

Madame, Monsieur,

À l'approche de ma reprise, je tiens à poser avec clarté les faits qui ont conduit à une **rupture de confiance profonde et durable** vis-à-vis du dispositif censé m'accompagner, et de l'entreprise elle-même. Cette lettre n'a pas pour but de provoquer, ni de me plaindre, mais de formuler un **constat lucide**, fondé sur des faits concrets, et de poser des limites devenues indispensables face à un fonctionnement institutionnel qui ignore ma parole et bafoue mes droits.

1. Refus d'adaptation du poste malgré les préconisations

Le rapport ergonomique recommande une adaptation structurelle :

« Une solution qui ne peut être que temporaire ... à moins de la création d'un poste spécifique pour le salarié ou une modification de sa fiche de poste. »

Pourtant, il m'a été clairement signifié que je devais "fonctionner comme les autres", et qu'aucune fiche de poste ne serait modifiée.

Cette position contredit les conclusions du diagnostic, qui alerte sur les effets délétères d'un maintien sur des tâches non adaptées :

« Le positionnement exclusif sur des tâches de R&D peut générer des effets défavorables : démotivation, sentiment d'inutilité, non reconnaissance, exclusion. »

Même si l'on évoque une diversification, elle reste **non formalisée, non pérenne, et non concertée**. Elle perpétue une injonction à la normalisation qui me pousse à **me suradapter en silence**, au détriment de ma santé mentale.

2. Mécanismes de dévalorisation, infantilisation et inversion accusatoire

Le manager emploie régulièrement un discours faussement bienveillant, répétant : "je suis gentil avec toi" ou "tu as mal compris" — des formulations qui servent à **neutraliser toute critique** et à **affaiblir ma parole**, sous couvert de douceur.

Ce comportement n'est pas neutre : il **me disqualifie tout en le valorisant** comme figure d'autorité. Un exemple révélateur : il m'a demandé comment héberger une application .NET 5 sous IIS, puis est revenu plus tard en affirmant que je "ne savais pas faire", et qu'il allait "me montrer" — comme s'il n'avait jamais sollicité mon aide. Cette mise en scène répétée **me dévalorise, me dépossède, et renforce mon exclusion professionnelle**.

Lorsque j'ai signalé un risque pour ma santé, la RH m'a accusé de la harceler — **inversant les rôles**, au lieu de répondre à son devoir de protection. Face à cette injustice, j'ai préféré me taire pour me protéger d'une nouvelle disqualification.

La RH m'a également reproché d'avoir "trompé l'entreprise" parce que je prenais des notes en entretien — pratique recommandée par **Cap Emploi**, pour compenser des difficultés d'écoute et de mémorisation. Plutôt que de reconnaître cette adaptation comme légitime, elle l'a interprétée comme une manipulation.

Quand on est autiste, chaque entretien est une épreuve, chaque tentative d'intégration un effort intense. C'est **précisément ce courage invisible que l'on m'a reproché**.

Je déclare aujourd'hui **ma perte totale de confiance envers la RH, le manager, le directeur du GIE, et LADAPT** — qui était censée assurer **un minimum de protection et d'accompagnement**, et a pourtant validé ou renforcé ce système de marginalisation.

3. Transmission et conservation non autorisées du rapport ergonomique

J'avais demandé que le rapport me soit envoyé à mon **adresse personnelle**. L'ergonome l'a transmis à mon adresse professionnelle, exposée et liée à l'entreprise — **sans m'en avertir, ni obtenir mon accord**.

Il a ainsi été transmis à la RH et au manager, **sans mon consentement**. J'avais uniquement autorisé son envoi à la **médecine du travail**, dans un cadre confidentiel.

J'ai exprimé **clairement et par écrit** mon refus que ce rapport soit conservé. Et pourtant, il est **toujours conservé à ce jour**, en violation manifeste de ma volonté — ce qui constitue une atteinte grave à ma confidentialité et à mes droits fondamentaux.

