

Analyse Bilan ergonomique par Christophe Brachet

"Dans le bilan, il est écrit qu'il existe une problématique de maintien en emploi liée à mes troubles cognitifs. Je tiens à dire que je ne me reconnais pas dans cette formulation. Je suis en poste, je travaille, et je cherche à m'adapter. Mon trouble n'est pas une problématique à éliminer, mais une réalité à comprendre, et qui peut être accompagnée intelligemment."

"Je suis tout à fait favorable à une démarche d'aménagement de poste. Mais je souhaite qu'elle soit construite avec moi — pas sur la base d'échanges entre entreprise et médecine du travail, sans que je sois associé."

"Le bilan parle aussi du fait que le service de santé est le seul acteur compétent mobilisé. J'aimerais que l'on élargisse cette réflexion, en envisageant des ressources externes ou des partenaires spécialisés. Si je ne me sens pas en confiance avec certains intervenants, on peut trouver d'autres relais."

"Je suis prêt à tester certaines recommandations, mais seulement si elles me paraissent légitimes et adaptées à mon quotidien. Je souhaite pouvoir proposer aussi mes propres idées. Pour moi, l'adaptation doit être co-construite, pas imposée."

"Je constate que mes caractéristiques sont mises en contraste avec celles de mes collègues. Mon ancienneté, mon embauche pendant le COVID, et mon fonctionnement cognitif spécifique sont des éléments de mon parcours — mais ils ne doivent pas servir à relativiser ma légitimité, ni à justifier une différence de traitement. Je souhaite que l'accompagnement soit construit sur ce que je vis réellement, pas sur des comparaisons implicites."

"Mon fonctionnement cognitif spécifique ne doit pas être résumé à une difficulté : il fait partie de mon profil, et je veux qu'il soit compris comme une singularité à respecter, pas une justification pour contourner mes besoins ou ma parole."

"Concernant l'organisation du temps de travail, je n'ai rien à reprocher. L'entreprise a pris en compte mes besoins, notamment pour le télétravail du lundi, et je reconnais que cela a été respecté."

"Je note avec satisfaction que le télétravail à temps plein est recommandé en cas de besoin ponctuel, comme un déménagement. C'est une mesure qui m'apporte de la sécurité et montre que l'entreprise est capable d'ajuster ses attentes selon ma réalité. J'aimerais que cette souplesse reste disponible, et qu'on puisse l'activer dès que nécessaire, sans devoir renégocier à chaque fois."

Je tiens à préciser que j'ai choisi de rester à Saint-Brieuc, et cela fait partie intégrante de mon équilibre personnel. Cette décision est fondée sur mes habitudes, mon quotidien, et un besoin de repères stables. Pourtant, j'ai ressenti des pressions liées à cette orientation, notamment au moment où j'ai décidé d'acheter un logement sur place. Cela m'a laissé penser que ce choix déplaisait ou était perçu comme un obstacle, alors qu'il est au contraire un facteur de stabilité et de confort pour moi."

"Je souhaite que ce point ne soit plus interprété négativement. Mon lieu de vie ne doit pas être un sujet de tension dans la relation professionnelle."

Concernant la planification des congés, je tiens à préciser plusieurs éléments. D'une part, la limitation à deux semaines consécutives en été correspond à un besoin que j'ai moi-même exprimé : au-delà de cette durée, je perds mes repères, ce qui génère de l'anxiété. Cette règle m'apporte donc stabilité et sécurité, et je la considère comme une adaptation positive."

"De même, le mercredi a été identifié comme une coupure bénéfique dans la semaine — cela a été entendu et mis en place, ce que je reconnais."

"Cependant, je constate une différence importante avec mes collègues : alors qu'ils peuvent choisir librement leurs dates de congés, les miennes doivent être validées en fonction des disponibilités de la RH et du chef de projet. Je comprends que ce suivi soit nécessaire pour assurer l'accompagnement, mais cette modalité crée une forme d'inégalité dans la liberté de choix. Je souhaite que cette organisation soit réévaluée, afin de maintenir l'équilibre entre cadre de suivi et équité de traitement."

"Je souhaite corriger un point du diagnostic : il est mentionné une souplesse de l'entreprise sur mes absences pour rendez-vous personnels, or cela ne correspond pas à mon expérience. Chaque demande a été difficile à faire passer, parfois questionnée ou retardée. Cette réalité mérite d'être reconnue, car elle fait partie de ce que j'ai eu à gérer."

"À l'origine, le SAVS m'accompagnait dans mes démarches médicales, intégrées à mon temps de travail — un fonctionnement adapté, allégeant ma charge mentale. Aujourd'hui, cette possibilité n'existe plus : je dois programmer ces rendez-vous sur mes temps libres, alors même que mon fonctionnement spécifique rend cette organisation complexe, et que le SAVS n'est pas toujours disponible hors du cadre professionnel."

*"Cette perte d'adaptation s'est doublée d'une tentative d'imposition médicale non consentie, ayant entraîné une rupture brutale d'accompagnement. Le nouveau suivi, désormais réalisé **à temps partiel**, est mal ajusté et vécu comme une sanction implicite. L'ensemble de ces évolutions a fragilisé mon environnement d'aide, réduit ma autonomie, et renforcé le sentiment d'être moins respecté dans mes besoins réels."*

Depuis le déménagement de l'entreprise, mon trajet domicile-travail est devenu plus contraignant. J'ai dû intégrer le métro dans mon parcours, ce qui m'oblige à voyager à des heures très fréquentées. L'arrivée à 9h30 m'expose à de forts flux de voyageurs, ce qui s'ajoute à un stress déjà présent lié à l'obligation d'être ponctuel.

