



*Colloque Acfos XV
12 & 13 novembre 2013*

Insertion professionnelle des jeunes sourds : que dire aux parents ?

ABSTRACTS



LUNDI 12 NOVEMBRE 2018

Introduction du colloque

Dominique GILLOT, Présidente du CNCPH, Paris

La scolarisation des enfants sourds : état des lieux

Samuel BRETUDEAU, Inspecteur pédagogique et technique, DGCS, Paris

Depuis 1975, les enjeux de l'enseignement spécialisé pour les jeunes sourds et le cadre d'exercice ont été remaniés. Les évolutions sociétales et médicales ont fortement participé à la transformation de l'offre proposée aux enfants malentendants. De nombreuses statistiques sur la scolarisation traitent du handicap en général. Cependant, dès lors qu'il s'agit de préciser les données sur le handicap particulier de la surdité, les chiffres révèlent avec difficulté les dispositifs, les accompagnements proposés, la réalité de terrain, et les jeunes sourds concernés.

Si les offres de scolarisation sont diverses, elles permettent, dans une logique de complémentarité, de mieux appréhender le rôle des professionnels et la place des familles. Les dispositifs d'accueil s'adaptent aux besoins des enfants, à leurs compétences acquises en offrant une réponse personnalisée, notamment à travers l'enjeu crucial de la maîtrise linguistique. Ces dispositifs, s'ils sont des leviers vers le monde professionnel, révèlent également leurs propres limites dès lors qu'il s'agit de répondre à une demande plus large et plus spécifique.

« Pour relever le défi d'une société inclusive et fraternelle » (Sophie CLUZEL), le gouvernement souhaite transformer durablement l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Les établissements doivent donc aujourd'hui continuer à développer les pratiques d'inclusion dans les réseaux d'écoles et d'établissements d'enseignement partenaires. Dans cet environnement, les professionnels spécialisés s'avèrent un atout précieux pour favoriser à terme l'inclusion sociale et professionnelle du jeune sourd.

Introduction à la table-ronde : les principes de l'orientation

Hélène LEGAULT-de COMPIEGNE, Cheffe du Service Handicap, ONISEP, Paris

Table-ronde : « Processus adolescent, dynamique familiale : l'orientation et l'accompagnement des sourds vers l'emploi »

Animée par Gilles POLLET, Directeur de l'ARIEDA, Montpellier

Participants : jeunes adultes sourds, parents, psychologue et coordinatrice de formation

Les idées reçues, les attentes, les freins

Yves JEANNE, Maître de conférence, Sciences de l'Education, Université Lyon II

La transition juvénile, emploi et citoyenneté : enjeux et contours

Pr Serge EBERSOLD, Sociologue, LISE-CNAM, Paris

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05



Table-ronde : « Comment accueillir et que répondre aux parents sur le devenir adulte de leur enfant sourd ? »

Animée par Florence SEIGNOBOS, Psychologue

Participants : parents d'enfants sourds, médecin ORL-audiophonologiste

Table-ronde : « La surdité : la nécessité d'identifier les difficultés « invisibles » »

Marie-Laure SAUREL, Consultante en accessibilité, PEPSA3, Paris

Participants : personnes sourdes en emploi de profils et professions variés

Lors de la découverte d'une surdité chez un nourrisson ou chez un enfant, les parents et les professionnels se concentrent immédiatement sur la rééducation de l'ouïe et de la parole, d'autant plus précocement que le diagnostic est posé à la naissance.

A l'annonce du diagnostic de surdité, l'action d'appareillage et souvent d'implantation cochléaire puis la prise en charge orthophonique se mettent immédiatement en place sans laisser aux parents le temps de la réflexion, du deuil de l'enfant parfait, du recul, de la découverte de cet enfant différent, de la recherche d'information sur ce que surdité veut dire. En dehors de tout ce processus extrêmement rapide de prise en charge technique, les parents sont mal accompagnés : cela aboutit souvent à du déni de surdité que les familles et leurs enfants sourds paient très cher ensuite en crises, en échecs et en ruptures dès l'adolescence voire beaucoup plus longtemps encore.

