

Projet « Accès à l'emploi des personnes autistes de haut-niveau ou avec syndrome d'Asperger »

CHARTRE ÉTHIQUE

liant les trois parties prenantes : L'Employeur, L'Acteur du projet et Les Experts

LE PROJET

Proposer une nouvelle approche de l'emploi des personnes avec autisme, en milieu ordinaire de travail, permettant au monde professionnel de s'enrichir de nouvelles compétences et aux personnes avec autisme de s'épanouir tant professionnellement que personnellement.

CE PROJET EST ISSU D'UN PARTENARIAT ENTRE :

- **La fondation d'entreprise Malakoff Médéric Handicap**, dont l'objectif est notamment d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap en aidant les entreprises.
- **Ethik Management**, structure de conseil issue du terrain (groupe fondateur des restaurants, spas et boutiques Dans le Noir ?) ayant développé une expertise dans la coordination de projet visant à l'intégration de personnes en situation de handicap.

CETTE CHARTE EXPRIME LES GRANDS ENJEUX FÉDÉRATEURS DU PROJET :

- **Les valeurs** affirment l'essence même de l'engagement des parties prenantes au service du projet.
 - **Les principes éthiques** régissent les actions des différentes parties prenantes, entre elles et avec tous les interlocuteurs externes.
- >>> Réaliser cette formalisation, **c'est créer un code de bonne conduite partagé par tous**. C'est aussi pérenniser nos modes de fonctionnement dans le respect de chacun.



Les parties prenantes

L' « Employeur »

est le terme utilisé pour définir le monde professionnel, public ou privé, souhaitant intégrer une personne avec autisme.

L' « Acteur du projet »

est la dénomination utilisée pour la personne avec autisme ayant la volonté d'être accompagnée dans ou vers l'emploi.

Les « Experts »

est la terminologie regroupant les personnes ayant une expertise et une expérience suffisante pour réaliser les évaluations et accompagnements vers ou dans l'emploi.

Ce terme peut donc désigner plusieurs spécialistes différents amenés à travailler collectivement : experts handicap, coachs, formateurs, psychologues, ergothérapeutes, experts en accessibilité...

Ces trois parties prenantes pourront être désignées par « Nous » dans la présente Charte.

LA DÉFINITION DE L'ACCOMPAGNEMENT

On appelle « **accompagnement** », le processus mis en place dans l'objectif de créer et de mettre en action l'ensemble des moyens nécessaires pour favoriser la collaboration entre un Employeur et un Acteur du projet.

L'accompagnement peut être réalisé dans un cadre professionnel déjà établi ou en vue d'établir celui-ci.

L'accompagnement réunit trois parties prenantes : l'Employeur et l'Acteur du projet. Leur rencontre est facilitée par des Experts disposant d'un certain nombre d'outils et de méthodes à cet effet.



Des valeurs d'identité

*Elles représentent les engagements qui expriment ce que nous sommes,
ce qui nous rassemble, ce qui nous anime.*

LA PRÉVALENCE DE L'HUMAIN ET DE SES COMPÉTENCES SUR LA SITUATION DE HANDICAP

L'objectif est de se concentrer sur les compétences, les qualités, les valeurs et le talent de l'Acteur du projet et non sur sa situation de handicap.

UNE INTÉGRATION DANS L'INTÉRÊT BIEN COMPRIS DES PARTIES PRENANTES

L'autonomie, l'indépendance et l'empowerment de l'Acteur du projet

Il s'agit de comprendre ce que dit et vit la personne, ce qu'elle veut, de valoriser ce qu'elle est, peut et veut faire en s'assurant que cela est en corrélation directe avec les besoins d'un Employeur.

L'intérêt pour l'entreprise : efficacité & rentabilité

L'Employeur intègre comme pour chacun de ses salariés, des ressources humaines dotées de compétences et correspondant à un besoin défini.