Mais avant même de sortir, je dois gérer une série de contraintes invisibles, qui existaient déjà auparavant et qui pèsent lourdement sur ma fatigabilité. Chaque matin, je dois vérifier plusieurs fois que ma porte est bien fermée — parfois jusqu'à 15 ou 20 fois — ou m'assurer que la douche est bien coupée, en actionnant les poignées pour être sûr. Ces gestes répétitifs ne relèvent pas simplement d'une perte d'attention : ils s'inscrivent dans un fonctionnement cognitif complexe, mêlant anxiété anticipée, besoin de contrôle, et gestion du doute. Je m'impose aussi une routine d'hygiène que je ne pratiquais pas avant (par exemple me brosser les dents), j'organise chaque détail pour ne rien oublier, tout en gérant le stress obsessionnel lié à la peur d'être en retard. Ce cumul génère une surcharge cognitive très importante dès le début de la journée.

Je souhaite souligner une adaptation mise en place par l'entreprise qui m'aide réellement au quotidien : la possibilité de partir à 16h30. Ce départ anticipé me permet d'éviter les heures de pointe dans les transports et de réduire la charge sensorielle du retour. J'en ressens les bénéfices concrets, et je tiens à reconnaître cet effort.

Cependant, cette mesure ne compense pas la fatigue du matin, qui reste particulièrement forte et mal comprise. L'impact du déménagement sur ma fatigabilité — notamment du fait de l'ajout du métro — ne semble pas pleinement intégré dans l'analyse. Il est important que cette réalité soit comprise et prise en compte.

"Le moment du repas en commun, bien que perçu comme une pause sociale, constitue pour moi une source de fatigue mentale significative. L'environnement est bruyant, les interactions multiples, et l'effort d'adaptation constante me prive de toute possibilité de récupération. Je ne peux pas me déconnecter ni me poser réellement. Ce temps, censé être une respiration, est vécu comme une charge relationnelle et sensorielle."

"Il me semble important que cet élément soit intégré dans la reconnaissance du 'jour/homme', au même titre que les autres missions ou temps de présence. Ce moment participe pleinement à l'épuisement de la journée, et mérite d'être considéré comme un facteur réel dans l'analyse de ma charge de travail globale."

"On attend de moi une adaptation constante à un mode de fonctionnement qui ne me convient pas, et qu'il m'est tout simplement impossible de modeler. Il ne s'agit pas d'un compromis ou d'un effort partagé — je suis face à une exigence unilatérale d'adaptation qui me dépasse. Cette posture me place en échec avant même d'avoir commencé, et crée une tension injuste entre mes capacités réelles et les attentes implicites du collectif."

"Je ne demande pas une adaptation partagée : je questionne le principe même selon lequel ce serait toujours à la personne atypique d'ajuster son fonctionnement à celui du système. Mon mode de fonctionnement mérite d'être reconnu et pris en compte comme une base légitime, pas comme une déviation à corriger."

"Le modèle Agile tel qu'il est appliqué dans mon entreprise repose sur des principes de flexibilité, d'autonomie et de coordination implicite, qui sont difficilement compatibles avec mon fonctionnement autistique associé au TDA. Ce cadre, loin de faciliter mon intégration, crée une complexité continue, une surcharge cognitive et une invisibilité de mes besoins. Il serait nécessaire de reconnaître que ce modèle ne peut pas être universel, et que des ajustements spécifiques sont indispensables pour permettre à des profils neuroatypiques de s'épanouir sans être constamment en adaptation forcée."

"La culture d'entreprise valorise l'improvisation, les ajustements permanents, et la coopération fluide. Mais pour moi, chaque incertitude, chaque détail non explicité, chaque dépendance non formalisée représente une charge supplémentaire. Il s'agit moins d'un manque d'intégration que d'un système construit sur des normes implicites, qui me sont inaccessibles."

"Ce n'est pas une résistance à l'organisation — c'est une incompatibilité structurelle entre le fonctionnement Agile tel qu'il est appliqué ici, et mes besoins cognitifs en tant que personne autiste avec TDA. Il est crucial que cette réalité soit reconnue, non pas comme une exception à tolérer, mais comme un signal clair que le modèle actuel exclut certains profils sans même le réaliser."

"Je demande depuis plusieurs années à bénéficier de formations diverses et variées me permettant de me maintenir et d'évoluer dans mon emploi. Cette demande est systématiquement occultée — soit ignorée sans justification, soit repoussée avec des réponses comme 'on verra plus tard' ou 'rien dans le catalogue'. Pendant ce temps, mes collègues sont formés chaque année. Certaines formations sont ponctuellement proposées, mais elles sont inadaptées à mon profil, trop générales ou mal ciblées par rapport à mes missions. Cette inégalité de traitement me pénalise directement, me prive d'outils concrets, et renforce mon isolement professionnel."

"Par ailleurs, je ressens une forte gêne avec plusieurs outils ou domaines utilisés dans mon environnement de travail, tels que Confluence, la gestion de projet, le web design ou les aspects liés à la sécurité informatique. Ces éléments me génèrent une surcharge cognitive et un inconfort durable, qui nuisent à ma capacité à évoluer sereinement dans mon poste. Ce ressenti ne traduit ni un manque de volonté, ni une absence de compétence — mais bien une incompatibilité entre ces outils et mon fonctionnement."

"Le schéma proposé par l'ergonome repose sur une organisation du travail structurée autour de la planification et du séquençage des tâches. Or, pour une personne autiste comme moi, cette approche est difficile à vivre et génère une charge cognitive importante. Ce n'est pas la planification en soi qui est problématique, mais sa complexité, son caractère mouvant, l'absence d'accompagnement adapté — et surtout l'injonction à reproduire chaque semaine un planning identique, alors même que mon fonctionnement cognitif ne me le permet pas. Ce modèle rigide me pousse à l'échec sans offrir de solution alternative. Ce fonctionnement m'est imposé sans considération réelle pour mon profil, alors même qu'il est source de stress, de confusion et de fatigue."