La volonté que l'enfant maîtrise la langue, parlée lue et écrite et s'insère dans la société normo-entendante est parfois poussée à l'obsession, entraînant pour le jeune sourd beaucoup de travail, une débauche d'énergie et d'efforts pour répondre à ces injonctions parentales ou sociales. Certains décrochent, se retrouvent en rupture scolaire ou sociale ; d'autres réussissent ce challenge parce qu'ils sont mieux accompagnés par des professionnels de haut niveau et des parents très impliqués et parce qu'ils réussissent à mobiliser beaucoup de volonté, une grande combativité ou parce qu'ils sont extrêmement brillants.

Mais que se passe-t-il ensuite, à l'entrée dans le monde professionnel ? C'est la question de la table ronde animée par PEPSA3 avec les témoignages de quatre adultes sourds tous de la même tranche d'âge (actuellement entre 30 et 40 ans), chacun ayant un profil très différent :

- Un qui a grandi en intégration totale sans aide à la communication (ni LPC ni LSF) avec des parents entendants
- Un qui a grandi avec le LPC avec des parents entendants
- Un qui a grandi dans une modalité bilingue Français/LSF) avec des parents entendants
- Un qui a grandi dans la LSF langue familiale de ses parents sourds (modalité du français : écrit seulement)

Ecouter leur témoignage permettra de nous donner quelques des pistes de réflexion pour accompagner un enfant sourd vers la réussite professionnelle mais aussi sociale et affective et donc un épanouissement général. N'est-ce pas l'objectif de chaque parent d'enfant sourd ?

Être acteur de son insertion professionnelle

Marie-Laure SAUREL, Consultante en accessibilité, PEPSA3, Paris

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

*Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05*



MARDI 13 NOVEMBRE 2018

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Guy TISSERANT, Président de TH Conseil, Francheville

Depuis la loi du 10 juillet 1987, l'accès à l'emploi des personnes handicapées repose sur un modèle de financement incitatif, fixant à 6% le taux d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) dans les établissements du secteur privé de plus de 20 salariés. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances a réaffirmé ces principes en les étendant au secteur public, et a ajouté celui de non-discrimination des personnes handicapées dans l'emploi. Elle a en particulier défini le handicap, légiféré sur l'accessibilité et instauré le droit à compensation.

Ces lois ont par ailleurs créé les deux fonds, l'Agefiph pour le secteur privé en 1987 et le FIPHP pour le secteur public en 2005, pour satisfaire les besoins en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Malgré le succès indéniable de cette politique par rapport à la situation que nous connaissions entre 1987 et 2005, de nombreux défis restent à relever. Le constat des acteurs et de l'Etat est que ces lois doivent être ajustées pour s'adapter au contexte actuel : nombre croissant de personnes en situation de handicap, taux de chômage toujours en hausse, baisse des ressources, désinsertion professionnelle, licenciements pour inaptitude, recrutements encore peu nombreux, pratiques encore non inclusives (le handicap a été, en 2017, le premier motif de saisine du Défenseur des Droits)...

Une réforme en deux temps révisant l'OETH et l'offre de service est en cours.

Au cours de cette intervention, nous expliquerons en quoi consiste l'OETH compte tenu de la réforme récemment votée, et en particulier comment les employeurs s'acquittent de leur obligation d'emploi.

Nous reviendrons ensuite sur les grands principes de la loi de 2005 que sont le droit à compensation du handicap, l'aménagement raisonnable et leurs spécificités pour les personnes sourdes ou malentendantes.

L'intervention portera également sur les notions fondamentales d'égalité et d'équité ainsi que de non-discrimination, tant positive que négative et s'achèvera sur des questions très concrètes : qui sont les Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ; Faut-il évoquer sa situation de handicap et si oui, comment en parler ? Pourquoi se déclarer ? Quels sont les risques et les enjeux ?

Les acteurs et dispositifs de l'insertion professionnelle : que sont-ils ?

Hugues DEFOY, Directeur Mobilisation du monde économique et social, AGEFIPH

Quelles sont les réponses proposées en matière d'accompagnement des personnes vers et dans l'emploi, comment se repérer parmi les acteurs, comment les mobiliser afin de mettre en place un parcours sécurisé ?



L'offre en matière d'accompagnement des personnes est organisée de la façon suivante :

- des opérateurs de droit commun (qui ne sont pas dédiés à l'accueil des personnes en situation de handicap), Pôle emploi, les missions locales,
- et des acteurs spécifiques qui n'accompagnent que des personnes en situation de handicap : les Cap emploi, le dispositif de l'emploi accompagné, des prestataires financés par l'Agefiph et le Fiphfp pour apporter une expertise complémentaire sur certains types de handicap.

