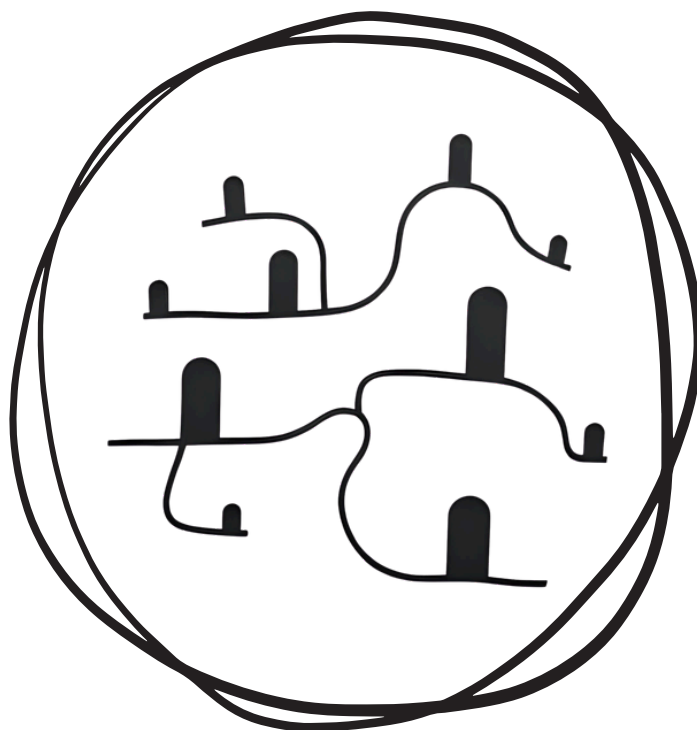


L'air autiste

APPRENDRE EN S'AMUSANT





Exodoxe est une association de recherche en sociologie du travail et de l'action publique par le prisme des femmes autistes sans déficience intellectuelle.



Les canaris hors des mines

Ce que les femmes TSA-SDI vivent (l'usure, la perte de sens, la difficulté à conjuguer engagement et santé) éclaire des réalités partagées par d'autres groupes, neurodivergents ou non.

Leur parcours permet d'interroger ce que les organisations exigent au nom de la performance, la place laissée à la subjectivité et à la différence et les conditions dans lesquelles chacun peut travailler sans se trahir. En ce sens, comprendre les trajectoires des femmes autistes, c'est contribuer à repérer les failles structurelles du travail contemporain et à imaginer le travail d'une manière plus juste pour tous.



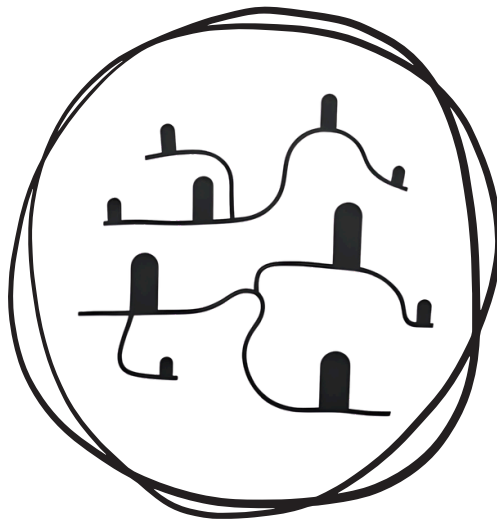
Comment les femmes autistes sans déficience intellectuelle font-elles l'expérience du travail dans le cadre des dispositifs de l'action publique en Région wallonne ?

Suite à une recherche qualitative sur les difficultés des femmes autistes au travail, une autre recherche en sociologie du travail a été menée par Virginie De Lutis pour comprendre le vécu des femmes autistes en Wallonie lorsqu'elles arrivent dans les dispositifs d'emploi de l'action publique. Cette recherche est téléchargeable sur la plateforme de l'Université de Liège (Mathéo). Vous pouvez aussi trouver le lien sur le site www.exodoxe.be.



L'air autiste

APPRENDRE EN S'AMUSANT



Octobre 2026

Exemplaire : /

Dire aux non autistes que je suis autiste



Dire aux personnes autistes que je suis autiste



Autisme : définition, relation sociale et double empathie

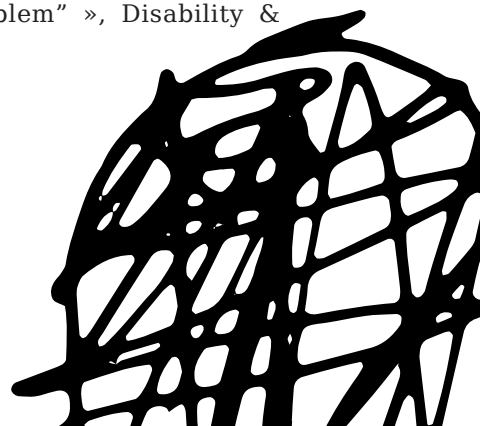
Le trouble du spectre de l'autisme est un trouble du neurodéveloppement. Il peut concerner des personnes avec ou sans déficience intellectuelle, avec des niveaux de langage et d'autonomie très différents. Les difficultés sociales qui lui sont associées ne peuvent cependant pas être comprises uniquement comme un déficit individuel.

Des travaux tendent à montrer que les personnes autistes communiqueraient efficacement entre elles : dans une expérience de transmission d'information, les groupes composés uniquement de personnes autistes transmettaient l'information aussi efficacement que les groupes non autistes, alors que les chaînes mixtes autistes/non-autistes perdaient davantage d'informations et rapportaient un moins bon rapport relationnel.

Une autre étude qualitative montre que des adultes autistes décrivent les relations avec d'autres personnes autistes comme plus confortables, plus naturelles et marquées par un sentiment d'appartenance.

Par ailleurs, une autre étude montre que les observateurs non autistes forment rapidement des impressions moins favorables à partir de courtes séquences audiovisuelles et manifestent une moindre intention d'interagir. Ces résultats soutiennent l'idée du « problème de double empathie » proposé par Milton dans son article théorique et conceptuel : une partie des difficultés de communication ne peuvent pas être attribuées uniquement à un déficit individuel des personnes autistes. Elles suggèrent que les interactions entre personnes autistes et non autistes peuvent être affectées par un décalage réciproque des styles de communication, des attentes et des normes sociales.

Sources : Organisation mondiale de la santé, « Autism », fiche d'information, 17 septembre 2025 ; Crompton, Catherine J., Ropar, Danielle, Evans-Williams, Claire V. M., Flynn, Emma G. et Fletcher-Watson, Sue, « Autistic peer-to-peer information transfer is highly effective », *Autism*, 2020, vol. 24, no 7, p. 1704-1712 ; Crompton, Catherine J., Hallett, Sonny, Ropar, Danielle, Flynn, Emma et Fletcher-Watson, Sue, « 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*, 2020, vol. 24, no 6, p. 1438-1448 ; Sasson, Noah J., Faso, Daniel J., Nugent, Jack et al., « Neurotypical Peers are Less Willing to Interact with Those with Autism based on Thin Slice Judgments », *Scientific Reports*, 2017, vol. 7, article 40700 ; Milton, Damian E. M., « On the ontological status of autism: the "double empathy problem" », *Disability & Society*, 2012.



Colorie le périmètre d'étrangeté produit par la rencontre entre deux personnes :



Débat sur le surdiagnostic

Le nombre de diagnostics d'autisme a augmenté et la définition du spectre s'est élargie au cours des dernières décennies. Il existe un véritable débat scientifique sur les limites de cette extension. Certains auteurs s'inquiètent notamment de diagnostics adultes posés sans éléments suffisamment documentés concernant l'enfance, d'évaluations peu structurées ou de l'attribution de difficultés sociales très générales à des traits autistiques.

Cela ne permet cependant pas de conclure que les diagnostics tardifs seraient, dans leur ensemble, abusifs ou « à la mode ».

L'autisme reste défini comme un trouble du neurodéveloppement dont les caractéristiques apparaissent pendant la période développementale, même si elles peuvent n'être reconnues que beaucoup plus tard. La prudence scientifique consiste donc à tenir ensemble deux exigences : mieux repérer des profils historiquement moins reconnus et conserver des procédures diagnostiques rigoureuses.

Sources : Poletti, Michele, Preti, Antonio et Raballo, Andrea, « Debate: Are we over-pathologizing young people's mental health? The inflationary risk of autism diagnosis », *Child and Adolescent Mental Health*, 2025, vol. 30, no 3, p. 303-304 ; Organisation mondiale de la santé, *Clinical descriptions and diagnostic requirements for ICD-11 mental, behavioural and neurodevelopmental disorders*, Genève, OMS, 2024.

Coche une case chaque fois que tu entends l'une de ces phrases :

- ☐ C'est à la mode d'être autiste.
- ☐ L'augmentation des diagnostics c'est à cause des abus.
- ☐ On est tous un peu autistes.
- ☐ Pourtant t'as pas l'air autiste.
- ☐ Tout le monde veut être autiste aujourd'hui.
- ☐ À mon époque, ça n'existait pas.
- ☐ Un autiste ça se balance et ça parle pas.
- ☐ Je connais un autiste et lui il travaille donc t'es pas autiste.
- ☐ Les autistes sont des hommes.
- ☐ Les autistes comptent les cure-dents tombés au sol.
- ☐ Les autistes sont des génies.
- ☐ Les autistes ont des mères frigos.

Tu as coché une case ? Bravo !
Tu connais un non-expert en autisme.

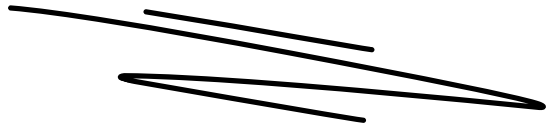


Camouflage, assimilation et effort invisible

Pour de nombreux travailleurs autistes, l'adaptation au monde professionnel ne se limite pas à apprendre un métier. Une étude qualitative menée auprès de 31 travailleurs autistes aux États-Unis décrit un « travail d'assimilation » : des efforts délibérés, soutenus et souvent invisibles pour se conformer aux attentes sociales, cognitives et sensorielles du milieu professionnel. Cela peut signifier surveiller sa manière de communiquer, interpréter des attentes implicites, modifier son comportement ou dissimuler certaines particularités. Cette adaptation n'est donc pas simplement une question de volonté ou de motivation. Elle constitue elle-même un travail supplémentaire, réalisé en parallèle du travail rémunéré.

L'étude ne dit pas que toutes les personnes autistes camouflent de la même manière, mais elle montre que les normes organisationnelles peuvent déplacer sur le travailleur autiste une part importante de l'effort d'intégration.

Sources : Kim, Young Ji et Plunkett, Margot, « The invisible labor of assimilation by individuals with stigmatized identities: a qualitative study of autistic workers' organizational socialization », Human Communication Research, publié le 30 avril 2026, DOI 10.1093/hcr/hqag002.



À ton avis, qu'est-il possible que ton ou ta collègue autiste vive au travail ?