"Ce que l'on présente comme un aménagement ergonomique se transforme en contrainte supplémentaire lorsqu'il n'est pas pensé en fonction du fonctionnement neuroatypique. Il est nécessaire que ces ajustements soient construits avec moi, et non appliqués à moi, afin d'éviter de nouvelles zones de tension. Un cadre répétitif ne peut être bénéfique que s'il est réellement adapté, souple et co-construit, et non plaqué sans tenir compte des effets délétères qu'il peut avoir dans mon cas."

Le modèle organisationnel imposé par le rapport ergonomique repose sur une planification rigide et un séquençage des tâches construit autour d'outils standards déjà en place. Ce fonctionnement ne correspond pas à mon mode de pensée, mais il m'est présenté comme solution sans concertation ni adaptation réelle. On attend de moi que je reproduise chaque semaine un planning identique, ce que je ne parviens pas à mettre en œuvre malgré mes efforts. Les difficultés sont pourtant reconnues dans le rapport (consignes trop denses, découpage insuffisant, absence de rappel en cours d'activité), mais n'ont donné lieu à aucune évolution concrète. On m'oblige à travailler selon ce modèle comme s'il était universellement adapté.

Depuis 2023, j'ai été positionné sur des tâches en R&D pour limiter les tensions liées au travail collaboratif. Cette organisation temporaire, bien qu'apaisante, n'a jamais été formalisée ni intégrée dans une reconnaissance de poste. Elle me maintient à la marge, sans visibilité, ni légitimité claire au sein de l'équipe. Elle ne peut fonctionner durablement sans création d'un poste spécifique ou adaptation officielle de ma fiche de poste.

Par ailleurs, je n'ai pas été pleinement intégré à certaines discussions lors de la réalisation même du rapport ergonomique. Ce silence renforce mon sentiment d'exclusion, alors que ce document est présenté comme la base d'un aménagement pensé pour moi. Comment construire une organisation inclusive si l'on ne me donne pas la parole sur les éléments qui me concernent directement ?

*Je formule donc une demande claire : la mise en place d'une **fiche de poste adaptée**, construite selon mes compétences réelles et mon fonctionnement cognitif. Et surtout, l'intégration de **véritables outils adaptés** — pas une exigence que je me plie indéfiniment à des logiciels et méthodes standards. Il existe des solutions pensées pour les personnes autistes : il est temps de les explorer. Ce n'est pas à moi de m'adapter aux outils existants, mais à l'organisation de faire l'effort d'inclusion et d'ajustement nécessaire.*

"Le rapport ergonomique met en évidence une croyance largement répandue dans l'équipe : celle d'une capacité d'évolution 'illimitée' de mes aptitudes, comme si mon fonctionnement allait se conformer progressivement aux exigences du modèle standard. Cette projection, bien que présentée comme bienveillante, est déconnectée de la réalité et freine l'instauration d'ajustements concrets ici et maintenant. Elle entretient l'idée qu'il n'est pas nécessaire de penser des outils ou une organisation différente, puisqu'on suppose que je finirai par m'adapter complètement. C'est une forme de déni subtil de mes besoins spécifiques et des limites inhérentes à mon fonctionnement cognitif."

"Je ne suis pas en train de régresser, ni incapable d'évoluer — mais il faut reconnaître que cette évolution n'est pas linéaire, ni universelle. Elle nécessite un environnement adapté et une reconnaissance claire de mes spécificités. Attendre que je devienne 'comme les autres' revient à refuser de construire un cadre inclusif et durable."

"Les échanges avec l'environnement humain de travail sont marqués par des remarques ou des représentations portant sur mon fonctionnement cognitif. On évoque une compréhension 'insuffisante' de l'implicite, ainsi que la présence de stéréotypies alimentaires ou comportementales — des éléments souvent associés à une lecture réductrice de mon profil. Ces observations, lorsqu'elles ne sont pas accompagnées d'une démarche de compréhension ou de déconstruction des stéréotypes, participent à me marginaliser et à nourrir un climat de jugement implicite."

"Au lieu d'être accueillis comme des manifestations naturelles de mon mode de fonctionnement, ces éléments sont interprétés comme des écarts ou des limites, sans que l'environnement fasse l'effort d'adaptation nécessaire. Cette posture relationnelle affecte ma capacité à m'investir sereinement, et renforce mon sentiment d'être perçu comme 'à part' plutôt que comme membre à part entière du collectif."

Le rapport ergonomique intègre un tableau de couverture des compétences sur les outils collaboratifs, dans lequel je suis inclus comme si j'avais acquis l'usage de ces outils. Pourtant, à aucun moment je n'ai bénéficié d'une formation, d'un guidage, ou d'un accompagnement dans leur utilisation. Ce cadre d'évaluation est donc dénué de sens : il ne reflète ni mes compétences réelles, ni mon potentiel d'implication, mais uniquement ma non-conformité à un système non pensé pour moi.

Ces outils sont **totale**ment inadaptés au fonctionnement autistique, car ils mobilisent des compétences d'interaction sociale implicite, de navigation simultanée dans des interfaces complexes, et de traitement rapide de consignes diffuses. Pour moi, leur usage entraîne une fatigue cognitive immédiate, une surcharge, et un décrochage fonctionnel. Les intégrer comme critère d'évaluation sans adaptation revient à invisibiliser mes difficultés spécifiques et à valider un dispositif excluant.