L'articulation du spécifique et du droit commun doit permettre d'accompagner toutes les personnes et de couvrir tous les besoins, et ce à toutes les étapes du parcours vers et dans l'emploi.

Nous nous attacherons à présenter ces acteurs, leur mission, mais également l'organisation et le pilotage de ces réponses. Nous décrirons plus précisément le rôle que jouent les fonds de développement de l'emploi et plus particulièrement l'Agefiph dans l'élaboration et le pilotage de ces dispositifs. Nous présenterons les résultats et plus particulièrement ce qui est mobilisé au bénéfice des personnes sourdes et malentendantes.

Ces réponses sont-elles complètes, lisibles et faciles à mobiliser pour les personnes mais également pour les employeurs ? Ces questions sont au cœur de la concertation engagée dans le cadre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés portée par la loi du 5 sept 2018 (dite avenir professionnelle).

Qu'est-ce qu'une Mission Handicap dans une entreprise ?

Dominique BELLION, Directrice Mission Handicap BNP-Paribas, Paris

BNP Paribas SA (40 000 salariés) est la maison mère du Groupe de 200 000 personnes. Elle est engagée depuis 2006 dans une politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui s'est concrétisée, en 2008, par la négociation d'un premier accord d'entreprise agréé par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend.

En 2016, elle a signé avec ses partenaires sociaux, un 3ème accord agréé pour la SA couvrant la période 2016-2019.

Cette politique s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale et de diversité de l'entreprise.

BNP Paribas dispose d'une équipe dédiée à la mise en œuvre de son accord handicap dont les objectifs principaux sont d'accroître le volume d'embauches de personnes en situation de handicap, d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnels en évitant les ruptures, d'informer, de former et de sensibiliser tous les collaborateurs sur le handicap en combattant, en particulier, les idées reçues.

Cette intervention permettra de décrire le fonctionnement de la mission handicap de BNP Paribas : son rôle, son organisation, ses interactions avec l'ensemble des autres fonctions de l'entreprise (ressources humaines, médecin du travail, partenaires sociaux, fonctions support...) et en s'appuyant, chaque fois qu'il est nécessaire, sur des spécialistes du handicap, partenaires de l'entreprise.

Ses résultats en termes d'embauches, de maintien dans l'emploi ainsi que ses actions à l'égard des salariés sourds et malentendants seront également présentés.

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

*Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05*



La recherche d'emploi et l'embauche : que dire, que faire ?

Agnès de l'EPINE, Directrice de l'association @talentEgal, Vélizy-Villacoublay

Créée en 2010, l'association @talentEgal accompagne les étudiants en situation de handicap du baccalauréat à l'obtention de leur diplôme d'études supérieures (BAC+2 à BAC+4/5) jusqu'à la validation de la période d'essai de leur premier emploi.

Basé sur un accompagnement individualisé, son objectif est de préparer au mieux les étudiants en situation de handicap au monde de l'entreprise pour qu'à diplôme égal le handicap ne soit plus une barrière à l'emploi.

Cette intervention permettra d'aborder de façon concrète l'accompagnement d'étudiants en situation de handicap et d'étudiants sourds en particulier, pendant les études supérieures jusqu'à l'emploi en présentant trois points de vue distincts mais complémentaires :

- Celui des étudiants : expriment-ils leurs besoins ? ont-ils une connaissance des dispositifs et de leurs droits ? comment aborder la surdité dans le CV ou au moment de l'entretien d'embauche ?...
- Celui des universités et des écoles : quelles sont les structures d'accueil des étudiants en situation de handicap ? comment les directions et des professeurs contribuent-ils à l'inclusion des étudiants ? ...
- Celui de l'entreprise : dans quel état d'esprit se trouve un DRH face à un candidat sourd lors d'un entretien d'embauche ? quel accueil pour un salarié sourd ?...

Questions, retour d'expérience, et conseils constituent la trame de cette intervention.

“Le bien-être professionnel et personnel des personnes sourdes” : un travail de recherché effectué par une personne sourde

Laëtitia MAUNOURY, Contrôleuse de gestion, Société générale, Paris

Cette intervention abordera le sujet du bien-être professionnel et personnel des personnes sourdes et malentendantes, et portera sur les modifications nécessaires pour une véritable politique d'inclusion de la personne sourde dans l'entreprise en France, de nos jours.

