

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

Référentiel Éthique

PREAMBULE

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.

Les parties prenantes

- L'« **Employeur** » sera le terme utilisé dans le présent document pour définir le monde professionnel, public ou privé, désireux d'intégrer une personne avec autisme.
- Le « **Collaborateur** » sera la dénomination utilisée pour la personne avec autisme ayant la volonté d'être accompagnée dans ou vers l'emploi, que ce dernier corresponde à une première expérience, à un début de carrière, à une réorientation ou à un maintien dans l'emploi.
- Les « **Experts** » sera la terminologie regroupant les personnes ayant une expertise et une expérience suffisante pour réaliser les évaluations et accompagnements vers et dans l'emploi et pour garantir la pertinence des choix et interprétations qui en découleront, nécessaires à l'accomplissement du projet.

Ce terme peut donc désigner le cas échéant plusieurs spécialistes différents qui seront amenés à travailler collectivement : experts handicap, coaches, formateurs, psychologues, ergothérapeutes, experts en accessibilité...

La définition de l'accompagnement :

On appellera « **accompagnement** », le processus mis en place dans l'objectif de créer et de mettre en action l'ensemble des moyens nécessaires pour favoriser les conditions d'adéquation entre un Employeur et un Collaborateur. L'accompagnement peut être réalisé dans un cadre professionnel déjà établi, si Employeur et Collaborateur ont déjà initié une collaboration, ou en vue d'établir celui-ci.

L'accompagnement réunit trois parties prenantes : deux acteurs, l'Employeur à la recherche de talents et le Collaborateur souhaitant être accompagné vers ou dans l'emploi. Leur rencontre est facilitée par des Experts disposant d'un certain nombre d'outils et de méthodes à cet effet.

La formalisation d'une charte éthique :

Par sa nature, ses finalités autant que par le mode d'organisation choisi, ce projet est original dans le sens où il n'a pas de précédent. Les innovations qu'il propose autant que la multiplicité des parties prenantes qu'il fédère imposent de réfléchir à la mise en place d'un cadre spécifique, approprié à ses ambitions et à l'ensemble des protagonistes.

Cette Charte exprime les grands enjeux fédérateurs. Les valeurs, tout d'abord, affirment l'essence même de l'engagement des parties prenantes au service du projet.

Les principes éthiques, ensuite, régissent les actions des différentes parties prenantes, entre elles et avec tous les interlocuteurs externes.

Elle n'entend pas se substituer ni à la déontologie qui régit les règles et devoirs des différents Experts amenés à intervenir, ni aux comités d'éthique qui pourraient, dans le futur, être amenés à suivre ou évaluer les développements qui s'enracineront dans le projet. Il ne prétend pas, non plus, résoudre les dilemmes éthiques qui pourraient naître à l'occasion d'un accompagnement singulier.

I.1 DES VALEURS D'IDENTITÉ

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

I.1.1 La prévalence de l'humain et de ses compétences sur la situation de handicap

L'humain doit être placé au centre de son projet professionnel, ses particularités doivent être prises en compte. L'objectif n'est pas de valoriser le Collaborateur avec son handicap mais de se concentrer sur ses compétences, ses qualités, ses valeurs et son talent. Le handicap est une composante qu'il faut prendre en compte et non en charge.

Le projet s'inscrit ainsi dans la perspective du modèle social et environnemental du handicap dont l'esprit est exposé par la définition adoptée par l'ONU, selon laquelle sont considérées comme handicapées des personnes qui « présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il faut également considérer le handicap de manière relationnelle, en lien à un environnement matériel, culturel et social.

I.1.2 Une intégration dans l'intérêt bien compris des acteurs

Le projet implique un accompagnement mis en œuvre pour le bien des acteurs qui sont encouragés à s'approprier la démarche ainsi que les outils et méthodes déployés en vue de devenir autonomes.

L'autonomie, l'indépendance et l'empowerment du Collaborateur

Les principes exposés ci-après s'inscrivent dans une perspective globale d'autonomie, d'indépendance et d'*empowerment* des Collaborateurs.

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.

Il n'est pas question de « dresser » ou de « formater » les participants au projet, de les rendre « presque neurotypiques ». La finalité de l'accompagnement est au contraire de les accompagner dans l'acquisition et la maîtrise de certains codes, dans la gestion de l'organisation, et dans la mise en place de stratégies, de processus leur permettant d'exprimer leurs compétences au service du choix de vie qui est le leur, sans que leur différence ne soit plus un handicap.

Le projet n'a pas pour vocation de se substituer aux professionnels des domaines socio-médico psychologiques, il vise l'intégration professionnelle en milieu ordinaire.

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.