Coche les situations qui te semblent plausibles :

- ☐ Cherche son courage avant de rejoindre ses collègues pendant les moments informels
- ☐ Remarque régulièrement que ses blagues ou réflexions tombent à plat sans comprendre pourquoi
- ☐ Travaille ou étudie encore chez elle ou lui pour améliorer ses dossiers et être irréprochable
- ☐ A souvent peur de gêner ou de déranger ou d'être trop enthousiaste ou de blesser
- ☐ Est consciente de mettre parfois certaines personnes mal à l'aise sans savoir ce qu'elle a fait
- ☐ Ne se rend pas compte, ou se rend compte très tard, qu'on se moque d'elle ou qu'elle est harcelée
- ☐ Redoute les team buildings longtemps avant qu'ils aient lieu, rumine des semaines cette inquiétude
- ☐ Observe les autres pour comprendre quel ton, quel vocabulaire et quelle attitude sont acceptés
- ☐ Vérifie et fait relire de nombreuses fois ce qu'elle écrit de peur que ce soit inapproprié ou déplacé
- ☐ Fait son travail

Détresse psychique, automutilation et risque suicidaire

Les personnes autistes présentent un risque accru d'automutilation et de suicide, avec des résultats particulièrement préoccupants chez les femmes. Dans une étude menée dans l'Utah sur vingt ans, le risque de décès par suicide était significativement plus élevé chez les femmes autistes ; sur la période récente étudiée, il était environ 3,4 fois supérieur à celui des femmes non autistes.

Une vaste cohorte ontarienne retrouve également davantage d'événements d'automutilation chez les femmes autistes.

Après ajustement pour plusieurs facteurs, dont les diagnostics psychiatriques, leur risque restait supérieur de 83% à celui des femmes non autistes.

Les données montrent donc un sur-risque réel, mais pas une causalité simple « autisme → suicide » : les troubles psychiatriques associés et d'autres facteurs doivent être pris en compte.

Sources : Kirby, Anne V., Bakian, Amanda V., Zhang, Yue et al., « A 20-year study of suicide death in a statewide autism population », *Autism Research*, 2019, vol. 12, no 4, p. 658-666 ; Lai, Meng-Chuan, Saunders, Natasha R., Huang, Anjie et al., « Self-Harm Events and Suicide Deaths Among Autistic Individuals in Ontario, Canada », *JAMA Network Open*, 2023, vol. 6, no 8, e2327415.



Femmes autistes : besoins, santé mentale et isolement

Les femmes autistes sans déficience intellectuelle ont longtemps été peu représentées dans la recherche. Une enquête australienne menée auprès de 82 femmes adultes autistes a documenté des difficultés dans plusieurs domaines : santé mentale, éducation, emploi, vie sociale et participation communautaire. Les participantes rapportaient notamment des niveaux élevés de troubles psychiques, des besoins de soutien insuffisamment satisfaits à l'école et au travail, ainsi qu'une exclusion et un isolement sociaux importants. L'étude comparait aussi certains résultats avec ceux d'hommes autistes de la même enquête. Dans la majorité des analyses, elle ne trouvait pas de différences nettes entre femmes et hommes. Elle ne permet donc pas de dire que ces difficultés seraient propres aux femmes ; son intérêt principal est d'avoir documenté directement l'expérience d'un groupe féminin jusque-là peu étudié.

Sources : Baldwin, Susanna et Costley, Debra, « The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder », *Autism*, 2016, vol. 20, no 4, p. 483-495, DOI 10.1177/1362361315590805.

Mots croisés

1 : Désir d'avoir ou de faire quelque chose.

2: Somme d'argent reçue régulièrement.

3 : Petit fruit qui pousse en grappes.

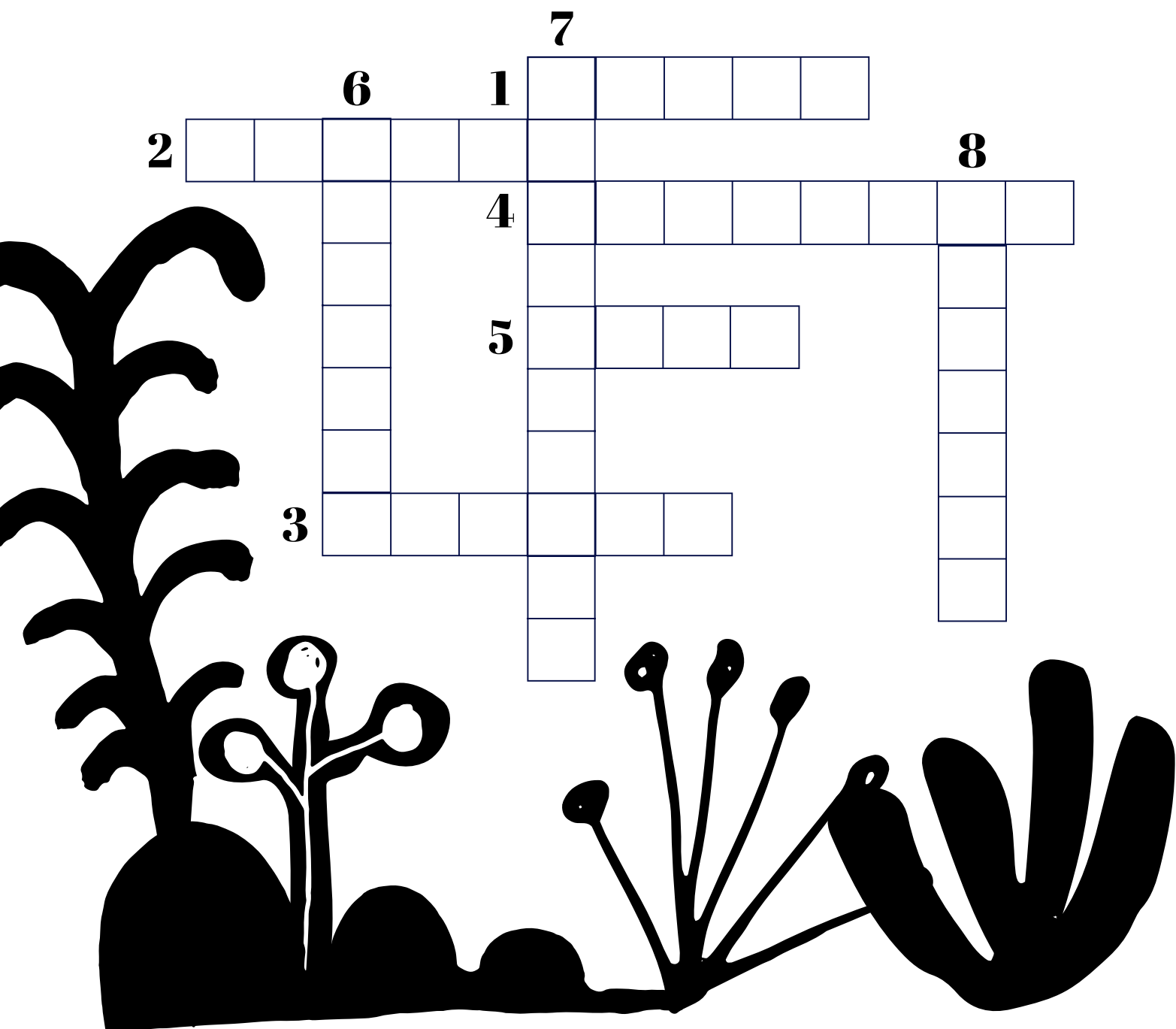
4 : Contraire de « jamais ».

5 : Personne avec qui on partage une relation d'amitié.

6 : Se déplacer pour découvrir d'autres lieux.

7 : Dernière demande d'aide pour disparaître complètement de la société.

8 : Ce que l'on dit ou écrit après une question.



Solution : 1.Envie - 2.Revenu - 3.Raisin - 4.Toujours - 5.Amie - 6.Voyager - 7.Euthanasie - 8.Réponse

Quand consulter devient une épreuve

Pour certaines personnes autistes, savoir quand consulter n'est pas toujours évident. L'interoception, c'est-à-dire la perception des signaux internes du corps, peut être différente : identifier une douleur, en évaluer l'intensité ou comprendre qu'un changement corporel nécessite une consultation peut demander davantage de temps. À cela peuvent s'ajouter des difficultés pour prendre rendez-vous, supporter l'environnement sensoriel des soins, expliquer précisément ses symptômes ou être compris par le médecin.

Dans une étude portant sur 507 adultes autistes, 80 % rapportaient des difficultés à consulter un médecin généraliste.

Dans cet échantillon, 60 % s'étaient déjà entendu dire qu'ils auraient dû consulter plus tôt, 62 % rapportaient un problème de santé physique resté sans traitement et 36 % indiquaient avoir ensuite nécessité un traitement ou une intervention plus importante.

Une autre étude, menée auprès de 1 248 adultes autistes, décrit un enchaînement possible : difficultés à percevoir ou interpréter les signaux corporels, incertitude sur la gravité des symptômes, obstacles à la consultation, difficultés de communication avec les soignants, sentiment de ne pas être cru, puis peur ou évitement des soins.

Les expériences médicales négatives peuvent ainsi rendre la consultation suivante encore plus difficile. Les études sur le recours hospitalier montrent également une utilisation plus importante des urgences chez les adultes autistes. Cela ne signifie pas que l'autisme conduit directement aux urgences : les recherches montrent plutôt que des obstacles peuvent retarder l'accès aux soins en amont et contribuer à ce que certaines situations soient prises en charge plus tardivement.

Sources : Doherty, M. et al. (2022), « Barriers to healthcare and self-reported adverse outcomes for autistic adults: a cross-sectional study », *BMJ Open* ; Shaw, S.C.K. et al. (2023/2024), « Barriers to healthcare and a 'triple empathy problem' may lead to adverse outcomes for autistic adults: A qualitative study », *Autism* ; Vohra, R., Madhavan, S. & Sambamoorthi, U. (2016), « Emergency Department Use among Adults with Autism Spectrum Disorders (ASD) », *Journal of Autism and Developmental Disorders*.

Handicap et emploi

BELGIQUE

En Belgique, en 2024, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était d'environ 45 %, contre 78 % chez les personnes sans handicap, soit un écart de 33 points de pourcentage.

La Belgique fait partie des pays européens où cet écart est particulièrement important.

Sources : Service public fédéral Sécurité sociale / Statbel, « La Belgique à la traîne en matière d'emploi des personnes en situation de handicap », 3 décembre 2025, données Labour Force Survey 2024.

ADMINISTRATION FÉDÉRALE

En 2025, les personnes en situation de handicap représentaient 1,50 % des travailleurs de l'administration fédérale belge, contre 1,36 % en 2024.

Le quota réglementaire est fixé à 3 %. Seules quatre organisations fédérales atteignaient ou dépassaient ce seuil : le SPF Sécurité sociale, la CAPAC, le SPP Intégration sociale et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Sources : Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap, rapport annuel 2025, chiffres relayés par le Gouvernement fédéral belge le 21 mai 2026.

FONCTION PUBLIQUE WALLONNE

Le dernier rapport de l'AVIQ fait état de 4,79 % de travailleurs en situation de handicap comptabilisés dans les services concernés, soit un résultat supérieur à l'obligation wallonne actuelle de 2,5 %. Parmi les travailleurs comptabilisés, près de 42 % ont été déclarés inaptes à leur fonction habituelle et réorientés vers une fonction adaptée, et 36 % bénéficient d'aménagements raisonnables.

