



Homewood
Santé

Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois



La neurodiversité en point de mire : la perte d'énergie liée à la dissimulation

Après une journée de réunions consécutives et de tâches multiples, vous quittez le travail complètement exténué·e, mais pour tout le monde, vous semblez parfaitement serein·e. Pour de nombreuses personnes neuroatypiques, cet épuisement dissimulé provient du fait de devoir se cacher, c'est-à-dire de l'effort constant qu'elles doivent fournir pour paraître « neurotypiques » au travail. Même si cela peut vous aider à vous intégrer ou à éviter les jugements, ce type de dissimulation entraîne des répercussions énormes, car il draine de l'énergie et favorise l'épuisement professionnel. Ce bulletin d'information se penche sur les raisons pour lesquelles la dissimulation est si épuisante, ce qui se passe dans le cerveau dans cet état et comment reconnaître le surmenage comme une rétroaction peut vous aider à protéger votre bien-être mental.

Qu'est-ce que la dissimulation?

La dissimulation consiste à supprimer ou à compenser les traits neurodivergents afin de répondre aux attentes sociales et professionnelles d'un monde neurotypique. C'est l'effort discret de rester calme en apparence, même lorsque votre attention et votre énergie semblent dispersées.

Au travail, la dissimulation peut prendre les formes suivantes :

- Hicher la tête pendant les réunions alors que votre esprit est ailleurs ou vagabonde.
- Taper du pied sous le bureau.
- S'autocritiquer.
- Accepter du travail supplémentaire juste pour prouver que vous êtes capable, souvent au détriment de votre repos.

La dissimulation peut se manifester différemment selon la situation. Voici quelques exemples courants de manifestations possibles chez les personnes neuroatypiques dans les milieux de travail chaque jour :

Situation	Exemples de dissimulation
Réunions d'équipe	<ul style="list-style-type: none">• Imiter le ton et le langage corporel des autres pour paraître investi·e tout en luttant intérieurement contre les distractions ou l'agitation.• S'abstenir d'interrompre ou de partager ses idées par peur de trop parler ou de dire les mauvaises choses.• Forcer à rester immobile pour éviter de paraître agité·e ou inattentif·ve, même si le mouvement aiderait à la concentration.
Projets collaboratifs	<ul style="list-style-type: none">• Surcompenser sa désorganisation par une recherche excessive ou une contre-vérification des détails.• Éviter de déléguer des tâches pour dissimuler ses oubli ou son impulsivité.• Dissimuler les moments de confusion ou de distraction en hochant la tête ou en faisant semblant de prendre des notes.• Faire preuve d'humour ou d'enthousiasme pour détourner l'attention des indices manqués ou des suivis incohérents.
Rencontres individuelles (avec le·la responsable ou d'autres personnes)	<ul style="list-style-type: none">• Répéter ses réponses à l'avance afin de paraître préparé·e et/ou professionnelle.• Expliquer de manière excessive pour compenser ses trous de mémoire ou ses moments d'inattention.• Accepter des délais irréalistes ou du travail supplémentaire pour paraître compétent·e et fiable.• Forcer un contact visuel calme et constant pour dissimuler l'anxiété ou les ruminations internes.
Évaluations de rendement	<ul style="list-style-type: none">• Minimiser les difficultés liées à l'organisation ou à la concentration, en mettant l'accent sur les efforts plutôt que d'admettre les difficultés.• Préparer des rapports ou des résumés de données soignés afin de cacher les urgences de dernière minute ou la pression exercée sur les fonctions exécutives.• Dissimuler ses réactions émotionnelles face aux commentaires, en paraissant calme alors qu'on se sent anxieu·euse ou qu'on s'autocritique à l'intérieur.• Promettre des améliorations futures excessives pour prouver son engagement et éviter de décevoir les autres.
Consolidation d'équipe ou sorties sociales	<ul style="list-style-type: none">• Adopter une personnalité « active » (optimiste, bavarde, sociable) pour cacher une stimulation excessive ou une fatigue sociale.• Rire avec les autres ou s'investir excessivement pour paraître connecté·e, puis se retirer plus tard pour récupérer son énergie.• Imiter l'humour ou le style de conversation des autres pour s'intégrer, même lorsqu'on ne sait pas comment réagir naturellement.• Rester plus longtemps que nécessaire pour éviter de paraître désengagé·e, puis s'effondrer ensuite d'épuisement.• Trouver des excuses pour partir plus tôt.