L'Employeur est accompagné par des Experts répondant à ses interrogations, facilitant la collaboration et le dotant de clés de communication et de management nécessaires pour atteindre le plus rapidement possible l'efficacité et la performance du binôme Employeur-Collaborateur.

Au-delà des missions qui sont ou seront confiées au Collaborateur, l'objectif est également de faire en sorte que l'Employeur puisse bénéficier d'un Collaborateur autonome et indépendant (déplacements, repas, participation à la vie communautaire de la structure etc....)

I.2 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.

I.2.1 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 d'accompagnement vers ou dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Aucune discrimination (sexe, origine, niveau d'étude, religion, localisation géographique, etc.) ne peut être tolérée. Si le nombre de participants est limité par rapport au nombre de postulants, le choix des participants se fait sur un seul critère : la possibilité de les faire bénéficier efficacement de cet accompagnement vers ou dans l'emploi. Etant entendu que l'engagement d'un Employeur, tel que le terme a été défini dans le préambule, est confirmé.

Lorsqu'un parcours d'accompagnement ne semblera pas pouvoir se mettre en place avec des chances raisonnables de succès, ou ne semblera pas pouvoir être mis en place dans l'intérêt du Collaborateur ou de l'Employeur ; le Collaborateur sera orienté vers une ou des structures plus adaptées. Cette réorientation pouvant être ponctuelle. En effet, il sera tout à fait possible que celle-ci soit une étape intermédiaire avant un accompagnement, laissant le temps au futur Collaborateur de se préparer et d'être en capacité d'en bénéficier.

I.2.2 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.

Le projet implique un engagement entre les parties prenantes qui choisissent librement de travailler ensemble, dans le respect et l'égalité de chacun, en développant une relation de confiance.

Les acteurs peuvent exiger que les données les concernant leur soient remises ou détruites conformément à la loi L 78-17 du 6 janvier 1978, « loi informatique et libertés », relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Le consentement d'un Collaborateur est systématiquement requis avant toute sollicitation de tiers (famille, ami, tuteur personnel, etc...) dans le cadre de l'accompagnement.

I.2.3 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).

Face à ce challenge, il est certain que l'accompagnement proposé ne prétendra jamais à l'exhaustivité des méthodologies et autres savoirs. Il sera doté intrinsèquement d'un caractère évolutif qui pourra s'appuyer sur les retours d'expérience, les nouvelles publications, les avancées de la recherche et de la science.

Tout Expert souhaitant s'inscrire dans le projet s'engage à documenter le suivi des acteurs et à ne pas se rendre propriétaire de ses résultats mais bel et bien de les partager afin d'en permettre l'exploitation de manière appropriée.

I.3 DES VALEURS D'INTERACTION

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

I.3.1 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.

Pour être libre ou volontaire, l'engagement individuel ne doit pas résulter d'une incitation ou d'une influence indue. Le Collaborateur doit être entièrement libre de son choix d'entrer dans le programme et / ou d'accepter ou non un engagement avec un Employeur s'il considère que le poste proposé ne correspond pas à ses aspirations. L'Employeur a toute liberté d'accepter ou de refuser une candidature si le profil présenté ne correspond pas au poste proposé.

Les Experts ne promettent pas des bénéfices irréalistes aux acteurs. Ils s'engagent dans le projet dans un objectif d'accompagnement et ne doivent en aucune façon favoriser un engagement envers un Collaborateur ou un Employeur en raison de liens personnels avec l'un et / ou l'autre de ces acteurs. Si un Expert n'est pas en mesure d'accompagner certains acteurs, il est fortement invité à les réorienter vers des homologues.

Si des informations doivent être temporairement dissimulées aux Collaborateurs pour des raisons liées à la méthodologie du processus, ces informations ne portent pas sur des éléments qui pourraient influencer l'acceptation ou le refus de participer.

I.3.2 La bienveillance

Chaque partie prenante doit en permanence agir dans un souci de bienveillance envers les autres. La bienveillance est considérée comme l'adoption de dispositions favorables et d'une forme d'indulgence à l'égard des autres parties, dispositions permettant aux acteurs de bénéficier du temps nécessaire pour pouvoir se comprendre, se « façonner » et finalement être en phase.

I.3.3 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. Nul ne peut, en cas d'échec, faire porter le poids de ce dernier à la responsabilité d'un seul protagoniste ; il en est de même dans le cas d'un accompagnement réussi.

II. LES PRINCIPES ETHIQUES

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

II.1 L'EPANOUISSEMENT DES ACTEURS

II.1.1 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 la nécessité ou si les circonstances le requiert (dans un cas de changement de manager, par exemple), il est possible de « réactiver » cet accompagnement et de revenir à davantage de présence de Experts.