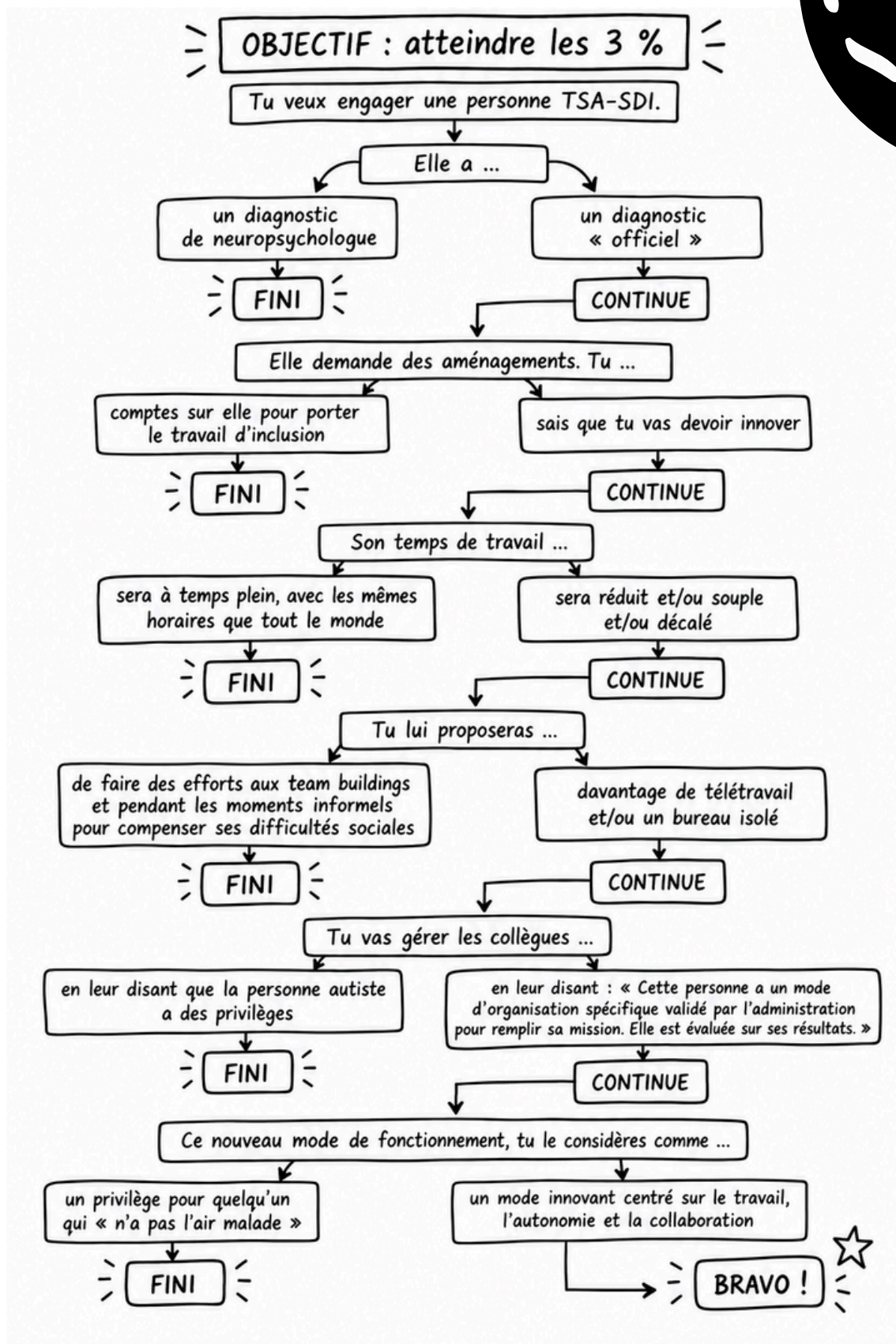
Ces données renseignent donc notamment sur le maintien dans l'emploi, la réorientation et les aménagements, mais ne permettent pas de connaître la part des personnes recrutées alors qu'elles étaient déjà en situation de handicap.

Source : AVIQ, rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique wallonne, 2026.



**Ces données ne concernent pas spécifiquement l'autisme,
encore moins les femmes autistes sans déficience intellectuelle.
Elles ne permettent donc pas de connaître leur situation professionnelle en Wallonie.**

Teste tes connaissances :



Emploi des adultes autistes : ampleur et obstacles

Les données disponibles montrent un écart important d'emploi chez les adultes autistes. Au Royaume-Uni, l'Annual Population Survey 2023/24 estimait que 788 000 personnes d'âge actif déclaraient l'autisme comme affection de longue durée principale ou secondaire.

Parmi elles, 36 % étaient en emploi et 21 % occupaient un emploi à temps plein. Ce chiffre ne correspond donc pas à « 36 % des personnes diagnostiquées autistes » au sens clinique strict : il repose sur une déclaration dans une enquête de population.

Une revue intégrative de 22 études internationales publiée en 2026 identifie plusieurs obstacles récurrents : faible connaissance de l'autisme dans les organisations, communication implicite ou peu claire, stigmatisation, rigidité des pratiques de travail et soutien managérial insuffisant.

Les facilitateurs incluent au contraire une communication structurée, des aménagements raisonnables, davantage de flexibilité, un management soutenant et la reconnaissance des compétences autistiques.

Les résultats montrent que l'accès et le maintien dans l'emploi dépendent à la fois des caractéristiques individuelles et de l'environnement professionnel.

Sources : UK Parliament, House of Lords, Written Question HL9025, réponse de Baroness Sherlock au nom du Department for Work and Pensions, 10 juillet 2025, d'après l'Annual Population Survey 2023/24 ; Binsfeld, Carla Rosângela, Grubba, Leilane Serratine, Schmidt, Carlo et al., « Employment of Adults With Autism Spectrum Disorder: An Integrative Review of Barriers and Facilitators », Journal of Autism and Developmental Disorders, publié le 14 août 2026, DOI 10.1007/s10803-026-07467-1.

Les statistiques spécifiques aux personnes autistes sans déficience intellectuelle (TSA-SDI) restent rares. Une revue de la portée publiée dans L'Encéphale (Baghdadli, Holc, Pernon et Yailian, 2025), portant sur 44 études internationales (2000-2023), est la première à recenser spécifiquement les obstacles et leviers à l'emploi pour ce sous-groupe.

Les quelques études disponibles rapportent néanmoins des taux de chômage nettement supérieurs à ceux de la population générale : une étude allemande portant sur 232 adultes avec TSA-SDI diagnostiqués tardivement observe un taux de chômage de 25,2 %, contre 5,2 % dans la population générale (soit un écart d'un facteur 5), ce malgré un niveau d'études supérieur à la moyenne. Les auteurs situent ce résultat dans une fourchette internationale déjà documentée : 39 à 73 % aux États-Unis, 24 à 54 % au Royaume-Uni et 13,5 à 58 % en Allemagne, selon les études.

Sources : Baghdadli A., Holc S., Pernon E., Yailian A. (2025), « Barriers and facilitators to achieving employment in mainstream settings in adults with autism spectrum disorder without intellectual developmental disorders: A scoping review », L'Encéphale ; Espelöer J., Proft J., Falter-Wagner C.M., Vogeley K. (2022), « Alarming large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study », European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 273(3), 731-738, DOI 10.1007/s00406-022-01424-6.

Aménagements : ce qui aide réellement

Les difficultés rencontrées au travail ne sont pas nécessairement fixes. Une revue systématique de dix études consacrées aux aménagements professionnels chez les adultes autistes montre que ceux-ci sont globalement associés à de meilleurs résultats en matière d'accès à l'emploi, de stabilité professionnelle, de satisfaction et de productivité.

Les aménagements étudiés sont variés : adaptations sensorielles ou environnementales, organisation du travail, technologies d'assistance, soutien du supérieur hiérarchique ou accompagnement psychosocial. Les études restent toutefois hétérogènes, souvent de petite taille et fréquemment fondées sur des données déclaratives.

On ne peut donc pas prétendre qu'un aménagement précis produit systématiquement un résultat donné. L'élément qui ressort le plus clairement est la nécessité d'adaptations individualisées et d'un environnement relationnel soutenant.

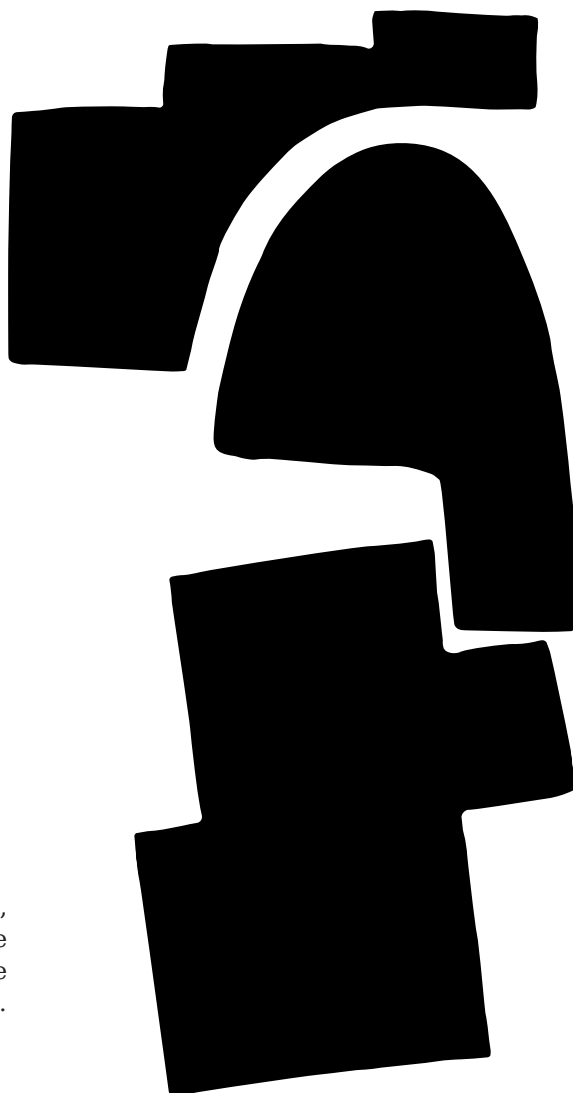
Sources : Heinze, Cécile, « Workplace Accommodations and Employment Outcomes Among Employees With Autism: A Systematic Review », *Cureus*, 2025, vol. 17, no 12, e99353, DOI 10.7759/cureus.99353.

Une étude qualitative menée auprès de 82 professionnels de santé autistes en Grande-Bretagne retrouve des difficultés concernant notamment le recrutement, l'intégration sociale et professionnelle, les changements, les fonctions exécutives, l'environnement de travail et l'accès effectif aux aménagements.

Les auteurs recommandent que les besoins soient discutés individuellement et réévalués dans le temps plutôt que traités par une liste standard d'aménagements.

Ces résultats concernent des professionnels de santé autistes et ne doivent pas être généralisés automatiquement à tous les métiers.

Sources : Smith, Helen, Shaw, Sebastian C. K., Doherty, Mary et Ives, Jonathan, « Reasonable adjustments for autistic clinicians: A qualitative study », *PLOS ONE*, 2025, vol. 20, no 3, e0319082.



Vide statistique belge

Les statistiques belges permettent de mesurer l'emploi ou la pauvreté des personnes handicapées dans leur ensemble.

Elles ne permettent en revanche pas d'isoler, de manière fiable, la situation des femmes autistes sans déficience intellectuelle.

On peut donc connaître le taux d'emploi des personnes handicapées en Belgique, mais pas répondre à des questions beaucoup plus précises :

Combien de femmes TSA-SDI sont en emploi en Wallonie ?

Combien sont au chômage ou en incapacité de travail ?

Combien renoncent à certaines démarches administratives ?

Cette absence de données empêche de mesurer directement l'ampleur des difficultés propres à cette population et de suivre leur évolution.

Elle impose aussi de ne pas transposer automatiquement aux femmes TSA-SDI des chiffres obtenus sur l'ensemble des personnes handicapées ou sur des populations autistes étrangères.

Sources : Exodoxe ASBL, « Tous dans la mine : ce que nos vulnérabilités séparées disent d'un même système », 12 juin 2026, à partir de données Statbel, IWEPS, INAMI et ONEM.



