

# Le travail, c'est la santé. Ou presque.

[...]

J'ai compris que la souffrance au travail était un phénomène répandu, dans le privé comme le public, et qu'elle n'épargnait personne, que l'on soit cadre ou ouvrier. J'ai compris que les techniques de management, qu'elles soient basées sur la peur ou sur le bonheur, servent une logique de rentabilité court-termiste. En effet, la logique de l'actionnariat s'est étendue à la sphère de l'entreprise, qui se voit contrainte de favoriser les gains immédiats. Ainsi, les investissements qui pourraient permettre une amélioration de la productivité à long terme, les sujets sociaux et environnementaux sont relégués au second plan. Cette logique justifie tout, et si les abus sont rendus possibles (harcèlement, humiliations, mises au placard, etc.), ça n'est pas à cause de personnalités déviantes et perverses, mais bien parce que l'entreprise – le capitalisme – encourage ces abus. Je crois qu'il est important, là encore, de ne pas céder à une analyse psychologisante de la souffrance au travail. Mettre en place des numéros verts, des cellules d'écoute ou même des « tickets psy » revient à appliquer un pansement sur une jambe de bois. Car offrir à un salarié en souffrance un carnet de tickets lui permettant de s'allonger sur un divan ne résoudra pas le problème. C'est l'organisation du travail qu'il faut repenser. Si l'entreprise est pathogène, c'est elle qui devrait être traitée en priorité.

## Les autistes et l'emploi

Et les autistes, alors ? Ben les autistes, ils galèrent. Pour changer ! Oui, je sais, ça va finir par être lassant : « Ils sont stigmatisés, discriminés, ils ont pas de boulot, ils se suicident, finissent dans la rue, ouin ouin, blablabla, on a compris. C'est toujours la même rengaine. » Écoute Jacky, que les choses soient claires, j'arrêterai de la chanter, cette rengaine, quand on arrêtera de nous traiter comme des citoyens de seconde zone.

Avant de parler du monde du travail, il faudrait déjà évoquer l'enseignement supérieur. C'est un parcours semé d'embûches pour une personne autiste. S'inscrire à la fac est déjà en soi complexe, vu les démarches administratives à accomplir. Or les autistes y sont allergiques. Personnellement, me retrouver face à un formulaire de déclaration des revenus suffit à me rendre tachycarde. Quand j'ai dû m'inscrire à la fac pour ma thèse, et par la suite remplir tous les papiers nécessaires à la soutenance, il a fallu que je m'y reprenne à plusieurs fois. Par ailleurs, comme l'a souligné le camarade Josef Schovanec dans son excellent rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes, les enseignements sont organisés de façon à dispenser en premier lieu des cours généralistes pour ensuite permettre à l'étudiant de se spécialiser. Ce qui va à l'encontre du fonctionnement des personnes autistes, qui ont tendance à avoir des compétences très pointues sur des sujets précis. Ces personnes sont également autodidactes. Elles se forment par elles-mêmes sur les sujets qui les intéressent. Il est cependant très compliqué (pour ne pas dire impossible) de faire reconnaître officiellement ces savoirs et compétences, ne serait-ce que parce que la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) est imbuvable. Pour ces raisons et beaucoup d'autres encore, il est important que l'université évolue afin de s'adapter aux étudiants qui ont des besoins spécifiques. C'est d'ailleurs la raison d'être du projet Aspïe piloté par Bertrand Monthubert, qui vise à améliorer l'accès à l'enseignement supérieur pour les personnes autistes sans déficience intellectuelle. Ce projet d'envergure, qui réunit une vingtaine d'universités, a pour objectif de « construire une université Aspïe-friendly ». En apprenant l'existence d'une telle initiative, je me suis sentie pleine d'espoir pour l'avenir ! Car si ma génération et les précédentes ont été sacrifiées, j'aimerais croire en des jours meilleurs pour les enfants autistes d'aujourd'hui et de demain.