II.1.2 Une communication maîtrisée

Au cours de l'accompagnement, les Experts sont en interaction suivie avec les acteurs ; ils leurs communiquent dans la mesure du possible les informations les concernant, leurs analyses, leurs impressions et les perspectives afin que ceux-ci puissent discuter ou contester leur point de vue, et devenir ainsi des partenaires actifs de l'accompagnement.

La communication doit être la plus fluide et transparente possible entre les parties prenantes, et notamment entre les Experts et le Collaborateur afin de toujours s'orienter vers une prise de décision par le Collaborateur lui-même. En cas de doute, d'ambiguïté ou d'incompréhension, le Expert fera un travail de reformulation, organisera une discussion collective ou recourra à un regard extérieur.

Pour que les acteurs puissent avancer au sein du parcours d'accompagnement, il est également nécessaire que la communication soit maîtrisée. Les Experts doivent donc s'assurer d'employer une formulation compréhensible et de mener une vérification de la bonne assimilation des propos énoncés.

Une communication fluide, transparente et maîtrisée permettra à l'Employeur d'acquérir une connaissance approfondie du handicap, de l'autisme et des spécificités de ces publics dans un contexte d'intégration professionnelle en vue d'envisager de manière pragmatique et efficace cette collaboration d'un nouveau genre. Pour le Collaborateur, cela lui offrira la possibilité de s'imprégner et de s'adapter au fonctionnement du monde professionnel, à ses codes, à ses attentes, pour se projeter dans cette nouvelle aventure.

Ces pratiques de communication créeront ainsi les conditions de l'interactivité entre les acteurs.

II.1.3 Une approche par les capacités pour le Collaborateur

Le projet se revendique ainsi d'une approche par les « capacités » défendue par Amartya Sen. Celles-ci 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 ». Les dispositifs mis en œuvre visent à aider les personnes à se doter de telles capacités dans l'optique d'un accompagnement vers l'« autonomisation ».

Les Experts se doivent de tenir compte du degré d'indépendance et d'autonomie déjà atteint par le Collaborateur et de la place que l'accompagnement peut prendre dans son projet de vie ou sa trajectoire personnelle.

II.1.4 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. Des moments d'échanges, de collaboration riches de sens pouvant contribuer pour chacun à une découverte, une évolution, une ouverture, un enrichissement, tant à titre personnel que professionnel.

II.2 EFFICIENCE

II.2.1 L'engagement mutuel

L'accompagnement est un processus collectif et personnalisé qui implique l'engagement mutuel des parties prenantes, en toute connaissance des implications, des prolongements et des difficultés éventuelles. Le projet implique un engagement de moyen terme de la part de toutes les parties prenantes sans garantie de résultat pour chacune d'entre elles. Il nécessite ainsi l'acceptation préalable d'une prise de risque commune, propre à l'exercice de recrutement en tant que tel, que la personne intégrée soit valide ou en situation de handicap.

Les Experts ne doivent développer aucune relation de concurrence et limiter leurs interventions à des besoins exprimés ; le dispositif ne s'active pas en l'absence d'Employeur intéressé ou de Collaborateur susceptible de répondre aux besoins de l'Employeur.

Ils sont conscients des limites de leur champ d'expertises et n'outrepassent pas leur(s) spécialité(s) ; l'accompagnement étant un processus collectif qui demande la collaboration de plusieurs Experts aux compétences diverses.

Toutes les parties prenantes pourront remonter le non-respect de valeurs ou de principes éthiques par d'autres parties à un référent désigné à cet effet*.

II.2.2 La Temporalité du projet

L'accompagnement est d'emblée mis en place dans la perspective de sa fin. Il est orienté vers l'insertion en entreprise et considère les différentes étapes comme des moyens en vue de cette fin. Il n'est pas considéré comme un cursus à compléter, il est conçu individuellement et de manière pragmatique.

Si la durée de l'accompagnement s'accroît par rapport à ce qui a été prévu, les prolongements doivent être justifiés et validés par les acteurs dans l'optique de l'insertion dans l'emploi.

Le projet ne cherche pas à constituer une clientèle captive et l'accompagnement se déroule sur une durée de temps limitée, dont une estimation la plus réaliste possible est fournie dès le début du processus.

II.2.3 La pérennité du projet

Ce parcours d'accompagnement dans ou vers l'emploi est voué à pouvoir se développer sans restriction de lieu et à accueillir tous les Experts volontaires désireux d'y prendre part, sous réserve que ceux-ci en acceptent les principes éthiques.

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

L'essaimage peut être défini par la mise en place de binômes, composés d'Experts et de professionnels désireux de rejoindre le projet. Il conviendra d'imaginer la mise en place d'une formation « aspirant-Expert ».

* Maryvonne Lyazid, ancienne adjointe du Défenseur des Droits – *Présidente du Comité de Pilotage* - lyazid.maryvonne@orange.fr