Des valeurs d'action

*Elles correspondent aux engagements qui orientent nos décisions.
Elles énoncent notre façon de travailler, de faire vivre nos valeurs d'identité.*

UNE DÉMARCHE OUVERTE ET INCLUSIVE

Toute personne avec autisme, indépendamment de son type d'autisme, si elle présente les compétences et motivations requises, entre tout à fait dans le champ du présent dispositif.

LA LIBERTÉ DES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes sont libres de leur engagement et de leurs choix, dans la limite des relations contractuelles qu'elles pourraient décider d'établir.

LA VOLONTÉ D'AVANCER

L'ensemble des parties prenantes avance dans cette mouvance qui consiste à la fois :

- à faire évoluer l'employabilité des personnes avec autisme,
- à promouvoir les apports de l'atypicité et de la diversité,
- à enrichir les conceptions du management et des ressources humaines,
- à accompagner la transition du monde du travail confronté à ses multiples défis (dématérialisation, robotisation, complexité et évolutivité des environnements, diversité culturelle, sociale, cognitive).



Des valeurs d'interaction

Ce sont les engagements qui guident notre manière de nous comporter avec notre environnement.

LES ENGAGEMENTS INDIVIDUELS

Chaque partie prenante s'engage de manière individuelle dans ce projet après avoir été informée de ses objectifs et de son déroulement.

LA BIENVEILLANCE

Chaque partie prenante doit en permanence agir dans un souci de bienveillance envers les autres.

UNE OBLIGATION DE MOYEN

Chacune des parties prenantes a une obligation de moyens et doit ainsi à cet effet, déployer ses meilleurs efforts pour atteindre l'objectif visé.



Les principes éthiques (1/2)

*Un principe éthique est une obligation que nous respectons pour agir.
Définir un principe éthique répond à la question : « Que faire pour bien faire? »*

L'EPANOUISSEMENT DES PARTIES PRENANTES

(EMPLOYEUR ET ACTEUR DU PROJET)

La méthode de l'estompage

Les acteurs bénéficient d'un accompagnement s'atténuant selon le contexte et les besoins et ayant pour objectif de disparaître. Si cet objectif ne peut être atteint, d'autres solutions pourront être envisagées.

Une communication maîtrisée

La communication doit être fluide, transparente, adaptée et maîtrisée pour s'assurer d'une bonne compréhension entre les parties prenantes.

Une approche par les capacités pour l'Acteur du projet

Les capacités sont « un ensemble de vecteurs de fonctionnements, qui reflètent la liberté dont dispose actuellement la personne pour mener un type de vie ou un autre »¹.

1. Notion développée par Amartya Sen (économiste indien)

Une rencontre avec la diversité pour l'Employeur

Ce projet permettra à l'Employeur et à ses salariés d'aller à la rencontre de la différence et de la diversité.



Les principes éthiques (2/2)

*Un principe éthique est une obligation que nous respectons pour agir.
Définir un principe éthique répond à la question : « Que faire pour bien faire? »*

L'EFFICIENCE

L'engagement mutuel

L'accompagnement est un processus collectif qui implique l'engagement mutuel des parties prenantes.

Ces dernières pourront remonter le non-respect de valeurs ou de principes éthiques par d'autres parties à un référent désigné à cet effet.

La temporalité du projet

L'accompagnement est d'emblée mis en place dans la perspective de sa fin.

La pérennité du projet

L'essaimage permettra de garantir la pérennité et le déploiement de la démarche.



REFERENTIEL ÉTHIQUE

<http://www.ethik-investment.fr/public/upload/files/2107163510.pdf>

CONTACTS

Pour toutes questions relatives au projet : projet-asperger@malakoffmederic.com

Pour toutes questions relatives au respect de l'Éthique : Maryvonne Lyazid, ancienne adjointe du Défenseur des Droits – *Présidente du Comité de Pilotage* - lyazid.maryvonne@orange.fr