Imposer une méthode qui me surcharge, puis m'évaluer à travers elle, **n'a rien d'une démarche inclusive** — c'est un système fermé qui transforme un besoin d'ajustement en un défaut artificiel. L'adaptation ne consiste pas à me forcer à utiliser des outils standards épuisants. Elle commence par reconnaître que **ce n'est pas moi qui suis inadapté : ce sont les dispositifs qui le sont à mon profil.**

"Le remplacement de mon matériel informatique n'a pas été effectué, contrairement à celui des autres collaborateurs qui ont reçu un nouvel ordinateur depuis plus d'un an. L'argument avancé a été que mon poste n'était pas assez 'propre' ou 'organisé', alors même que je n'ai pas eu de temps disponible ni d'accompagnement pour réaliser cette organisation. Ces conditions, posées comme

préalables, ne tiennent pas compte de la réalité de mon quotidien ni de mes priorités de fonctionnement. Elles reportent indéfiniment une mise à niveau pourtant nécessaire."

"Ce type de justification illustre une logique de conditionnement implicite qui empêche l'accès à une ressource élémentaire. Le problème n'est pas que je n'ai pas organisé mon espace — c'est que le besoin en matériel est réel, urgent, et ne devrait pas dépendre de critères secondaires non concertés."

*Le rapport évoque mon usage irrégulier de certains outils collaboratifs tels que la messagerie interne ou Microsoft Teams. Or, cette observation est déconnectée de la réalité fonctionnelle : ces outils sont **difficilement accessibles** et n'ont jamais fait l'objet d'une appropriation accompagnée ou d'un ajustement adapté à mon fonctionnement neuroatypique.*

*Concernant Teams, il est paradoxal de me reprocher une utilisation irrégulière alors que c'est précisément **un outil collaboratif parmi les plus complexes**, fondé sur une logique d'échanges spontanés, d'interfaces multiples, et d'interactions non linéaires — tous éléments reconnus comme sources de surcharge cognitive pour les personnes autistes. L'inaccessibilité de ces outils n'est pas une question de volonté, mais une question de compatibilité fonctionnelle et de moyens mis en place.*

Enfin, le fait que certains messages ne me soient pas envoyés pour réduire ma fatigabilité prouve bien qu'il y a une conscience partielle de cette surcharge... mais sans que cela débouche sur une refonte cohérente de la façon dont ces outils sont utilisés avec moi.

Concernant la régularité de consultation des mails et des outils collaboratifs, il ne s'agit pas d'un refus ou d'une négligence. C'est une limite réelle liée à mon fonctionnement cognitif. Mon cerveau ne perçoit pas le temps et les routines comme une personne neurotypique, et la pression de devoir me connecter à des horaires réguliers crée une surcharge mentale forte.

Les alertes visuelles — souvent proposées comme solution — me provoquent un stress sensoriel intense. Elles ne sont pas viables pour moi.

Je propose donc des alternatives plus adaptées à mon profil :

- Un planning écrit avec des plages horaires souples que je définis moi-même.
- Un système de tri automatique des mails pour faire ressortir les priorités.
- Un soutien humain ponctuel (référent ou binôme) qui peut me signaler les urgences sans m'imposer une surveillance constante.
- Si acceptable, des rappels auditifs doux et contrôlables.

Je suis tout à fait capable d'utiliser ces outils de façon efficace, mais à la condition qu'ils soient adaptés. La solution ne doit pas passer par une exigence rigide, mais par une compréhension profonde de mon fonctionnement.

Je souhaite être considéré comme un salarié engagé, qui a simplement besoin que ses singularités soient respectées pour donner le meilleur de lui-même dans un environnement sécurisé et adapté."

"Je suis pleinement conscient que l'environnement professionnel chez Ecolocale implique des connaissances spécifiques — sur les marchés, les structures, les vocabulaires, etc. Toutefois, il est injuste de me comparer à une personne en poste depuis plusieurs années. Je suis en phase

d'intégration et d'apprentissage, avec un profil neuroatypique qui nécessite un accompagnement adapté.

L'accès à ces savoirs ne passe pas seulement par l'expérience, mais aussi par des formations structurées, des supports clairs et des moyens de compensation. Le manque d'intégration progressive ou de ressources simplifiées a freiné mon autonomie technique."**

"Je salue l'intention exprimée dans les objectifs, notamment le respect de mon rythme propre, la prise en compte de mes capacités et la volonté de concilier travail et vie personnelle. C'est essentiel.

Toutefois, je souhaite clarifier certaines réalités concrètes. Mon fonctionnement neuroatypique, marqué par l'autisme et le TDA, rend difficile le respect d'horaires routiniers rigides. La régularité imposée peut générer une surcharge cognitive, une anxiété anticipatoire et une fatigabilité accrue. Je ne suis pas opposé à une organisation stable, mais elle doit être construite avec moi, et non pour moi. Une routine choisie, adaptée, ritualisée avec mes propres repères est possible — et elle est plus efficace que celle que l'on m'impose.

Les jours sur site, j'ai déjà adopté une organisation structurée et réaliste : j'arrive avant 9h30, comme tout le monde, et je repars à 16h30 afin de gérer la fatigue liée aux trajets. Ce rythme me permet de tenir efficacement sans compromettre mon équilibre personnel. En revanche, les jours en télétravail peuvent être ajustés plus souples. Je suis souvent plus performant en horaires décalés, et une pause longue en milieu de journée suivie d'un temps de travail prolongé en fin d'après-midi m'aide à être plus efficace.

La question de compatibilité avec les équipes ne devrait pas se poser en termes de conformité stricte mais en termes d'aménagements mutuels. Si l'information circule mal, cela peut être compensé par des outils de relais (référents, filtres automatiques, agendas partagés...).

