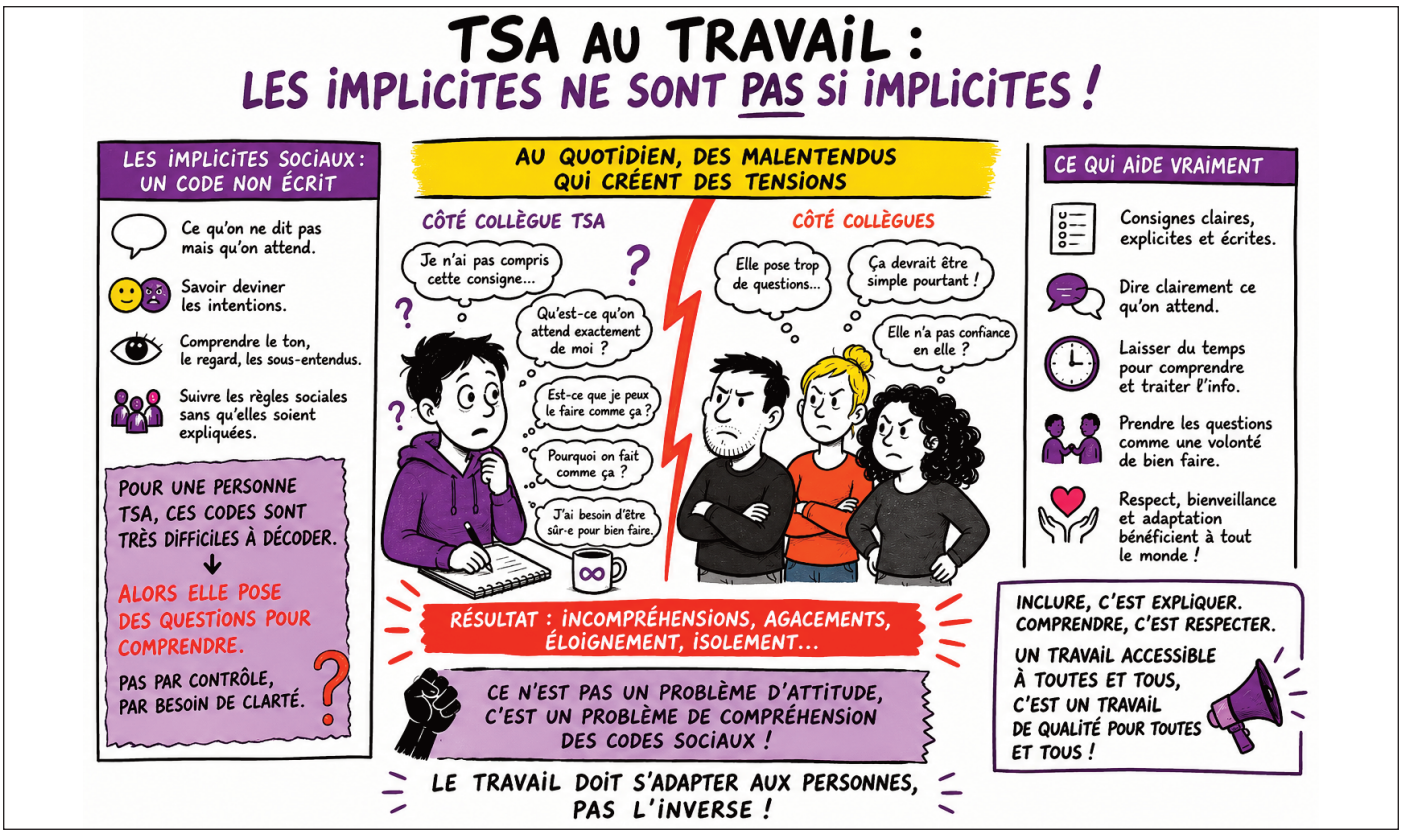
Les Dévalideuses : Collectif handi-féministe. Voir : Leurs affiches antivalidistes et leurs « bonnes résolutions » pour changer de regard sur le handicap. lesdevalideuses.org

Le CLHEE : Collectif de Lutte pour l'Émancipation des Personnes Handicapées. Pour une approche politique et radicale de l'autonomie. clhee.org

CLE Autiste (Collectif pour la Liberté d'Expression des Autistes) : Pour tout ce qui concerne la neurodiversité. Ils et elles luttent pour que l'autisme ne soit plus vu comme une « maladie à soigner » mais comme une différence à respecter. Très utile pour tes fiches sur les formations et les réunions (gestion du bruit, consignes claires). Lien : cle-autistes.fr

Handisocial : Association de défense des droits des personnes handicapées. Leur site est une mine d'or pour décrypter les textes de loi complexes (AAH, réformes, droits sociaux) avec un regard critique et militant. Ils et elles proposent souvent des analyses pointues sur les reculs de droits. Site : handisocial.fr

Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA) : propose une permanence d'écoute téléphonique spécialisée pour les femmes handicapées victimes de violences ou de discriminations. Elles luttent contre la « double discrimination » (sexisme + validisme). Contact : fdfa.fr ou le numéro d'écoute : 01 40 47 06 06 (Écoute Violences Femmes Handicapées).



Section syndicale SUD Santé Sociaux - Solidaires du Samusocial de Paris,
15 Rue Jean Baptiste Berlier, 75013 Paris,
Tel : 06 08 04 16 62 - @ : sud@samusocial-75.fr
ISSN 3038-0480