Relie chaque affirmation à la conclusion qui te semble la plus appropriée :

* Il y a beaucoup de personnes concernées.

* Il y en a peut-être très peu.

* Leurs besoins peuvent être les mêmes que ceux d'autres travailleurs.

* Leurs besoins peuvent être différents.

* Peut-être qu'elles n'osent pas parler de ce qu'elles vivent.

* Peut-être que Statbel ne dispose pas d'un instrument permettant de les identifier précisément.

* Leur situation professionnelle est plutôt bonne ou catastrophique.

* Ça serait bien de savoir.

RECHERCHE EXODOXE 1

“L’intégrité des femmes autistes sans déficience intellectuelle au travail : une recherche qualitative sur des parcours professionnels en miettes.”

(Virginie De Lutis, Master en Sciences du travail, Université de Liège, 2023-2024.
Recherche qualitative auprès de 8 femmes autistes sans déficience intellectuelle.)

Bien travailler peut vous mettre à l’écart

Les femmes interrogées partagent une conception exigeante du travail : qualité, utilité, cohérence et attention portée aux personnes.

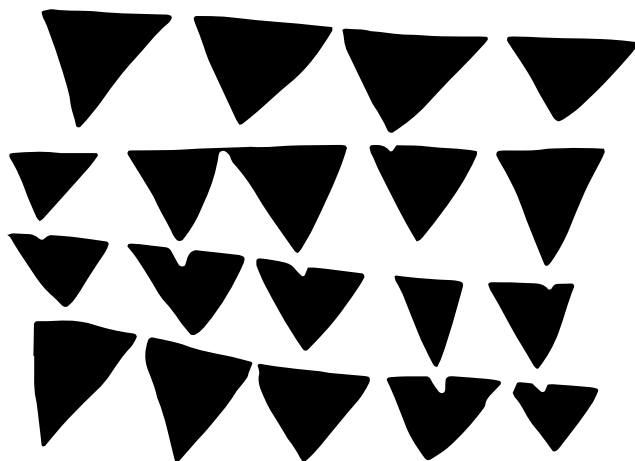
Richard Sennett permet d’éclairer cet attachement au « travail bien fait » : une exigence tournée vers son propre travail peut être perçue par les collègues comme une exigence envers eux, voire comme une forme de compétition.

Plusieurs répondantes rapportent ainsi des réactions hostiles face à leur engagement particulièrement intense dans le travail.

Denis Laforgue éclaire un autre résultat : les répondantes privilégient le travail « avec autrui », fondé sur la coopération et la reconnaissance de l’autre comme partenaire, plutôt que le travail « sur autrui », marqué par une relation plus asymétrique.

Lorsque cette conception du travail se heurte aux rapports de pouvoir, aux enjeux de statut ou aux règles implicites du collectif, ce qui constitue pour elles une manière de bien travailler peut paradoxalement devenir un facteur d’isolement professionnel.

Auteurs mobilisés : Richard Sennett, Ce que sait la main ; Denis Laforgue, travaux sur les relations avec/sur/pour/sans autrui.



Colorie cette représentation saine du travail :



Vigilance permanente

Dans les entretiens, les femmes décrivent deux efforts relationnels très différents. Avec les usagers, clients ou bénéficiaires, elles peuvent mobiliser une attention intense pour comprendre l'autre et ajuster leur action. Nathalie Zaccaï-Reyners permet de penser cette « ouverture attentionnelle » : une disponibilité à l'autre, sans agenda personnel immédiat, soutenue par une qualification professionnelle solide et par une interaction approfondie mais limitée dans le temps. Cette forme d'attention se retrouve dans les relations des répondantes avec leurs publics ou clients.

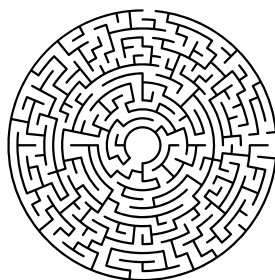
Avec les collègues, la vigilance change de nature : elle ne s'appuie plus sur le travail, mais sur des codes sociaux. Il faut surveiller son visage, son ton et ses paroles, anticiper les réactions ou décoder des règles qui ne sont jamais formulées. L'attention se retourne alors vers soi pour rester socialement acceptable.

La recherche permet ainsi de comprendre un paradoxe : une personne autiste peut être nourrie par son rôle professionnel dans la relation avec son public et pourtant être profondément épuisée par les relations avec son équipe.

Auteur mobilisé : Nathalie Zaccaï-Reyners, ouverture attentionnelle ; Erving Goffman, La présentation de soi.

Traverse le labyrinthe sans toucher les bords.

Reste concentré·e. Tout le temps.



Un besoin de mobilisation de la connaissance acquise

Le juriste Alain Supiot a dirigé pour la Commission européenne, à la fin des années 1990, une réflexion sur les transformations du travail et les protections nécessaires lorsque les parcours professionnels ne suivent plus le modèle classique de l'emploi stable.

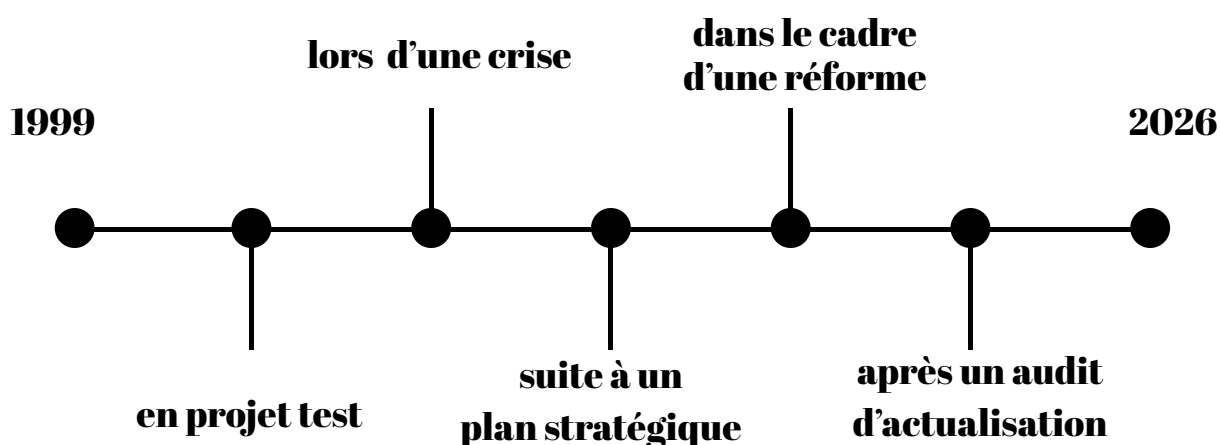
Le rapport propose notamment de penser des droits attachés à la personne et mobilisables au cours de sa vie professionnelle, y compris pendant des périodes de formation, de transition ou d'activité hors de l'emploi classique.

Cette perspective résonne avec les parcours des femmes interrogées : leurs difficultés ne signifient pas nécessairement qu'elles sont incapables de travailler, mais que la continuité de l'emploi peut devenir impossible lorsque les protections reposent sur leur capacité à s'y maintenir.

Lorsque ces travaux leur ont été présentés, plusieurs répondantes se sont dites choquées de découvrir que les difficultés liées aux transformations du travail, au genre et au handicap étaient discutées depuis longtemps, sans qu'elles disposent pour autant d'instruments d'action publique leur permettant de sécuriser effectivement leurs propres parcours.

Auteur mobilisé : Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, 1999.

**Indique sur la ligne à quel moment l'idée de Supiot est devenue
particulièrement utile aux personnes vulnérables :**



Connaître son autisme ne suffit pas à être accepté comme autiste

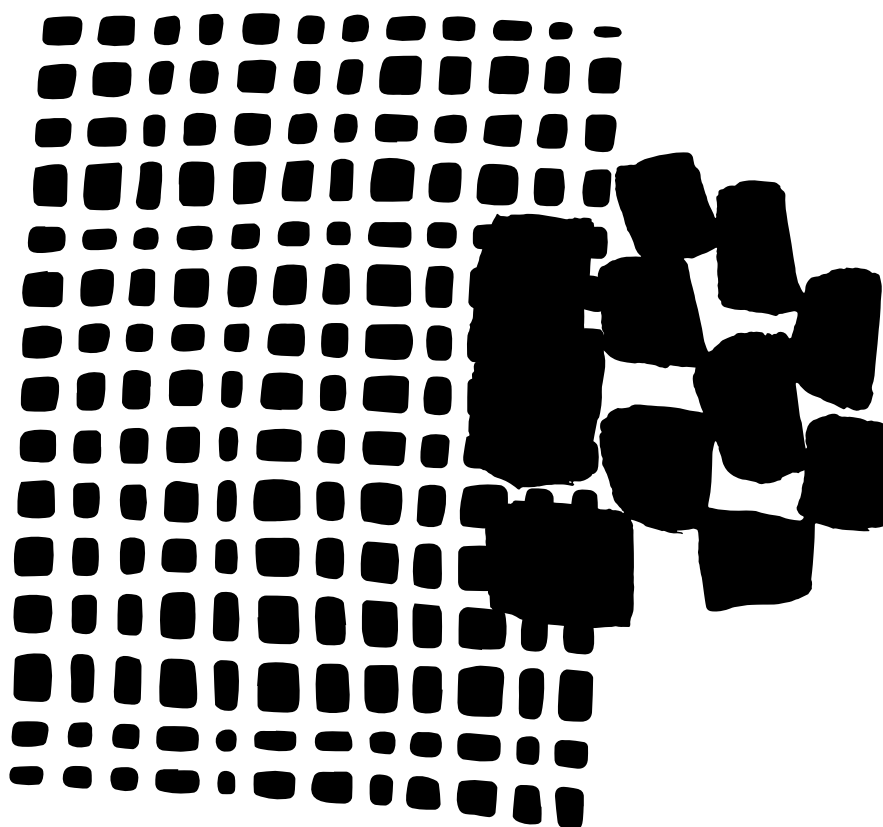
Le diagnostic permet à plusieurs femmes interrogées de relire autrement une histoire jusque-là vécue comme une succession d'échecs personnels. Mais savoir que l'on est autiste ne signifie pas que les autres reconnaîtront cette réalité.

Avec Goffman, la recherche interroge le stigmaté et les stratégies utilisées pour le dissimuler ou le rendre socialement acceptable.

Elle fait aussi apparaître une nuance intéressante car les répondantes vont dans le sens inverse de ce que décrit l'auteur : plusieurs répondantes refusent de reproduire envers des personnes davantage stigmatisées les mécanismes de mise à distance dont elles ont elles-mêmes souffert. Elles disent craindre de blesser, d'exclure ou de juger comme elles ont pu l'être.

Le monde social peut alors être particulièrement difficile à décoder : il faut identifier des hiérarchies, des sous-entendus et des règles relationnelles que d'autres semblent appliquer spontanément, sans nécessairement vouloir ni pouvoir les reproduire soi-même.

Auteur mobilisé : Erving Goffman, Stigmaté.



Quand celui qui sait n'est pas celui qui décide

La recherche montre que la méconnaissance de l'autisme peut se trouver chez des professionnels qui ont pourtant le pouvoir de reconnaître une situation, d'ouvrir un droit ou d'orienter un parcours. Perrine raconte ainsi qu'un médecin-conseil qualifie le TSA d'« effet de mode », minimise son hypervigilance et l'humilie durant la consultation. Deux jours plus tard, un psychiatre spécialisé confirme son diagnostic et contacte directement ce médecin pour le réprimander avec véhémence. Le savoir existe donc, mais il n'est pas nécessairement situé là où se trouve le pouvoir de décision. Cette expérience marque particulièrement Perrine : il aura fallu l'intervention d'un autre membre du corps médical pour que sa parole acquière un poids qu'elle ne pouvait lui donner elle-même face à cette autorité professionnelle.