Concernant les temps d'échange avec les jobs coachs, je partage pleinement l'idée de les intégrer sur le temps de travail. Les rendez-vous effectués sur mes pauses m'ont privé d'un temps de récupération vital. Cette organisation doit évoluer pour respecter ma santé physique et mentale.

Enfin, je souhaite souligner un changement récent qui me pénalise : la suppression de la possibilité de prendre des absences sur le temps de travail, pourtant auparavant prises en charge financièrement. L'entreprise juge que cela n'est pas médical, or pour moi cela l'est. De par mon handicap, je suis incapable de me rendre seul chez un professionnel de santé sans l'accompagnement du SAVS. Cela fait partie intégrante de mon droit à un accès équitable aux soins, et doit donc être reconnu comme un besoin directement lié à mon handicap."**

"Je suis tout à fait favorable à la mise en place de moyens pour mieux comprendre le fonctionnement et la culture de l'entreprise. Il est essentiel que l'on me donne une vision d'ensemble, des explications claires et structurées sur les objectifs, les rôles et le vocabulaire

spécifique à Ecolocale. Mon fonctionnement cognitif nécessite des supports visuels, explicites et accessibles.

Les propositions de supports comme des photos, schémas, tutoriels vidéo ou captures d'écran sont pertinentes et correspondent à mon mode d'apprentissage. La sollicitation d'une aide humaine (interne ou externe), ainsi que le recours à des entreprises adaptées pour reformater les contenus, sont des pistes concrètes que je soutiens — à condition que le temps nécessaire soit respecté.

Je souhaite également préciser qu'en raison de mon fonctionnement cognitif spécifique, j'ai besoin que certaines explications puissent être **reprises ou répétées plusieurs fois dans le temps**, sans jugement. Cela ne traduit pas un manque d'attention, mais un mode d'apprentissage particulier lié à mon profil neuroatypique. Pour que l'information s'ancre durablement, il me faut la revoir régulièrement, sous des formats visuels ou structurés, et dans un contexte bienveillant. Ce besoin doit être reconnu comme une composante naturelle de mon accompagnement, et non comme une défaillance."**

"Concernant la planification, je suis en mesure de structurer mes journées à condition d'avoir des repères simples, ritualisés et adaptés à mon rythme cognitif. L'idée d'utiliser un agenda partagé peut être utile si elle respecte une certaine souplesse et si je suis accompagné dans sa mise en œuvre. En revanche, je souhaite exprimer une réserve sur certaines solutions proposées, notamment l'assistant personnel vocal.

Ce type d'outil ne correspond pas à mes besoins réels. Il ne réglera ni mes difficultés de motivation ni mes problèmes de régularité, et peut même générer du stress ou de la confusion sensorielle. Le recours systématique à des solutions technologiques ou IA me donne le sentiment que l'on délègue ma prise en charge à des outils, au lieu de m'apporter un accompagnement humain, concret et respectueux de mon fonctionnement.**

Ce dont j'ai besoin, ce n'est pas d'un assistant virtuel, mais d'un cadre clair, d'un soutien humain ritualisé, et de moyens simples et accessibles pour suivre mes consignes sans surcharge mentale. Des points réguliers avec un référent ou chef de projet peuvent être bénéfiques s'ils sont bienveillants, cadrés et non intrusifs."**

"Je tiens à exprimer des réserves importantes concernant le mode d'organisation actuellement imposé, notamment l'usage des User Stories (US) dans les outils collaboratifs. Ce format technique ne tient pas compte de mon fonctionnement cognitif lié à l'autisme et au TDA. Il est aujourd'hui appliqué sans adaptation, comme si tout le monde devait fonctionner selon les mêmes normes.

Pour que je puisse réellement m'approprier cet outil, les US doivent être reformulées selon un format visuel, explicite et simplifié — avec des phrases courtes, des exemples concrets, et une structure compréhensible. Sans ces adaptations, le support devient une source de confusion et de surcharge mentale.**

Je souhaite également que les explications liées à ces outils et au fonctionnement de l'équipe puissent être **reprises plusieurs fois dans le temps, sans jugement**. Mon mode d'apprentissage nécessite de revoir certaines informations pour qu'elles s'ancrent durablement. Ce besoin doit être reconnu et respecté comme une composante naturelle de mon fonctionnement, et non comme une faiblesse."**

"Je tiens également à signaler que je ne maîtrise pas bien la méthodologie agile (sprints, backlogs, US, stand-up), faute de formation structurée. Ce qui m'a été transmis jusqu'à présent ne constitue que des fragments épars, sans pédagogie adaptée. Pour moi, une formation claire, progressive et accessible est indispensable — avec des visuels, des exemples concrets et des temps de consolidation, révisables dans la durée."

"Sur la question des sprints, je suis favorable à une évolution vers une organisation plus souple, intégrant des phases de respiration cognitive. Pouvoir enchaîner des sprints légers ou en doublon peut m'aider, à condition que cela soit proposé comme une forme de coopération bienveillante, et non comme un contrôle imposé."

L'agilité ne doit pas être un dogme rigide, mais un cadre souple qui intègre aussi la diversité cognitive."**

"Enfin, je rencontre une difficulté concrète avec la gestion des statuts de tâches. Le fait de devoir changer leur statut dans un outil est un acte simple en apparence, mais qui devient compliqué dans mon fonctionnement : régularité, automatisation et motivation sont des mécanismes instables pour moi.