En théorie, cela peut ressembler à de la diligence et de la compétence. En réalité, il s'agit souvent d'épuisement déguisé en contrôle. Les personnes neuroatypiques peuvent consacrer tellement d'énergie mentale à gérer leur image ou à essayer de répondre aux attentes de leur milieu de travail que cela peut réduire l'énergie dont elles disposent pour accomplir leurs tâches professionnelles. Au fil du temps, ce type d'autocorrection constante sape à la fois l'énergie et la confiance.

La dissimulation est souvent confondue avec le professionnalisme acquis, mais il s'agit en réalité d'une stratégie de survie. Beaucoup de gens l'apprennent très tôt dans leur vie afin d'éviter les critiques ou le rejet. Dans les milieux de travail où la productivité et la précision sont valorisées au détriment de la flexibilité et de la créativité, la dissimulation peut sembler être le seul moyen de s'intégrer.

Dissimulation ou prise en charge

Certaines formes de dissimulation peuvent être utiles plutôt que nuisibles. Beaucoup de personnes mettent en place des stratégies d'adaptation pratiques qui les aident à rester concentrées et à fonctionner au quotidien, non pas pour cacher qui elles sont, mais pour que leur vie se déroule sans heurts. Ces habitudes adaptatives peuvent faciliter la prise en charge des symptômes et aider à rester organisé·e. Elles peuvent comprendre la pratique de l'écoute active pendant les conversations et les réunions, l'utilisation de rappels pour rester sur la bonne voie, la prise de notes dès que des idées viennent à l'esprit ou le maintien d'un espace de travail bien rangé afin de réduire les distractions.

Bien que ces compétences découlent souvent de la volonté de gérer ou d'atténuer les traits neurodivergents, elles peuvent devenir des outils sains qui favorisent véritablement le bien-être.

Sous pression

La neurodivergence influence l'attention de différentes façons et les personnes neuroatypiques peuvent être plus sensibles au stress, au surmenage et aux exigences externes.

Lorsqu'une personne présentant des traits neurodivergents est soumise à une pression constante, les systèmes de stress du cerveau, en particulier l'amygdale et le réseau de saillance, se mettent en suractivité. Ces zones détectent les situations d'urgence et de menace, inondant le corps d'hormones de stress. Parallèlement, le cortex préfrontal, responsable des fonctions exécutives telles que la planification, la hiérarchisation des priorités et la mémoire de travail, commence à se désactiver.

C'est pourquoi un cerveau neurodivergent soumis au stress peut se sentir pris en otage. Même les petites décisions semblent monumentales, et vos pensées peuvent soit se disperser, soit se concentrer de manière excessive sur un détail inutile. Vous pourriez vous figer ou vous déconnecter complètement mentalement.

Les efforts constants visant à supprimer ou à dissimuler les traits neurodivergents naturels afin de « tenir le coup » ne font qu'intensifier la réponse au stress. Forcer votre cerveau à fonctionner d'une manière qui ne correspond pas à son fonctionnement naturel demande une énergie mentale considérable et peut mettre à rude épreuve les systèmes

impliqués dans la motivation et la régulation. Au fil du temps, cela draine l'énergie dont vous avez besoin pour fonctionner, créant un cycle d'efforts, d'épuisement et de frustration.