Les salariés attachent de plus en plus d'importance à concilier leur vie personnelle et professionnelle, et en particulier, ce que confirment de nombreux sociologues, la génération Y cherche à donner ou redonner un vrai et réel sens à son activité professionnelle. C'est pourquoi il est important de les aborder conjointement.

A l'ère du numérique, le monde de l'entreprise traverse une période de mutations et d'évolution sur les plans organisationnels, technologiques et humains.

Les études, les baromètres ainsi que les rapports mettent en avant les difficultés rencontrées par les personnes sourdes et malentendantes au travail (le chômage, la précarité de l'emploi, les

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

*Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05*



discriminations etc....). « Plus de sept millions de personnes reconnaissent avoir au moins une déficience auditive soit 11.2% des français ».

Elles ont connu ou connaissent dans leur parcours professionnel, des obstacles et des moments de souffrance en lien avec un ou plusieurs éléments : l'inadaptation du poste ou du rythme de travail, le manque d'autonomie dans le travail, le harcèlement en rapport avec leur handicap, l'isolement, et le manque d'implication du manager dans la mise en place d'un environnement inclusif et des conditions d'évolution professionnelle.

Cette souffrance au travail est-elle en lien direct avec l'absence de moyens de communication adaptés aux personnes sourdes et malentendantes ?

Si des progrès ont été faits en terme d'embauche des personnes handicapées, sans doute liés aux contraintes financières pour les entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées, leur maintien, leur progression dans l'emploi et la gestion de leur parcours sont encore trop absents des thématiques de l'entreprise. Peu de recherches ont abordé le maintien dans l'emploi des personnes sourdes et malentendantes et encore moins leur bien-être.

Il est impératif pour améliorer cette situation, d'identifier les besoins spécifiques des personnes sourdes au sein de l'entreprise afin d'y apporter les réponses adaptées. Leur souffrance est trop souvent silencieuse !

Les bonnes conditions d'embauche et du maintien dans l'emploi pourraient consolider leur sentiment d'efficacité personnelle. De même, la mise en place de moyens répondant aux réels besoins de chaque travailleur sourd et malentendant serait un facteur clé de leur bien-être. Et à terme, cela devrait se traduire par un bénéfice évident pour l'entreprise.

*« Si tu diffères de moi, loin de me nuire tu m'enrichis. »
Antoine de Saint-Exupéry*

Table-ronde : « Du milieu ordinaire au secteur protégé : différentes alternatives grâce à l'accompagnement médico-social »

Animée par M. MENIDJEL, Responsable du département Autonomie de l'ARS de l'Essonne

Participants : M. Balagi, Directeur de l'IRSA et gestion ESAT à Mérygnac ; Mme HEMERY, Directrice de l'INJS de Paris ; M. RIBES, Président DSI et M. KARINTHI, Vice-Président du Collectif France pour l'emploi accompagné

Si l'inclusion en milieu ordinaire est un objectif pour lequel il faut poursuivre les efforts à tous les niveaux, elle ne peut être la norme pour toutes les personnes et en particulier pour celles qui sont le plus en difficulté du fait de leur seule surdité, de troubles associés ou de polyhandicap.

Le nouveau dispositif d'emploi accompagné, voté par l'Assemblée Nationale en août 2016 ainsi que les entreprises des secteurs adapté ou protégé constitués des Entreprises Adaptées (EA) et des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de mettre en place un accompagnement personnalisé et adapté à ces situations.

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

*Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05*



Partant de l'accompagnement vers l'emploi des jeunes sourds suivis par l'INJS de Paris, le propos de la table ronde est de présenter ces acteurs : leur rôle, l'accompagnement des personnes sourdes, leurs liens avec les autres acteurs ainsi que les passerelles avec les établissements dits « classiques ».

Les participants à cette table ronde sont :

- Mr Edie Balagi, Directeur Général de l'Institution des Sourds et Aveugles (IRSA)
- Mme Elodie Hemery, Directrice de l'INJS Paris
- Mr Frédéric Karinthi, vice-président du collectif France pour la recherche et la promotion de l'emploi accompagné
- Mr Jean-Louis Ribes, Président de la société Distribution Service Industriel (DSI)

Témoignages

Thibault DUCHEMIN, créateur de AVA

Olivier JEANNEL, créateur de ROGER VOICE

Table-ronde : « Les nouvelles technologies : quelle aide dans l'emploi ? Comment commencer dès l'école à les utiliser ? »

Animée par François AUTHIER, Ingénieur, Paris

Participants : Advanced Bionics, Cochlear, MED-EL, Oticon Neurelec

Et pour le bébé sourd d'aujourd'hui : quel avenir ?