Cette inertie cognitive n'est pas une négligence, mais une limite structurelle. Je n'ai pas encore trouvé de méthode fiable pour surmonter cette difficulté, mais je suis ouvert à des expérimentations — binômes bienveillants, rappels visuels, rituels simples — à condition qu'ils soient pensés **avec moi**

"Je soutiens pleinement la clarification des valeurs portées par l'entreprise en matière d'inclusion et d'aménagement pour les personnes ayant des besoins spécifiques. Cependant, pour que cela soit réellement impactant, il est nécessaire que ces valeurs soient partagées activement avec les équipes, traduites en pratiques concrètes, et non simplement évoquées dans un rapport."

La communication interne autour de la neurodiversité doit être claire, régulière, et accessible à tous. Cela peut passer par des temps d'échange, des sensibilisations, des ressources visibles et compréhensibles. Trop souvent, le sujet reste flou ou marginalisé, alors qu'il devrait être au cœur de la culture d'entreprise."**

"Je me reconnais dans une approche fondée sur les forces et les compétences — et non les déficiences. C'est une posture essentielle pour valoriser la singularité, l'engagement, et les réussites des personnes neuroatypiques."

Trop longtemps, on a évalué mon travail à travers le prisme de ce que je ne faisais pas "comme les autres". Or, ma façon de réfléchir, ma mémoire des structures, mon sens de l'analyse ou mes capacités techniques sont autant d'atouts. C'est en les mettant en lumière qu'on m'aide à progresser et à m'inscrire durablement dans l'équipe."**

"Je soutiens pleinement l'idée de communiquer sur mes réussites, à travers des outils comme des tableaux de compétences ou des mises en visibilité de mes apports aux projets. Cela contribue à créer une image juste, stable et valorisante."

J'ai besoin aussi que les retours qui me sont faits — pendant ou après les projets — soient structurés, écrits, et contextualisés. Ces feedbacks doivent être bienveillants, précis et concrets, pour m'aider à consolider ce qui fonctionne, à comprendre les attentes, et à développer mes points forts."**

"La communication avec moi doit respecter mon mode de fonctionnement. J'ai parfois besoin de temps, de clarté, de reformulation ou de repères visuels. Ce n'est pas une faiblesse, mais une autre manière d'être au monde.

Je suis totalement favorable à une nouvelle sensibilisation des équipes sur ces aspects — à condition qu'elle ne soit pas théorique mais vraiment utile et appliquée. Les pratiques de communication efficaces passent par le respect du rythme, la mise à l'aise, et le droit à la différence."**

"Je soutiens pleinement l'idée de réduire la charge cognitive liée aux réunions. Mon fonctionnement neuroatypique rend la concentration prolongée difficile, en particulier dans des environnements verbaux intenses. Une durée raisonnable, avec un ordre du jour écrit et transmis à l'avance, est essentielle pour que je puisse participer dans de bonnes conditions — et surtout pour que cela diminue le stress et la fatigabilité générés.

Toutefois, je tiens à souligner une incohérence entre les recommandations du rapport et la réalité observée : les réunions sont censées durer moins de 45 minutes, mais elles excèdent systématiquement les **1h ou plus**, sans annonce préalable ni adaptation. Cela aggrave ma charge mentale, génère de l'anticipation anxieuse, et m'empêche de suivre les échanges jusqu'au bout dans un cadre sécurisé.**

Pour que l'aménagement soit réellement efficace, il est indispensable que les durées soient respectées ou, le cas échéant, qu'une **retranscription écrite ou un enregistrement accessible** me soit proposé. Le format doit être défini avec moi selon mes besoins cognitifs (chapitrage, condensé, format visuel). Ces ajustements sont essentiels pour préserver mon énergie, mon attention et ma sérénité."**

"Je soutiens pleinement l'idée qu'une communication saine et inclusive est un effort collectif, basé sur la responsabilité partagée. Le double problème de l'empathie (ne pas être compris, mais aussi ne pas comprendre sans repères clairs) rend les échanges particulièrement complexes pour une personne neuroatypique.

Les attentes neuronormatives m'ont souvent conduit à développer des stratégies de camouflage social (adaptation comportementale forcée), qui entraînent une fatigue intense et une altération de mon authenticité. Ce n'est pas tenable sur le long terme."**

"Pour moi, une communication efficace passe par : – des consignes explicites et précises, – une vérification bienveillante de la compréhension, – la possibilité de demander sans jugement une reformulation ou clarification. Ces ajustements ne sont pas accessoires : ils sont indispensables pour que je puisse contribuer pleinement, sans surcharge ni confusion. Le soutien actif dans la communication me permet d'évoluer dans un environnement plus sécurisant."

"Je suis favorable à ce que l'équipe bénéficie d'une formation concrète à la communication neuromixte, qui permette à chacun de comprendre les enjeux du dialogue entre profils cognitifs différents. Il ne s'agit pas de surprotéger, mais de construire ensemble une culture de l'écoute active, du respect et de la collaboration inclusive.

Définir collectivement des modes de communication acceptables pour tous permet de sortir des automatismes implicites et de poser un cadre clair, bienveillant, et applicable au quotidien. C'est un

levier fondamental pour diminuer ma charge mentale et développer ma participation active dans l'équipe."**

Je soutiens pleinement les propositions visant à rendre les consignes plus accessibles : les doublons entre consigne orale et écrite, la démonstration pratique, ou l'utilisation de supports visuels sont essentiels pour moi. Mon fonctionnement nécessite une communication explicite, structurée, et séquencée pour éviter les surcharges mentales et faciliter l'engagement. Les consignes doivent être simples, concrètes, et progressives. Quand ces critères sont respectés, je suis capable de m'impliquer pleinement dans les tâches, sans perte d'énergie liée à la compréhension."