Hughes permet d'éclairer ce paradoxe. Une profession dispose d'une « licence », c'est-à-dire d'une autorisation sociale à exercer certaines activités, et peut revendiquer un « mandat », c'est-à-dire une autorité pour définir les problèmes relevant de son domaine et la manière de les traiter. Lorsque l'autorité professionnelle et la connaissance spécialisée ne coïncident pas, les répondantes peuvent se retrouver à devoir expliquer leur diagnostic, défendre sa scientificité ou faire circuler elles-mêmes l'information entre professionnels, lorsque ceux-ci acceptent d'être instruits. Elles accomplissent alors une partie du « sale boulot » de traduction que le dispositif était précisément censé leur éviter.

Auteurs mobilisés : Everett C. Hughes, *Le regard sociologique* ; Soraya Boudia et Emmanuel Henry (dir.), *Politiques de l'ignorance*.



J'actualiserai et partagerai mes connaissances médicales au bénéfice du patient, ne dépasserai pas les limites de mes compétences et contribuerai autant que possible aux progrès de la médecine.

Jouons avec la langue française

Louis-Kevin B. est un Professionnel de la Profession et à ce titre, il a l'autorité pour décider du sort des gens.

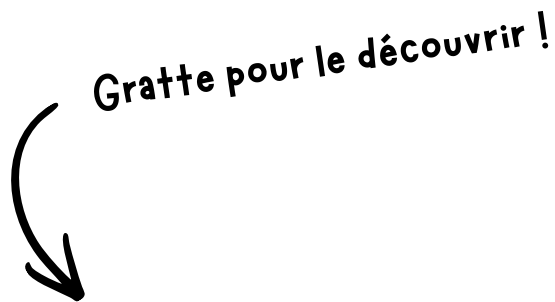
Il reçoit une femme autiste diagnostiquée par un neuropsychiatre et soupire devant le travail minable de ce dernier. Heureusement, son expérience lui permet de rétablir quelques faits : les vrais autistes se balancent, ne sourient pas et, d'ailleurs, ne parlent pas.

Il lui explique patiemment que la mode de l'autisme, ça commence à soûler.

Louis-Kevin B. ne pose pas plus de trois questions avant de proposer un médicament pour traiter une dépression.

En son for intérieur, Louis-Kevin B. n'en peut plus de ces crises identitaires qui masquent l'évidence : les dégâts psychiques des mères frigides.

Quelle est la qualification la plus juste de Louis-Kevin B. ?



On peut le qualifier d'incompétent.

RECHERCHE EXODOXE 2

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 ?
(Virginie De Lutis, Master en Sciences du travail, Université de Liège, 2025. Recherche qualitative auprès de 15 femmes autistes sans déficience intellectuelle et de 3 professionnels.)

Des instruments qui construisent des résultats

Un CV, un entretien, une expertise médicale ou une évaluation administrative semblent mesurer objectivement une situation qui existe déjà. Les parcours recueillis montrent pourtant que le résultat dépend aussi de l'épreuve utilisée et de celui qui l'interprète.

Eymard-Duvernay et Marchal ont montré, dans le recrutement, que les dispositifs d'évaluation participent à construire ce qui sera reconnu comme une compétence.

Dans la recherche, Emma voit ainsi son CV de plus de trois pages devenir lui-même un problème à corriger, alors qu'il raconte précisément un parcours professionnel fait de nombreuses expériences et ruptures.

Nous avons vu par ailleurs que les personnes non autistes peuvent former très rapidement une impression moins favorable d'une personne autiste.

Le CV et l'entretien ajoutent donc d'autres épreuves au cours desquelles il faut parvenir à devenir un candidat lisible et désirable sur le marché du travail.

Face à un médecin-conseil qui lui conseille de ne pas dire toute la vérité à un employeur, une répondante explique qu'elle en est incapable. Cette difficulté à composer avec les arrangements, omissions ou mensonges socialement admis apparaît chez plusieurs répondantes. Des instruments apparemment identiques pour tous peuvent ainsi avantager ceux qui en maîtrisent le mieux les codes implicites socialement acceptés.

Auteurs mobilisés : François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal, Façons de recruter ; Erving Goffman, Stigmate.

Pour obtenir de l'aide, il faut d'abord devenir lisible

Les femmes interrogées rencontrent un paradoxe : pour obtenir un droit ou une aide, elles doivent faire reconnaître leurs difficultés par des systèmes dont les catégories peinent précisément à les saisir.

La recherche mobilise Luhmann pour comprendre ce mécanisme. Un système ne peut traiter toute la complexité d'une personne : il sélectionne certaines informations et fonctionne par distinctions binaires : conforme/non conforme, malade/non malade, recevable/non recevable.

Dans l'analyse des parcours, être lisible ou illisible pour les instruments de l'action publique peut ainsi déterminer l'accès effectif à un dispositif.

Pour les répondantes, souvent diagnostiquées tardivement après des années passées à ignorer leur propre condition et à fournir seules des efforts d'adaptation, cette exigence produit un paradoxe supplémentaire.

Au moment où leur état se dégrade et où elles demandent de l'aide, elles doivent encore accomplir un travail pour rendre leurs difficultés lisibles, crédibles et conformes aux catégories attendues.

Or certaines ne peuvent plus, ou ne veulent plus, fournir cet effort après une vie passée à tenter de s'adapter sans comprendre pourquoi elles se sentaient rejetées depuis l'enfance.

Les droits peuvent ainsi exister dans la hiérarchie des normes sans devenir effectivement accessibles lorsque les dispositifs chargés de les appliquer ne parviennent pas à reconnaître la situation de la personne.

Auteurs mobilisés : Niklas Luhmann et Lukas K. Sosoe, Droits de l'homme et différenciation sociale : une contribution à la sociologie politique.

Devinette

Amélie veut travailler.

Son parcours ne rentre pas très bien dans les cases. Elle dispose d'un master et s'est formée toute sa vie avec passion. Chaque fois qu'elle a un nouveau travail, elle finit par être malade au bout de 6 mois ou 1 an.

Tout le monde trouve qu'elle travaille bien sauf si elle quitte son travail en expliquant les dysfonctionnements qui l'ont menée à l'épuisement.

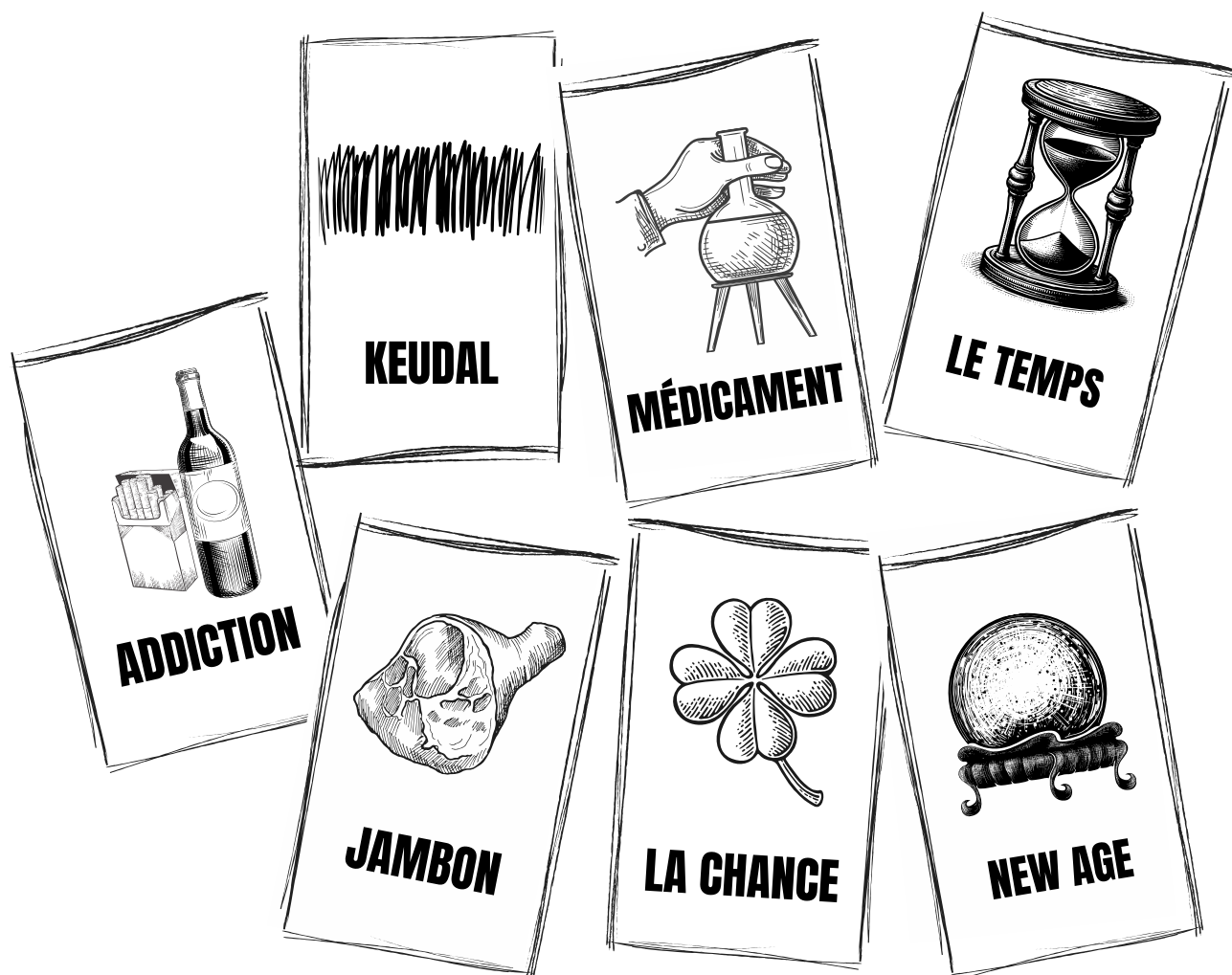
Au fil de ces échecs professionnels, le FOREM l'a encouragée à se rendre employable en retravaillant son CV, la mutuelle lui a dit qu'elle devait se remettre au travail sans tarder pour ne pas perdre le rythme, le CPAS l'a exclue car elle a fait une crise autistique en plein atelier créatif obligatoire.

Le psychiatre qu'elle a vu lui a dit qu'il ne pouvait rien faire pour elle.

Amélie a été SDF un temps mais elle est décidée à retrouver un emploi même si elle sait qu'elle ne pourra pas expliquer ce qui est nécessaire au maintien de sa santé.

Selon toi, sachant qu'Amélie n'a plus la force de demander de l'aide, sur quoi compte-t-elle s'appuyer pour trouver un travail digne qui préserve sa santé ?

Entoure la bonne solution :



Solution : Tout est possible.

Les canaris hors des mines

La recherche propose la notion de « vulnérabilité différentielle ».

Une même organisation du travail n'affecte pas tout le monde de la même manière ni au même moment.

Certaines normes peuvent épuiser plus rapidement certains individus sans être pour autant sans effet sur les autres travailleurs.