4. Silence face à ma contestation formelle

Suite à cette diffusion, j'ai adressé un **mail de contestation à l'ergonome**. Il est resté **sans réponse**.

Ce silence révèle une forme de **mépris institutionnel**, incompatible avec la mission d'écoute, de respect et de dialogue qui devrait caractériser toute démarche d'accompagnement.

5. Manipulation de LADAPT et disqualification volontaire de mon analyse

J'ai rédigé une **analyse personnelle de quatorze pages** en réponse au rapport. Ce document n'a été **que survolé pendant cinq minutes**, puis écarté.

Pire, LADAPT m'a **dissuadé de le transmettre**, en me tenant des propos menaçants :

“Si tu envoies ça, tu risques d'être viré.”

Cette pression n'a pas cherché à me protéger — elle visait à **me faire taire**, à **bloquer ma parole sous menace**. Ce n'est pas de l'accompagnement : c'est une **manipulation**, incompatible avec toute éthique professionnelle.

LADAPT n'a montré **aucun intérêt réel** pour mon travail, préférant **extraire uniquement ce qui servait l'entreprise**, et ignorer mes objections, mes propositions et mon vécu.

Je **refuse désormais toute collaboration ou démarche conduite sans mon accord**.

6. Effacement intellectuel et appropriation de mes travaux

J'ai été chargé de mener une **étude sur l'éco-conception**, que j'ai réalisée sérieusement, en lisant des ouvrages, en consultant des sources, et en m'appuyant sur des critères professionnels. On m'a reproché de “ne pas savoir résumer”, avant de **transmettre mon contenu**, en le **modifiant pour y imposer les idées du manager**, notamment en **balayant ma proposition de mode sombre** d'un simple “ça ne sert à rien” — **sans justification ni débat**.

J'ai vécu cette réécriture comme une **dépossession**, et une tentative d'**effacer ma pensée au profit d'une vision externe**, qui nie la pertinence technique et l'investissement intellectuel que j'ai fourni.

Autre exemple : j'ai été amené à **lire mon étude sur l'intelligence artificielle devant une personne étrangère au domaine**, dans le but implicite de “évaluer” mon travail. Ce n'était pas une revue collégiale — c'était une **mise en spectacle humiliante**, sans légitimité ni cadre technique.

Je n'ai pas été accompagné — j'ai été **instrumentalisé**.

7. Refus d'instrumentalisation et limites posées

Je **refuse catégoriquement** de participer à des “tests empiriques” censés me permettre de **m’adapter à l’entreprise** — comme cela a été formulé. Ce type de démarche n’a rien d’inclusif : il s’agit d’une tentative de **modélisation comportementale**, visant à me rendre compatible avec une norme qui n’est pas la mienne. Et je **refuse fermement d’être transformé, contrôlé ou utilisé comme support d’expérimentation**, au mépris de ma singularité et de mon intégrité psychique.

8. Rupture définitive de confiance

Je ne suis plus disposé à subir ce fonctionnement. Je **refuse que vous continuiez à ignorer ma parole**, à détourner mes alertes, à instrumentaliser des documents transmis sans accord, et à **piétiner mes droits fondamentaux**.

Si vous persistez à conserver le rapport ergonomique sans mon consentement explicite, je me verrai **contraint d’agir en conséquence**. Ce ne sera pas une réaction impulsive, mais une **réponse lucide**, à une violation que j’ai signalée **clairement et suffisamment en amont**.

Je **ne demande aucun privilège**, mais le respect de ma dignité, de mon travail, et des principes fondamentaux que tout accompagnement devrait garantir. Si aucune évolution n’est envisageable, je souhaite que cette impasse soit reconnue comme une position assumée par l’entreprise. Et que toute éventuelle séparation s’opère dans un **cadre équitable, transparent et respectueux**, en cohérence avec les responsabilités de chacun.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.