Les coûts émotionnels

Au-delà de la fatigue cognitive, la dissimulation a des conséquences émotionnelles. Lorsque vous passez toute la journée à essayer de paraître concentré·e ou de « tenir le coup », vous pouvez commencer à avoir l'impression de jouer un rôle. Il s'agit d'une forme subtile de dédoublement identitaire : qui vous êtes réellement par opposition à qui on attend que vous soyez.

De nombreux adultes neuroatypiques décrivent cela comme une tension constante de faible intensité : surveiller le ton, réprimer ses impulsions, s'excuser à outrance ou repasser en boucle les interactions pour voir si elles ont été perçues de la « bonne » manière. Cette vigilance peut engendrer de l'anxiété, du doute et de la honte.

À terme, cela peut conduire à l'épuisement professionnel, une forme particulière d'épuisement qui se caractérise par un brouillard mental, une faible motivation, de l'irritabilité et une incapacité à commencer ou à terminer des tâches. Contrairement à la fatigue habituelle liée au travail, l'épuisement professionnel ne disparaît pas après une fin de semaine de repos. Il faut souvent un repos profond et, surtout, réduire les exigences de dissimulation pour se rétablir.

Lorsque l'épuisement professionnel frappe, les personnes touchées décrivent souvent un sentiment de détachement ou l'impression que leurs fonctions exécutives ont disparu. Des tâches qui semblaient autrefois faciles, comme envoyer des courriels, participer à des réunions ou même sortir du lit, semblent soudainement insurmontables. C'est le résultat de mois, voire d'années, passés à faire tourner votre cerveau à plein régime juste pour paraître neurotypique.

Le surmenage est une rétroaction

L'un des changements d'état d'esprit les plus importants pour les personnes neuroatypiques est de comprendre que le surmenage n'est pas une faiblesse, mais une source d'information.

Lorsque votre cerveau se sent submergé, il vous envoie un message : quelque chose doit changer. L'objectif n'est pas de redoubler d'efforts, mais de faire une pause et de se recentrer. Les neurosciences montrent que la régulation et la sortie du corps du mode « stress » doivent précéder l'action. Ce n'est que lorsque le système nerveux se sent en sécurité que le cortex préfrontal (la partie qui organise et planifie) peut se remettre en marche.

Au lieu de vous autocritiquer (« Pourquoi je n'arrive pas à me concentrer maintenant? »), essayez plutôt de vous interroger avec curiosité : « De quoi mon cerveau a-t-il besoin en ce moment? ». Peut-être s'agit-il de bouger, d'aller boire un verre d'eau ou de manger une collation, d'organiser votre temps ou de vous reposer. Être à l'écoute de cette rétroaction dès le début peut éviter un épuisement professionnel total plus tard.

Comment réduire la dissimulation et gérer le surmenage

De petits ajustements réguliers peuvent aider les personnes neuroatypiques à fonctionner à leur plein potentiel, sans avoir à se dissimuler constamment. Vous savez déjà ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour vous. Faites ce qui vous convient le mieux et envisagez les stratégies suivantes si vous commencez à vous sentir épuisé·e :