Annie BERNIER, ex-Directrice du CAMSP Espoir 93, Noisy

Mon intervention abordera la question de l'évolution des pratiques professionnelles au service du bébé sourd et de sa famille, à partir de mon expérience de directrice au CAMSP Espoir 93, suite à la généralisation du dépistage des troubles de l'audition à la maternité.

L'accueil et le processus d'accompagnement précoce du bébé sourd vise à co-construire avec l'enfant, ses parents et l'équipe un projet personnalisé respectant le rythme et le temps de chacun. Ce processus d'accompagnement global invite à rencontrer une extrême diversité de situations individuelles générant des questions collectives elles-mêmes complexes. Nous présenterons dans quelle mesure l'intervention précoce prend son sens à partir de plusieurs dimensions complémentaires : psychologique, humaniste, législative et scientifique.

Accueillir un bébé si précocement nous entraîne vers une étape de vie très spécifique, à savoir, la non organisation de sa vie psychique. Nous aborderons donc les différentes notions importantes à ce stade de développement : L'attachement et la sécurité par le holding définis selon WINNICOTT et l'importance des interactions précoces qui peuvent être mises à mal suite à l'annonce du diagnostic de surdité et qui requièrent de la mère et du père une très grande disponibilité.

D'autre part, le handicap (la surdité) constitue en lui-même un facteur primaire de vulnérabilité. C'est autour du soutien à la parentalité que l'équipe des professionnels va prendre toute sa place, en tant qu'action de prévention des risques psychopathologiques liés au traumatisme de l'annonce.

La reconnaissance du bébé sourd comme une personne en référence à Françoise DOLTO, en tant que sujet de droit est abordée dans son acception humaniste.

L'environnement législatif, en particulier les lois du 2 janvier 2002 et 4 mars 2002, du 11 février 2005, du 8 mars 2013 ainsi que les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'Anesm, rappelle que chaque personne handicapée a des attentes et des besoins singuliers que les professionnels (en collaboration avec les parents) s'emploieront à prendre en compte. Dans ce sens,

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

*Association régie par la loi de 1901, cr e e le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z
Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05*



les compensations apportées à la personne en situation de handicap constituent un moyen et non une fin en soi pour qu'elle puisse participer pleinement à la vie de la cité.

L'accès à la collectivité commence à la crèche puis à l'école, en tant que lieux de vie sociale. L'enfant sourd trouvera d'autant plus sa place dans cet environnement auprès des autres qu'il aura bénéficié très précocement des aides à la communication globale et à la mise en place des nouvelles technologiques (l'implant cochléaire).

Les neurosciences nous décrivent les mécanismes par lesquels le cerveau est capable de se modifier lors des processus de neurogénèse dès la phase embryonnaire ou lors d'apprentissages.

Les moyens mis à la disposition du bébé sourd l'accompagnent très tôt à accéder au sens, à l'audition et à l'oralisation. Pouvoir écouter et prononcer des mots puis des phrases permet à l'enfant de s'initier très tôt à la langue française puis à acquérir certaines structures grammaticales par une sorte d'imprégnation inconsciente. Il apprend à son insu.

Je présenterai un film tourné au CAMSP Espoir 93 dans le cadre de la campagne « Handicap Agir Tôt » autour de Sarah, une petite fille de bientôt 2 ans, arrivée à 6 mois suite au diagnostic de sa surdité bilatérale profonde, dépistée à la maternité.

Ce film illustre les interventions mises en place précocement et l'importance de tout cet engagement humain multidimensionnel qui accompagne l'enfant. Ce film nous donne à voir quelles sont les fondations nécessaires pour que cette petite fille puisse grandir et s'épanouir dans son environnement, de pouvoir passer du « vivre à exister », à devenir actrice de sa vie dans une société qui se veut de plus en plus inclusive.

action connaissance formation pour la surdité • 11 rue de Clichy • 75009 PARIS

Tél. 09 50 24 27 87 • Courriel contact@acfos.org • www.acfos.org

Association régie par la loi de 1901, créée le 04 janvier 1988 .SIRET 403 452 014 00034 .APE 9499Z

Compte Bancaire : Société Générale 75009 Paris Trinité 30003 03080 00037265044 05