"Je tiens cependant à préciser que la proposition d'utiliser des mémos vocaux ne me convient pas. Ce type d'outil ne s'intègre pas naturellement à mon fonctionnement, ne soulage pas ma charge mentale, et peut même m'irriter ou me décourager dans mon organisation. Je préfère que l'on explore des moyens réellement utiles et compatibles avec mon mode cognitif — comme les supports écrits, visuels ou les outils collaboratifs simples que je peux maîtriser sans surcharge."

"Le partage d'écran, les vidéos de capture dynamique, ou les démonstrations visuelles sont des leviers puissants dans mon cas — à condition qu'ils soient utilisés comme outils pédagogiques structurés, et pas comme compléments isolés. J'ai besoin d'un fil rouge visuel et stable pour ancrer les savoir-faire et me repérer dans les procédures."

"Enfin, je soutiens fortement l'idée de s'inspirer de la méthode FALC (Facile À Lire et À Comprendre) pour les documents écrits. Les principes proposés — phrases courtes, une seule idée par ligne, vocabulaire simple, visuels associés — correspondent à mes besoins. Je demande que les supports importants me soient fournis dans ce format, et que les outils tels que FALEAC ou LIREC soient explorés avec moi. Ces adaptations ne sont pas un confort mais une nécessité pour me permettre un accès équitable à l'information sans surcharge ni exclusion."

La gestion de l'information numérique, et notamment l'archivage, représente une tâche complexe dans mon fonctionnement neuroatypique. Cela demande un effort de catégorisation, d'anticipation et de planification qui peut s'avérer particulièrement coûteux en attention, motivation et énergie mentale. Les règles d'archivage, même lorsqu'elles sont simples pour d'autres, doivent être explicitement posées, reformulées si nécessaire, et illustrées par des exemples concrets. Je suis favorable à ce que ces consignes me soient redonnées de façon claire, avec des supports visuels ou vidéos."

"La mise en place de raccourcis sur le bureau ou dans les outils de travail, construits en lien avec mes usages réels, serait une aide concrète. Plus les accès sont simples, intuitifs et ritualisés, moins je risque de me perdre ou de bloquer. Je souhaite également bénéficier de temps dédié à ce sujet — pas seulement lors d'un blocage, mais aussi pour consolider les réussites, repérer ce qui fonctionne, et installer des rituels durables."

"Concernant les situations de blocage, l'idée d'un dossier 'À archiver' me semble pertinente, à condition qu'il soit intégré dans mon quotidien sans pression. Créer un temps spécifique pour le traitement de ces documents — avec accompagnement bienveillant si besoin — me permettrait de reprendre la main sur ces tâches sans surcharge ni jugement."

"Enfin, je tiens à exprimer un ressenti récurrent : malgré mes efforts pour clarifier mes besoins, structurer mes tâches, et contribuer activement, je me sens régulièrement dévalorisé dans les interactions professionnelles. Ce climat fragilise ma motivation, accentue mon stress, et rend mon engagement plus difficile. Il est impératif que le respect, la reconnaissance et la bienveillance soient rétablis comme piliers concrets de la relation professionnelle avec moi — et pas seulement comme intentions affichées."

"Je soutiens la désignation d'une personne référente pour suivre mon poste et les adaptations à mettre en place. Cela doit se faire de manière formelle, claire, avec un rôle défini. Une référente handicap sous la responsabilité du DG me semble cohérente pour le suivi global. En revanche, du côté de la production, la diversité des chefs de projet et la constitution variable des équipes posent des problèmes de faisabilité. Il serait inefficace que ce rôle soit dispersé sur plusieurs interlocuteurs : j'ai besoin d'un repère stable, identifié, et joignable, que ce soit en interne ou en externe. Une ressource externe pourrait être envisagée (coach, tech lead), mais uniquement si elle est formée à mon fonctionnement, intégrée au projet, et mandatée dans un cadre clair. Ce soutien ne doit pas être symbolique, mais engagé, adapté et utile."

"Je souhaite que mon développement professionnel soit réellement soutenu et qualifié — pas seulement évoqué. Un bilan de compétences ciblé pourrait permettre de formaliser mes acquis, mes forces spécifiques, et mes perspectives d'évolution. L'idée de séances de co-développement entre développeurs me semble pertinente si elles se déroulent dans un cadre bienveillant, explicite, et adapté à mon fonctionnement. Je suis également favorable au mentorat, à condition que la relation soit construite sur la confiance et le respect mutuel."

"Concernant les formations, je précise que je ne peux pas suivre efficacement des sessions longues. Toute formation de plus de 45 minutes doit impérativement être fractionnée, accompagnée de supports visuels et d'une possibilité de relecture. Le format distanciel est préférable, à condition qu'il offre une navigation fluide (chapitrage, captures dynamiques), pour que je puisse apprendre à mon rythme. Il est impératif que les formations soient adaptées par un organisme spécialisé dans le fonctionnement neuroatypique — et si l'Institut Marie-Thérèse Solacroup est identifié comme ressource pertinente, je suis favorable à une collaboration avec cette structure."

"Je tiens également à exprimer une difficulté récurrente au sein des équipes techniques : malgré mes compétences avérées sur certaines dimensions du développement et de la structuration logicielle, je ressens régulièrement des attitudes de supériorité de la part de certains collègues. Cela se traduit par des comportements infantilissants, des mises à l'écart implicites, ou des suppositions injustes sur mon niveau de compétence — en décalage total avec la réalité. Ce climat affecte ma confiance, ma motivation, et mon sentiment d'appartenance. Il est essentiel de reconnaître que les profils atypiques peuvent porter des expertises solides, même si leur communication ou leur posture diffère des codes dominants. J'attends à ce que mes compétences soient reconnues pour ce qu'elles sont, et non filtrées à travers des biais sociaux ou cognitifs."