- **Régulez vos émotions d'abord, agissez ensuite.** Lorsque le stress monte, faites une pause avant de passer à l'action. Essayez de respirer lentement, de faire des étirements ou même de vous passer de l'eau froide sur les mains. Ces gestes calment l'amygdale et aident à recentrer l'attention.
- **Exprimez vos pensées.** Les cerveaux neurodivergents sont très actifs. Noter les choses, les dire à haute voix ou utiliser des outils visuels tels que des tableaux blancs ou des applications peuvent libérer de l'espace mental et améliorer la clarté.
- **Répartissez les tâches.** Remplacez la tâche « terminer ce projet » par une prochaine étape bien définie. La micro-planification donne à votre cerveau une victoire gérable et permet de maintenir l'élan.
- **Déterminez des périodes tampons.** Les transitions peuvent être difficiles. Prévoyez de courtes pauses de décompression entre les réunions ou après des tâches exigeantes afin de stimuler votre concentration et votre énergie.
- **Travaillez avec votre énergie, et non contre elle.** Remarquez vos pics et vos creux naturels de concentration. Accomplissez les tâches exigeantes pendant les heures où vous êtes le plus productif·ve et réservez les tâches administratives ou habituelles pour les moments où vous avez moins d'énergie.
- **Utilisez les bons outils.** Les minuteries, les calendriers visuels, les casques à réduction du bruit ou les applications de gestion de projet peuvent réduire la charge cognitive. L'objectif n'est pas de « réparer » quelque chose, mais de trouver des outils et des stratégies pour favoriser le bon fonctionnement de votre cerveau.
- **Soyez honnête quant à vos besoins.** Tournez-vous vers un·e collègue de confiance avec qui vous n'avez pas besoin de vous cacher et avec qui vous pouvez être vous-même. Si vous n'avez pas de collègue,appelez un·e ami·e ou un·e proche. Dans la mesure du possible, communiquez

ouvertement avec votre responsable et votre équipe. Demandez à l'avance les ordres du jour des réunions, des comptes rendus écrits clairs ou une certaine souplesse concernant les délais. De nombreux milieux de travail deviennent plus inclusifs sur le plan neurologique, mais les responsables ne peuvent pas répondre à des besoins dont ils n'ont pas connaissance. Ces conversations n'ont pas besoin d'être formelles; elles peuvent commencer par une affirmation honnête et sincère : « Voici ce qui m'aide à rester concentré·e et productif·ve. »

- **Définissez des plages horaires sans réunion.** Accordez-vous du temps pour réfléchir plus profondément en bloquant du temps dans votre horaire chaque jour.
- **Donnez-vous de l'espace pour réfléchir.** Prenez le temps d'assimiler l'information et de bien réfléchir avant d'accepter une décision.
- **Normalisez le repos.** L'énergie a tendance à se manifester par à-coups. Accordez-vous un temps d'arrêt après des périodes de concentration intense. Le repos n'est pas une récompense, il fait partie du cycle qui rend possible un rendement durable.

Obtenir de l'aide

Si vous vous retrouvez constamment à dissimuler vos sentiments ou à vous sentir épuisé·e, il est peut-être temps de demander de l'aide. Le programme d'aide aux employé·e·s et à leur famille (PAEF) de votre organisation peut vous offrir des services de counseling confidentiels et des stratégies pratiques pour prendre en charge le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) au travail. Obtenir de l'aide peut vous aider à créer les conditions propices à votre épanouissement.

Références

- Équipe éditoriale de l'ADDA (2024) ADHD masking: Does hiding your symptoms help or harm? Attention Deficit Disorder Association. Article consulté le 1er février 2026 sur le site <https://add.org/adhd-masking/> (seulement en anglais)
- Bryuere HM, Colella A (2024) Workplace accommodations and neurodiversity Dans : Patton E, Santuzzi AM (éd.) Neurodiversity and Work (pp. 181-205) 10.1007/978-3-031-55072-0_9
- Doyle N (2020) Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. British Medical Bulletin. 135(1):108–125. Article consulté le 1er février 2026 sur le site <https://academic.oup.com/bmb/article/135/1/108/5913187> (seulement en anglais)
- Brooks Olsen H, Turits M (2022) The silent struggles of workers with ADHD. BBC. Article consulté le 1er février 2026 sur le site <https://www.bbc.com/worklife/article/20221209-the-silent-struggles-of-workers-with-adhd> (seulement en anglais)
- Praslova LN (2025). The strain of masking: Reclaiming our neurodivergent selves. Psychology Today. Article consulté le 1er février 2026 sur le site <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/positively-different/202411/the-strain-of-masking-reclaiming-our-neurodivergent-selves> (seulement en anglais)



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : lignesdevie@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 565-4903

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur :

monhomeweb.ca

© Homewood Santé^{MC} 2026 | * Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.