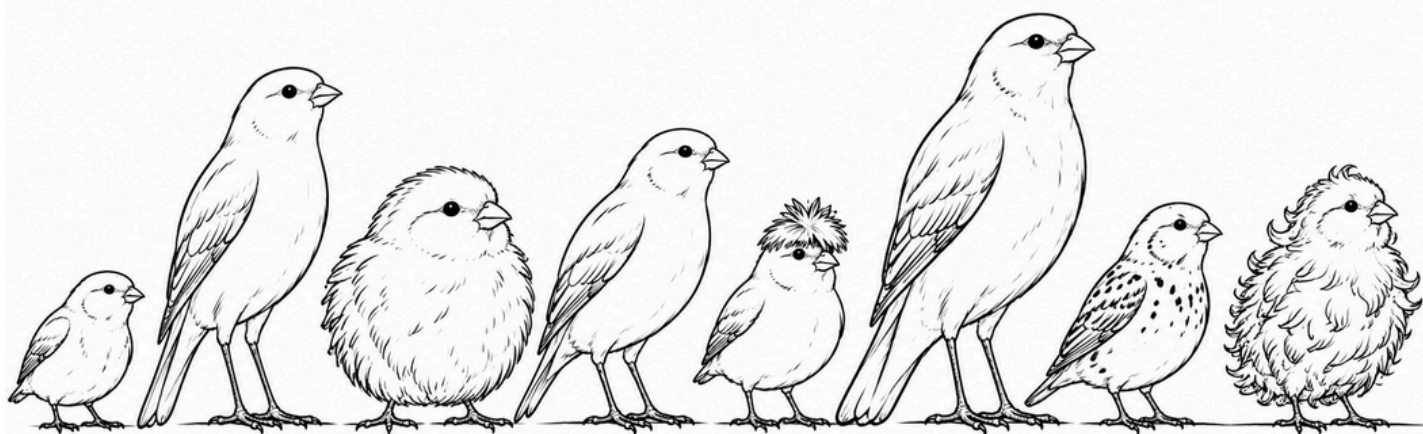
D'où l'image des canaris hors des mines.

Dans les mines, les canaris étaient utilisés parce que leur plus grande sensibilité à certains gaz permettait d'en révéler la présence avant que les mineurs n'en subissent les effets.

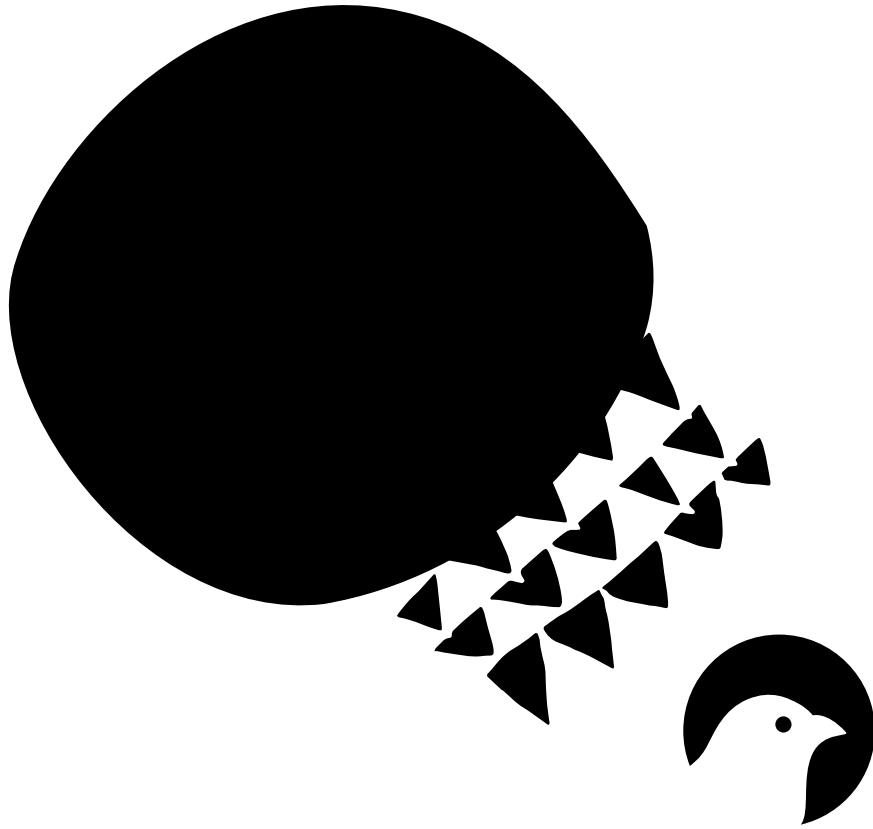
De la même manière, lorsqu'une organisation du travail épuise ou exclut d'abord certaines populations, leur vulnérabilité ne signifie pas nécessairement qu'elles sont « inadaptées » : elle peut révéler précocement des dysfonctionnements susceptibles d'affecter plus largement les travailleurs.

En excluant ces « canaris » du monde du travail, l'organisation ne supprime donc pas le problème : elle se prive de ceux qui pouvaient le rendre visible en premier.

Colorie les canaris



CE QUI ATTEINT CERTAINS
PLUS TÔT OU PLUS INTENSÉMENT
PEUT NOUS APPRENDRE QUELQUE CHOSE
SUR L'ENVIRONNEMENT DE TOUS.



Au moment où nous clôturons la conception de ce mordant petit carnet, les derniers chiffres connus pour la population générale nous informent qu'en 2025, 3,14 % des salariés du secteur privé belge étaient absents depuis plus d'un an pour maladie (SD Worx, 2025).

Du côté de l'invalidité (incapacité de travail de plus d'un an, tous statuts confondus : salariés, chômeurs, indépendants), l'INAMI recensait 576 643 personnes fin 2025, dont un quart en raison d'une dépression ou d'un burnout : une cause dont le nombre de cas a bondi de 32 % entre 2021 et 2025, plus vite que les troubles mentaux pris dans leur ensemble (+24,8 %). Les femmes représentent environ 60 % de l'ensemble des personnes en invalidité, mais 69 % des invalidités liées à une dépression ou un burnout (INAMI, 2025).

Envie de soutenir Exodoxe ?

Vos dons nous permettent de financer très concrètement la vie de l'ASBL : frais administratifs, impressions, matériel et développement de nos projets. Chaque contribution compte.

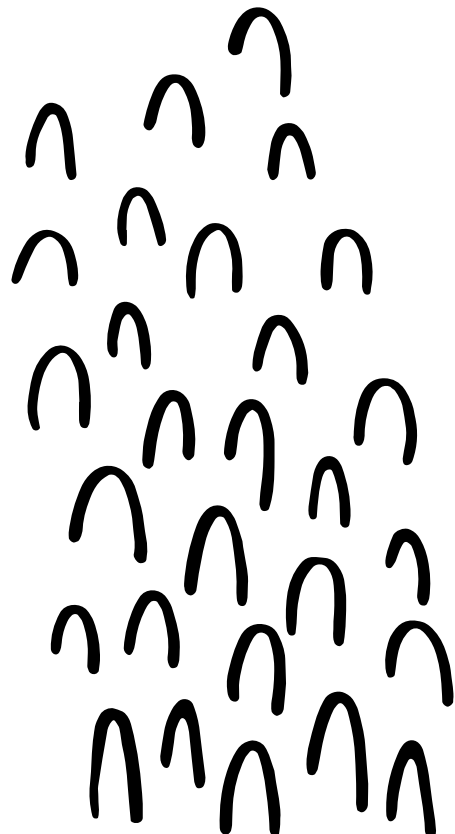
Faire un don

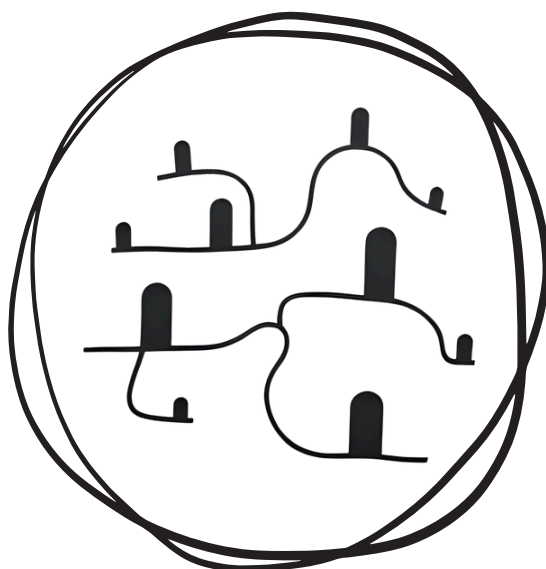


Scannez ce QR code avec votre application bancaire ou effectuez un virement sur le compte :

IBAN : BE85 0689 5744 6106

Communication : Don - Exodoxe





**Ce carnet contient des faits vérifiés, des sources sérieuses
et quelques jeux doux-amers. Il est destiné à celles et ceux qui ont
appris à peser leurs mots, à ne pas blesser, à ne pas déranger...
et parfois à se taire quand ils auraient voulu être entendus.**

Par endroits, ça peut mordre un peu.

Nous en sommes désolés.

Enfin... raisonnablement.

Ce carnet peut être téléchargé gratuitement sur www.exodoxe.be



Suivez Le fil Exodoxe

Actus, ressources, projets et appels à participation.
Cherchez « Exodoxe » dans les Actus WhatsApp.



Que mettre dans son sac pour avoir l'air autiste ?

Protections



Régulateurs



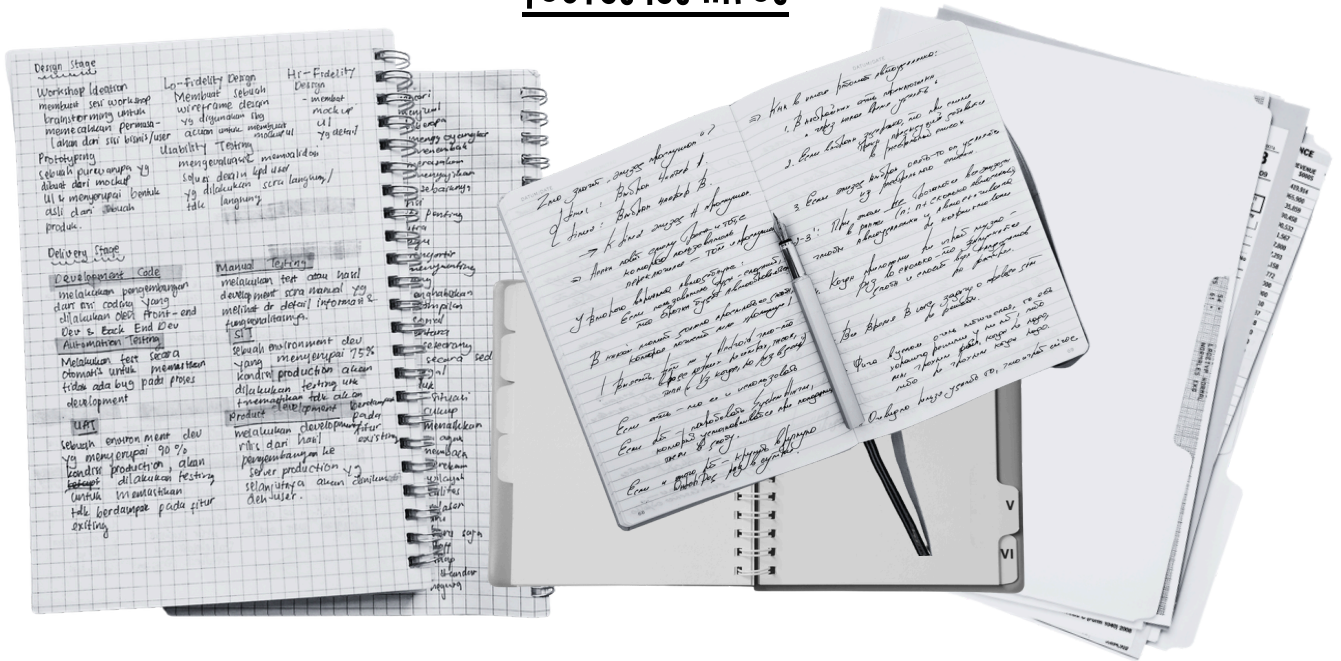
En cas de problème



Objets préférés



Toutes les infos



De quoi noter les idées et les questions



Ce qu'il faut pour le corps



« Ce dont nous, personnes autistes, avons réellement besoin, c'est que les personnes neurotypiques comprennent à quel point nous faisons constamment des efforts désespérés pour vous rejoindre là où vous êtes, selon vos règles. »

