

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SOURDS : QUE DIRE AUX PARENTS ?

Patrick ABOAF

Le colloque Acfos 15 s'est tenu les 12 et 13 novembre derniers à Paris. Ce fut un moment riche d'échanges et de rencontres. Nous avons le plaisir de vous présenter la synthèse de ces deux journées réalisée par le Président du comité scientifique.

Durant ces deux jours consacrés à l'insertion professionnelle des jeunes sourds, nous avons vu comment l'accompagnement des enfants et des adolescents conditionnait leur réussite, et ce jusqu'à ce qu'ils soient capables de construire un projet professionnel.

Chaque étape est importante, mais elle nécessite de prendre du temps. Le but de l'éducation est de dispenser un apprentissage solide afin que le jeune sourd devienne un adulte responsable, autonome, bien dans la société, bien dans sa peau et heureux. En fait, c'est l'objectif de tout parent !

De par l'énergie déployée, nos enfants sont des héros ! Les parents et les professionnels qui les accompagnent le sont également. A force d'efforts et de ténacité, nous avons ouvert ensemble **tous les champs du possible** afin que chacun puisse se réaliser selon ses aptitudes.

À l'issue de ce parcours du combattant, le jeune sourd arrive en situation d'emploi. On pourrait alors penser qu'il s'agit de l'aboutissement de tous les efforts déployés, mais il n'en est rien : il s'agit en réalité d'un commencement.

Après 20 ans, l'accompagnement des jeunes passe d'un système où le **médico-social** est omniprésent à un système qui repose sur le **droit commun** (Pôle Emploi, mission locale, médecine du travail...) et sur des dispositifs **spécifiques au handicap** (AGEFIPH, FIPHP, Cap emploi...) qui ne sont pas médico-sociaux a priori.

Même en étant très "performant", même en ayant réalisé des études supérieures brillantes, le risque de l'échec professionnel est présent.

Plusieurs adultes sourds nous ont fait part de leur parcours et de leur insertion que l'on pourrait qualifier de "quasi idéale". Pourtant, comme nous l'a montré Laëtitia Maunoury, la souffrance des sourds dans l'emploi est réelle. Du fait des employeurs, et j'y reviendrai, mais aussi par manque de préparation de la part des sourds.

Les sourds découvrent la question de l'insertion professionnelle "sur le tas", à la fin de leur parcours scolaire et éducatif, au moment où ils deviennent de jeunes adultes appelés à être plus autonomes. Ils trouvent un emploi, arrivent en entreprise et la plupart d'entre eux ne savent pas vraiment à quoi s'attendre à ce moment-là. Le risque d'isolement est très fort, avec des risques de troubles du comportement et de burn-out. Certains n'osent pas exprimer leurs besoins et préfèrent prétendre que tout va bien. Or pour trouver une solution, il faut en premier lieu que le problème soit explicité et identifié.

Si l'insertion professionnelle d'un salarié sourd est de la responsabilité de l'employeur (car il a en effet une obligation d'emploi), il faut pourtant que tous les acteurs de l'entreprise, y compris le salarié sourd, construisent ensemble un environnement compatible, et avec le fonctionnement de l'entreprise, et avec la surdité de l'employé. C'est le "faire environnement" dont parle le Pr Ebersold.

Cela semble être une évidence, mais cette co-construction est essentielle car l'objectif est de faire en sorte que le salarié sourd soit considéré, et se considère lui-même, non pas seulement comme une personne dont il faut adapter l'environnement de travail, mais **avant tout comme un collègue** capable d'exercer son emploi et d'évoluer dans sa carrière comme tout autre salarié.

L'insertion professionnelle doit donc s'inscrire dans un contexte où les personnes handicapées ont des droits, où les employeurs ont des obligations, et où il existe des dispositifs spécifiques - des aides, services et prestations - à la disposition des personnes sourdes **et** des employeurs. Cette co-construction doit se mettre en place dans un contexte politique qui est aujourd'hui celui du "tout inclusif" : l'école inclusive, l'entreprise inclusive, le passage d'une politique d'accompagnement médico-social à une politique de droit. Pourtant, la société est encore aujourd'hui pleine de préjugés et de freins.