"Je tiens à rappeler que les adaptations demandées s'inscrivent dans le cadre du principe d'aménagement raisonnable, tel que défini par : – la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), ratifiée par la France en 2010, – la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. Ces textes garantissent que les personnes en situation de handicap ont droit à des ajustements nécessaires et appropriés, afin d'exercer leur travail dans des conditions d'égalité réelle** avec les autres salariés, sans que cela ne constitue une charge disproportionnée pour l'employeur."**

"Dans mon cas, les aménagements formulés sont précis, contextualisés, et construits dans une logique de coopération. Ils ne visent pas à obtenir des privilèges, mais à exercer mes droits et à rendre mes conditions de travail compatibles avec mon fonctionnement cognitif. Pourtant, je constate que l'entreprise laisse entendre que si les aménagements ne « fonctionnent pas » ou si leur coût devient trop élevé, mon maintien dans l'emploi serait compromis. Cette posture est profondément humiliante : elle me place dans une logique de condition suspensive, comme si mon droit au travail dépendait d'une expérimentation temporaire et limitée — ou d'un arbitrage budgétaire."

"Je tiens à dénoncer un glissement de responsabilité : l'entreprise semble se dédouaner, en transférant le risque vers moi, comme si l'échec d'un système mal adapté justifiait une rupture de contrat. Or, le principe d'aménagement raisonnable impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, dans une situation concrète, sans que cela constitue une charge disproportionnée — et cette charge est elle-même censée être compensée par les politiques publiques menées en faveur des personnes handicapées. En réalité, je constate un profond manque de soutien financier et opérationnel de la part de l'État. Les dispositifs sont trop complexes, mal articulés ou simplement absents. Ce décalage ne doit pas justifier l'abandon des engagements pris à mon égard."

"Cap Emploi m'avait assuré que je serais accompagné durablement vers un maintien en poste. Je constate aujourd'hui que cette promesse n'est pas tenue. Ce que je demande, c'est un engagement réel — pas une logique de test à échéance variable, ni une évaluation anxiogène. Les droits affichés doivent devenir des pratiques concrètes, applicables, et non des protections théoriques."

"Je constate que l'évaluation de la faisabilité des aménagements repose sur une série de critères techniques, financiers, organisationnels et matériels. Si ces éléments peuvent paraître légitimes du point de vue de l'entreprise, ils traduisent une dérive préoccupante : l'exercice de mon droit est conditionné à une rentabilité, une compatibilité ou une commodité. Ce raisonnement est en contradiction avec l'esprit du principe d'aménagement raisonnable, tel que garanti par la CIDPH et la Directive 2000/78/CE."

"On m'expose à une lecture restrictive de ce principe, où l'aménagement doit 'conserver un intérêt pour l'entreprise', être 'amorti', ne pas 'désorganiser l'équipe' — comme si l'accès à l'emploi d'une personne handicapée devenait un luxe soumis à justification. Dans mon cas, ce raisonnement est destructeur : il me place sous menace permanente de rupture professionnelle si les ajustements demandés sont jugés trop coûteux, trop contraignants ou trop atypiques. C'est profondément injuste, d'autant plus que l'État lui-même ne mobilise pas les aides nécessaires ni les structures de soutien pour garantir ces droits."

"Je réaffirme que les aménagements que je demande ne sont ni extravagants ni injustifiables : ils sont modestes, ciblés, construits sur la base de mon fonctionnement réel, avec une volonté sincère de coopération. Leur faisabilité devrait donc être évaluée à l'aune de leur nécessité, de leur impact humain et du droit à l'inclusion — pas uniquement par une logique comptable ou logistique."

Le rapport met en évidence une réalité trop souvent ignorée : les personnes avec un fonctionnement cognitif atypique, loin d'être un poids pour l'organisation, portent des atouts

professionnels puissants. Dans mon cas, ces qualités ne sont pas théoriques : elles sont vécues, déployées au quotidien malgré les obstacles et le manque de soutien réel. Je fais preuve d'analyse, de logique, de créativité, de concentration soutenue, de rigueur, de loyauté et de sens du résultat — même dans des contextes où les conditions ne sont pas alignées avec mes besoins."

"Ces compétences doivent être reconnues pleinement, pas seulement mentionnées comme traits annexes. Leur expression dépend des aménagements mis en place, du climat de confiance, de l'écoute, et de la stabilité des relations professionnelles. J'attends à ce que l'entreprise ne se limite pas à constater ces qualités, mais construise activement les conditions dans lesquelles elles peuvent s'exprimer — et être valorisées comme des ressources stratégiques.

"Je tiens à signaler une atteinte sérieuse à mes droits : le rapport d'aménagement rédigé par l'ergonome, contenant des informations sensibles sur mon fonctionnement cognitif, a été transmis à la RH et au manager sans mon consentement explicite. J'ai adressé une réclamation écrite, restée sans réponse à ce jour. Quand j'ai exprimé mon désaccord sur Teams auprès des destinataires, on m'a renvoyé vers l'ergonome en affirmant qu'ils 'n'étaient pas responsables'. Pourtant, ces documents sont actuellement en leur possession et rien ne garantit leur usage ni leur conservation encadrée."

"Cette situation est profondément choquante et contraire au principe de gestion éthique et respectueuse des données personnelles, en particulier quand il s'agit de données liées au handicap. Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) impose un consentement éclairé et une traçabilité des traitements effectués sur les données sensibles. En l'état, je considère que mes droits n'ont pas été respectés — ni sur le plan du consentement, ni sur celui de la prise en compte de mon opposition claire."

CDT