« Je pense que les personnes autistes sont souvent perçues à tort comme cherchant la confrontation ou voulant absolument avoir raison, alors qu'en réalité, il s'agit plutôt d'un besoin que l'information soit CORRECTE... parce que nous pouvons ressentir une anxiété énorme lorsque nous sommes convaincus qu'elle ne l'est pas. »

« L'autisme à la télé : je dis des choses blessantes aux gens et, quand ils se vexent, je leur oppose ma logique au lieu de m'excuser. L'autisme dans la vraie vie : un ami ne m'a pas parlé depuis quelques jours, alors j'analyse absolument tout ce que j'ai pu lui dire depuis que je le connais, au cas où j'aurais été impolie et qu'il me détesterait maintenant. »

« C'est tellement agaçant quand tu décris un symptôme à quelqu'un et qu'il répond : "Je pense qu'on fait tous ça." ... On fait tous pipi aussi, Karen. Mais si tu le fais 60 fois par jour, il y a probablement un problème. »

« On dit à beaucoup de personnes autistes qu'elles souffrent d'anxiété sociale, alors qu'en réalité, ce qu'elles ressentent est une peur rationnelle et légitime d'être maltraitées par les autres, qui peuvent ignorer leurs besoins ou les juger en raison de leurs différences, deux choses qui leur sont déjà arrivées un million de fois. »

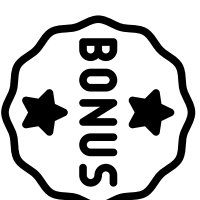
« Je suis autiste, ça signifie que tous ceux qui m'entourent ont un trouble qui les pousse à dire des choses qu'ils ne pensent pas, à ne pas se soucier de la structure des systèmes, à être incapables de se focaliser intensément sur un seul sujet important pendant plus de 15 minutes, à faire des sous-entendus pour tout et n'importe quoi et à me fixer les yeux d'une manière inquiétante. Alors pourquoi les gens disent-ils que JE suis bizarre ? »

IRONIQUE

Le seum.



Depuis l'enfance, Sarah n'a jamais vraiment eu l'impression d'être à la mode, ni, curieusement, que tout le monde était un peu comme elle.



On n'est pas censé dire à voix haute ce qu'on pense.
Mais personne n'a jamais rien dit à propos des badges.
Et un peu de sarcasme, ça déjoule.

EN MARS, MAÏTENA BIRABEN PUBLIE SUR FACEBOOK UNE VIDÉO DANS LAQUELLE ELLE INFORME SUR SON DIAGNOSTIC TARDIF D'AUTISME. PARMI LES COMMENTAIRES EMPATHIQUES DE SOUTIEN, DE REMERCIEMENT DE DONNER UN AUTRE VISAGE À L'AUTISME ET D'EN PARLER, ON RETROUVE D'AUTRES TYPES DE RÉACTIONS DONT VOICI UN FLORILÈGE

🤪🤪🤪 c'est la mode HPI , autiste , hyper

Nous sommes toutes et tous autistes à des degrés différents.

L'autiste narcissique est coupée des autres, submergée par les relations interpersonnelles, obsédée par son quotidien et son petit métier, championne des tâches répétitives, et y place toute son arrogance et ses colères face à la réussite des autres, en étant un peu sadique et manipulatrice des vérités. Un vrai trésor.

Sont tous autiste maintenant. Laisser cette pathos à ceux qui le sont vraiment.

Elle ne sait pas de quoi elle parle

Ça déclenche mon hostilité, irritée au possible par tous ces « autistes » hyper à l'aise qui se découvrent, soulagés, quid des autistes sévères non verbaux, parfois déchaînés dans une effrayante détresse, ils font comment pour « rejoindre les autres »... alors y a autiste et autiste, et surtout une détresse incommensurable pour certains.

Je connais des autistes et leur difficulté à communiquer est vraiment vraiment autrement plus complexe... Maintenant si ça "rassure" d'être diagnostiqué autiste, pourquoi pas ?

C'est la mode...ça rassure les gens quand on leur dit qu'il ont je ne sais quoi, ils se sentent importants. Du cinéma total

Encore une qui va sur doctissimo malgré ses consultations ! Enfin un livre bientôt comme tant d'autres ! 🙄

Maintenant, tout le monde "se sent à part"..... Le "moi je" est partout.

ohlala vous n'êtes absolument pas autiste !

Quand les gens comprendront que nous sommes tous différents, que le sujet ne mérite même pas d'être abordé, on aura bien avancé !

On a tous été autiste

On s'en fou

Elle n'a jamais vu dans sa vie un vrai autiste

La nouvelle névrose

Encore une Barnum victim

Si je comprend bien on est tous autiste. Et doncpourquoi ce besoin aujourd'hui de mettre nos difficultés en valeur et ne vivre que par ça comme si c'était une victoire. Ou tous simplement se trouver des excuses.

Après la ménopause, l'autisme 🙄

J'ai un doute énorme sur la démarche du diagnostic. Sur son intérêt profond. Je ne comprends pas ce qu'il peut amener de si rassurant. Je comprends qu'on puisse en ressentir le besoin mais je me dis aussi qu'il doit être bien inconfortable de faire partie d'un groupe pour de mauvaises raisons. Se trouver des semblables sur la base d'une spécificité, je trouve ça étrange.

Acceptons nous tel que nous sommes, et arrêtez avec vos étiquetages, HPI, hpe, autiste, tda, TDAH..... on en peut plus c'est l'overdose

Non mesdames, un autiste ce n'est pas ça !

Elle me gêne énormément

On a tous des problèmes. On le sait, l'être humain est le plus imparfait sur cette planète. Maintenant, il faut avancer allé hop hop hop On se relève et on avance 😊👍

Un nouveau business...

Bah! On est ceci, on est cela. Des petites cases, encore des petites cases... ben oui, on a des personnalités différentes, depuis toujours, sauf qu'aujourd'hui on veut savoir dans quelle case on est. Une case valorisante, de préférence. Comme l'autisme, ou le HPI.

On l'a fait pour vous !

Nous avons posé cette question à 3 IA :

**QUELLES SONT LES BONNES
RAISONS DE DIRE D'UNE
FEMME AUTISTE SANS
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE
DIAGNOSTIQUÉE TARDIVEMENT
QUI A PLUSIEURS DIPLÔMES
ET N'ARRIVE PLUS À TENIR
DANS L'EMPLOI QU'ELLE EST
UNE ASSISTÉE ?**

Réponse de Claude AI

Il n'y en a pas vraiment, et je pense que c'est important de le dire clairement plutôt que de chercher artificiellement des "bonnes raisons" à ce jugement.

Pourquoi ce terme est trompeur dans cette situation

"Assistée" sous-entend une forme de paresse ou de choix de dépendre du système plutôt que de travailler. Mais la situation que vous décrivez — diplômes multiples, diagnostic tardif, difficulté à tenir dans l'emploi (pas à trouver un emploi) — correspond à un profil très documenté chez les femmes autistes :

- Le masking chronique : beaucoup de femmes autistes compensent socialement pendant des années, parfois jusqu'à l'âge adulte, ce qui permet de réussir des études mais épuise des ressources cognitives et émotionnelles énormes. Cela mène souvent à un effondrement en contexte professionnel prolongé (burnout autistique), pas par manque de compétence.
- Le décalage diplômes/emploi tenable : réussir des études (souvent plus structurées, avec des objectifs clairs) n'implique pas du tout que l'environnement de travail — avec ses implicites sociaux, son bruit, ses imprévus — soit soutenable au quotidien.

- Le diagnostic tardif : signifie des années sans adaptations (aménagement, compréhension de ses propres limites), donc des échecs répétés qui ne viennent pas d'un manque de volonté mais d'un environnement non adapté à un fonctionnement neurologique différent.

Ce que "assistée" occulte

Ce terme individualise un problème qui est en réalité largement structurel : le monde du travail est pensé pour un fonctionnement neurotypique, et très peu d'employeurs savent adapter un poste pour quelqu'un d'autiste sans déficience intellectuelle (déjà peu visible, donc peu reconnu). Percevoir une aide (allocation, reconnaissance de travailleur handicapé, etc.) dans ce contexte, c'est une compensation face à un désavantage réel, pas un abus.

Si vous êtes vous-même concernée par cette remarque, ou si elle vous a été dite, sachez que je peux aussi vous aider à y répondre ou à mettre des mots dessus si besoin.

Réponse de Chat GPT

Il n'y en a pas de bonne, si « assistée » est employé comme jugement moral.

Le raisonnement implicite serait : « elle est diplômée, donc elle possède les capacités nécessaires pour travailler ; si elle ne travaille plus et reçoit une aide, c'est qu'elle choisit de dépendre des autres ». Or les prémisses sont fausses. Un diplôme atteste de certaines compétences et de la capacité à réussir un cursus. Il ne mesure pas la capacité à supporter durablement les contraintes sensorielles, sociales, exécutives et organisationnelles d'un emploi.

Les recherches sur l'emploi des adultes autistes montrent précisément qu'un niveau élevé de qualification ne garantit ni l'accès à un emploi correspondant aux compétences de la personne, ni la possibilité de s'y maintenir durablement. Le chômage, le sous-emploi, la surqualification et les ruptures de parcours peuvent coexister avec des diplômes et de réelles compétences professionnelles.

Le diagnostic tardif ajoute un élément important : pendant des années, la personne peut avoir travaillé sans comprendre ses besoins et sans disposer d'aménagements adaptés. Elle peut avoir compensé les difficultés sociales, sensorielles ou organisationnelles jusqu'à l'épuisement.

Les travaux consacrés au camouflages et au burnout autistique décrivent notamment une fatigue profonde, une diminution des capacités fonctionnelles et une difficulté croissante à continuer de répondre aux exigences ordinaires de la vie professionnelle.

Le point essentiel est donc simple : posséder les compétences nécessaires pour exercer un métier et pouvoir supporter durablement les conditions dans lesquelles ce métier est organisé sont deux réalités différentes.

Donc une femme peut parfaitement avoir : les capacités intellectuelles → les diplômes → les compétences professionnelles → l'envie de travailler

et ne plus avoir : la capacité fonctionnelle de supporter durablement les conditions dans lesquelles le travail est organisé. Ce ne sont pas les mêmes variables.

Le terme « assistée » fait précisément disparaître cette distinction. Il transforme une situation de handicap et d'inadéquation entre capacités individuelles et environnement de travail en caractéristique morale de la personne : dépendance, passivité, manque d'effort.

Il y aurait éventuellement une utilisation strictement descriptive du mot : « elle bénéficie d'une assistance publique ». Mais dans ce cas, un salarié bénéficiant d'un aménagement raisonnable, un employeur bénéficiant d'une aide à l'embauche ou quelqu'un recevant une allocation familiale est également « assisté ». Le mot n'apporte alors pratiquement aucune information. Dans le cas que tu décris, il y a même une ironie assez forte : les multiples diplômes et les emplois antérieurs constituent plutôt des éléments incompatibles avec l'hypothèse simpliste selon laquelle la personne n'aurait jamais voulu faire d'efforts. Ils peuvent au contraire documenter une longue tentative d'adaptation qui finit par ne plus être soutenable.