*Alors que le management moderne attend des salariés un investissement subjectif, un engagement personnel absolu, les personnes autistes détonnent. Je crois que l'autisme nous rend – bien malgré nous – résistants à certaines formes d'aliénation. Et c'est tant mieux.*

Quant au monde du travail, encore faudrait-il que les personnes autistes puissent y accéder ! Comme nous l'avons vu avec le témoignage de Thomas, la première étape – et pas des moindres – consiste à décrocher un job. Et si par un doux miracle la magie opère, il faut ensuite réussir à conserver son emploi. Ce qui est loin d'être évident... Je ne compte pas le nombre d'autistes qui m'ont rapporté avoir des difficultés insurmontables avec leurs collègues ou leur hiérarchie. Ils ne discutent pas à la machine à café, ne déjeunent pas avec les collègues entre midi et deux, ont du mal à identifier les stratégies de pouvoir qui se jouent dans l'organisation, ne sont pas assez « corporate »... Ils ont beau avoir des compétences indéniables, leur « savoir-être » n'est pas suffisant, en tout cas aux yeux des non-autistes. Alors que le management moderne attend des salariés un investissement subjectif, un engagement personnel absolu, les personnes autistes détonnent. Je crois que l'autisme nous rend – bien malgré nous – résistants à certaines formes d'aliénation. Et c'est tant mieux.

Les personnes autistes ont du mal à s'affirmer et à dire non, c'est pourquoi elles peuvent se faire joyeusement exploiter par des managers sans vergogne. Et je crois aussi – mais il s'agit là d'une intuition personnelle – qu'elles attisent la jalousie. Beaucoup d'autistes sont extrêmement brillants, au moins en ce qui concerne leurs intérêts spécifiques. Elles ne s'en cachent pas, ne serait-ce parce qu'elles n'ont pas toujours conscience de leurs talents et peuvent monologuer pendant des heures sur les sujets qui les passionnent. Certainement pas pour s'en vanter, mais pour le seul plaisir de partager ce qui les fait vibrer, sans se rendre compte que cela peut s'avérer soporifique voire carrément vexant pour leur interlocuteur. Car certains voient dans ce déballage de connaissances un affront à leur propre intelligence et s'en offusquent donc. Surtout quand ils occupent une position hiérarchique supérieure... C'est une chose dangereuse que d'être brillant et de n'avoir pas les compétences sociales permettant de le camoufler. Car l'intelligence a beau être une vertu, c'est une vertu menaçante pour les dominants.

En plus de cela, le rythme imposé en entreprise est épuisant pour une personne autiste, particulièrement si elle est exposée à un environnement agressif d'un point de vue sensoriel. Pourtant, quelques aménagements pourraient leur faciliter la vie :

- un recrutement qui ferait fi du sacro-saint entretien et testerait plutôt les compétences de la personne ;
- un espace sensoriel adapté (attention au bruit, à la lumière des néons, etc.) : permettre entre autres le port d'un casque anti-bruit et/ou de lunettes de soleil ;
- permettre à la personne de bénéficier du télétravail ;
- désigner un tuteur qui pourra l'aider à se familiariser avec les locaux et la culture de l'entreprise ;
- privilégier les consignes écrites aux consignes orales, la communication écrite (mail) à la communication orale (surtout si c'est par téléphone) ;
- former les collègues et managers aux particularités de la personne ;
- aménager les horaires (pour éviter, entre autres, les heures de pointe en transport en commun) ;
- permettre que la personne mange seule et qu'elle ne participe pas aux « pauses-café » si tel est son souhait ;
- expliciter clairement la fiche de poste et les tâches à réaliser ;
- adapter les critères d'évaluation en supprimant les items ô combien subjectifs liés au « savoir-être ».

Bon nombre de ces aménagements pourraient d'ailleurs être bénéfiques à l'ensemble des salariés. De la même manière que les rampes qui permettent aux personnes en fauteuil roulant d'accéder aux commerces servent également aux personnes âgées ou aux personnes avec une poussette ! Cela ne doit cependant pas devenir un argument pour modifier l'environnement, car le simple fait que ces aménagements bénéficient à une minorité de personnes devrait être une raison suffisante pour les mettre en place.