J'ai vérifié ce point dans la littérature scientifique avant de répondre : les éléments présentés ci-dessus proviennent d'études originales publiées dans des revues scientifiques, et non de contenus militants, commerciaux ou médiatiques.

Réponse de Perplexity

Il n'y a pas de bonnes raisons de qualifier systématiquement d'« assistée » une femme autiste sans déficience intellectuelle, diplômée et en rupture d'emploi. Ce terme est souvent utilisé de manière réductrice, stigmatisante, et ne rend pas compte des réalités structurelles, médicales et sociales auxquelles elle fait face.

Pourquoi ce qualificatif est problématique

1. Il masque les causes structurelles du chômage

Le taux d'emploi des personnes autistes (même sans déficience intellectuelle) reste très bas : estimé entre 15% et 20% en France selon Autisme France, et des tendances similaires sont observées en Belgique. Les obstacles ne sont pas individuels mais systémiques :

- Inadéquation des processus de recrutement (entretiens basés sur des codes sociaux implicites, tests en ligne inadaptés) ;
- Manque d'aménagements raisonnables dans les entreprises (sensibilité sensorielle, besoin de prévisibilité, communication explicite) ;
- Discrimination et méconnaissance de l'autisme chez les employeurs et collègues.

Qualifier quelqu'un d'« assistée » revient à individualiser un problème collectif et à ignorer ces barrières institutionnelles.

2. Il nie la réalité du diagnostic tardif chez les femmes

Les femmes autistes sont souvent diagnostiquées tardivement (parfois après 40 ans), après des années de masquage (camouflage des traits autistiques pour « passer » comme neurotypiques). Ce masquage a un coût psychique énorme : épuisement, anxiété, dépression, burn-out. Une fois le diagnostic posé, beaucoup se retrouvent en incapacité temporaire ou durable de travailler, non par manque de compétences, mais parce que leur système nerveux est à bout.

Dire qu'elles sont « assistées » sous-entend qu'elles « profitent » du système, alors qu'elles sont souvent en train de reconstruire leur vie après des décennies de souffrance invisible.

3. Il confond « bénéficiaire de droits » et « être assisté-e »

En Belgique, comme dans beaucoup de pays européens, les allocations de chômage, les revenus d'intégration (CPAS), ou les prestations de handicap (comme l'APA ou la BIP en Wallonie) sont des droits sociaux, pas des faveurs. Ils sont financés par les cotisations sociales et l'impôt, et visent à garantir une dignité minimale à toute personne qui ne peut pas (ou plus) travailler dans les conditions actuelles du marché.

Une personne diplômée, ayant cotisé pendant des années, qui se retrouve sans emploi à cause de troubles non reconnus ou non aménagés, exerce un droit légitime en demandant ces aides. Ce n'est pas de l'assistanat, c'est de la protection sociale.

Quand le terme « assisté-e » peut-il être pertinent ?

Le mot « assisté-e » peut avoir un sens technique dans certains contextes administratifs (par exemple, « personne assistée par un service social »), mais il devient problématique quand il est utilisé comme :

- Une étiquette identitaire (« c'est une assistée ») ;
- Un jugement moral implicite (« elle ne fait rien, elle vit des aides ») ;
- Un outil de disqualification (« elle n'est pas crédible, c'est juste une assistée »).

Dans ces cas, il participe à la stigmatisation des bénéficiaires de l'aide sociale, un phénomène bien documenté en sociologie.[lemonde](#)

Alternatives linguistiques et conceptuelles

Plutôt que de dire « c'est une assistée », on peut dire :

- « Elle bénéficie actuellement d'allocations de chômage / d'un revenu d'intégration » (factuel, neutre) ;
- « Elle est en reconstruction après un diagnostic tardif d'autisme » (contextualisé) ;
- « Elle fait valoir ses droits sociaux dans un contexte de handicap non reconnu » (politique et précis).

Ces formulations reconnaissent la complexité de la situation sans réduire la personne à son statut administratif.

En résumé

Qualifier une femme autiste diplômée, diagnostiquée tardivement et en rupture d'emploi d'« assistée » :

- Ignore les barrières structurelles du marché du travail pour les personnes neuroatypiques ;
- Nie le coût du masquage et les conséquences du diagnostic tardif ;
- Confond droits sociaux et dépendance ;
- Participe à la stigmatisation des bénéficiaires de l'aide sociale.

Il n'y a donc pas de « bonnes raisons » d'utiliser ce terme de manière péjorative ou réductrice. En revanche, il peut être utile de nommer précisément les dispositifs auxquels elle a recours, dans un langage factuel et respectueux.

Sources principales :

Le Monde, « Ces femmes qui découvrent leur autisme à l'âge adulte », août 2026.[lemonde](#)

Research, Society and Development, « Adult autistic women, late diagnosis and its impact », août 2026.[rsdjournal](#)

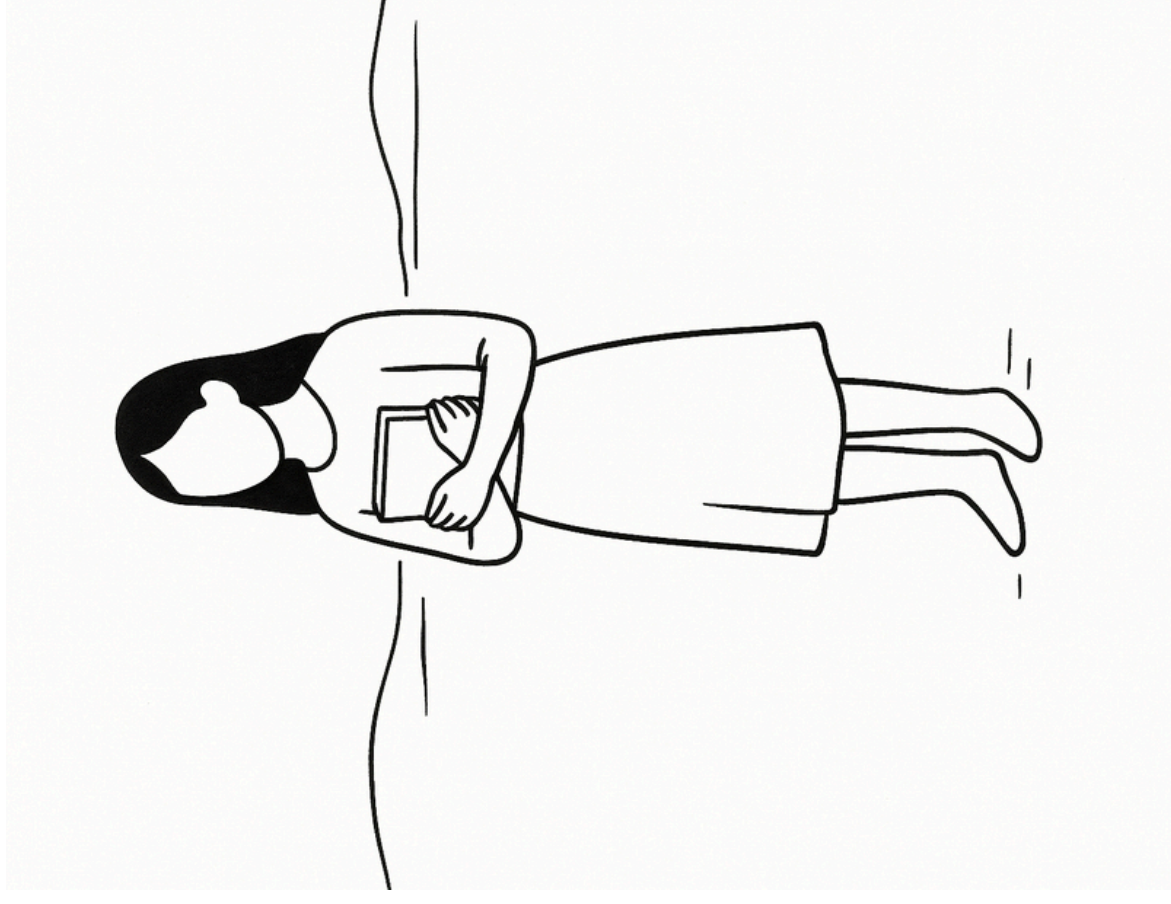
Femme Actuelle, « J'offre un avenir professionnel aux neuroatypiques », septembre 2026.[femmeactuelle](#)

LinkedIn, « Autism Levels and Reasonable Adjustments in the UK », août 2026.[linkedin](#)

Community Autism.org.uk, « Anyone else struggling to find a job? », août 2026.[community.autism.org](#)

LinkedIn, « A Lifetime of Not Knowing: Older Workers, Late Identification », août 2026.[linkedin](#)

Leobelo, « Autisme chez les filles : signes et diagnostic tardif », août 2026.



Supiot et la Belgique ?

La Belgique conserve un modèle de protection sociale principalement bismarckien, c'est-à-dire construit autour de l'activité professionnelle¹ : c'est en exerçant une activité et en cotisant que l'on acquiert une grande partie des droits sociaux.

Le statut de salarié ou d'indépendant détermine également le régime² dont dépend la personne et les règles qui lui sont applicables.

Notes

1. Activité professionnelle : le système belge de sécurité sociale s'est historiquement construit autour de l'emploi et de l'activité professionnelle rémunérée. Il faut ici distinguer le travail, notion plus large, de l'emploi, qui désigne une forme juridiquement organisée de travail rémunéré. Dans le système belge, c'est surtout l'emploi qui ouvre l'accès aux protections sociales.
2. Régime : ensemble de règles de sécurité sociale applicables à une catégorie professionnelle. Salariés et indépendants relèvent ainsi de régimes différents, avec leurs propres règles de financement, d'accès et de prestations.

Depuis 1999, certains mécanismes³ belges destinés aux travailleurs salariés se rapprochent néanmoins partiellement de la logique des « droits de tirage sociaux » proposée par Supiot : des droits acquis peuvent être mobilisés à certains moments du parcours.

Le crédit-temps permet par exemple de réduire ou d'interrompre temporairement son activité sous certaines conditions ; des droits à la formation peuvent également être mobilisés au cours de la carrière.

Mais l'origine du droit reste généralement liée au travail : pour pouvoir mobiliser ces dispositifs³, il faut notamment relever d'une situation professionnelle déterminée, avoir travaillé pendant une durée suffisante ou avoir acquis une certaine ancienneté.

La différence porte donc sur la construction du droit : ces mécanismes permettent de mobiliser certains droits acquis dans le cadre du travail, tandis que Supiot propose de penser plus largement la continuité de l'état professionnel de la personne⁴ et de ses droits à travers les différentes situations qui composent son parcours.

3. Mécanismes / dispositifs : mesures précises permettant d'exercer un droit dans certaines circonstances. Le crédit-temps, par exemple, permet à certains salariés de réduire ou d'interrompre temporairement leur activité sous certaines conditions. Un dispositif possède donc un objet et des conditions d'accès déterminés.

4. État professionnel de la personne : notion développée dans le rapport Supiot pour penser une continuité de droits au cours de la vie professionnelle, malgré les changements de situation (emploi, formation, interruption d'activité, changement de statut, etc.). Elle est associée aux « droits de tirage sociaux », que la personne pourrait mobiliser à différents moments de son parcours.

DÉCOUPE TON MARQUE-PAGE