Le pari de l'école inclusive est de dire que le fait de vivre ensemble depuis le plus jeune âge évitera les réactions de rejet de la différence, à l'origine de tous les préjugés et des discriminations, comme l'a évoqué Yves Jeanne.

La réalité n'est pourtant pas aussi simple.

Les employeurs ont des responsabilités et leur attitude est fondamentale mais ils ne sont pas les seuls acteurs à être impliqués.

Depuis 2005, beaucoup d'employeurs se sont appropriés la politique du handicap et ont, par exemple, négocié avec les partenaires sociaux des accords agréés dont les résultats sont très positifs.

Il existe également des employeurs qui refusent d'adapter l'environnement de travail à leurs salariés sourds : ils sont "hors la loi".

Beaucoup ont malgré tout la volonté d'agir, mais ils manquent de connaissances ou bien mènent des actions ponctuelles, voire inefficaces, avec la meilleure

volonté du monde. C'est pourquoi la **sensibilisation** et la **prévention** sont essentielles en entreprise. On a beaucoup parlé de **compensation** du handicap, mais cette compensation doit être considérée comme le moyen de soutenir les compétences de la personne et d'assurer **l'égalité des salariés**. Les managers et les collègues ont donc besoin d'accompagnement, au même titre que la personne en situation de handicap.

A cet égard, les référents handicap dans les entreprises sont des acteurs clés. Ils sont à proximité de l'employeur, du manager, de la personne sourde et connaissent les dispositifs. Ils sont donc en mesure de faire intervenir au sein de l'entreprise des "experts" de la surdité afin d'établir des diagnostics, proposer des solutions, expliquer à l'employeur comment les financer, voire en suivre la mise en œuvre, etc.

Il reste donc encore beaucoup à faire côté employeurs. Ils n'ont certes pas tous un comportement homogène, et c'est bien là le sens de la réforme de la politique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'objectif est de rendre les entreprises classiques plus inclusives tout en renforçant l'accompagnement spécialisé pour les situations les plus difficiles par le développement des entreprises adaptées et de l'emploi accompagné.

Nous avons aussi indiqué combien il est important que le salarié sourd **participe** à sa bonne intégration professionnelle. Il convient en effet d'identifier les difficultés qu'il rencontre, ce qui est acceptable dans telle situation donnée, ce qui ne l'est pas, et d'exprimer l'aide dont il a besoin. Une situation satisfaisante peut brusquement se dégrader. Un changement d'organisation, de direction, de poste, de collègue... peuvent remettre en cause un fonctionnement satisfaisant.

Cette absence de préparation à l'insertion professionnelle concerne tous les jeunes, mais pour les sourds, compte tenu des difficultés de communication inhérentes à la surdité, nous avons fortement intérêt à prévoir une préparation appropriée.

J'en arrive à la question des **"clés de la réussite"**, car un de nos objectifs était de les identifier.

Trois thèmes sont complémentaires :

♦ **Avoir une bonne connaissance des aides techniques et des moyens d'accessibilité** (solutions techniques et connectiques des appareils et implants, recours à des logiciels de reconnaissance vocale, des dispositifs de transcription écrite, aides humaines, supports de sensibilisation, etc.).

♦ **Connaître les aspects législatifs et les dispositifs spécifiques relatifs à l'insertion professionnelle** ; connaître ses droits ; savoir reconnaître les situations de discrimination ; savoir qu'on peut déposer un recours auprès du défenseur des droits, connaître les aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP...

Sur ces points, la question est de savoir comment mettre à disposition de tous une information claire, exhaustive et à jour, tâche complexe en raison de l'évolution permanente de tous les secteurs. Ce point est néanmoins crucial car à la fin du secondaire, avant la transition vers les études supérieures ou vers l'emploi, ces informations sont indispensables.

♦ Troisième point, le plus complexe, celui de la notion de **l'assertivité**, telle que nous l'a présentée Marie-Laure Saurel : il s'agit de comprendre l'impact de sa surdité sur l'entourage, de connaître ses limites, d'être suffisamment autonome pour identifier ses besoins, les exprimer, et arriver à convaincre les enseignants, les RH, les managers... afin de disposer des aides dont on a besoin. Ce développement de l'assertivité revient à développer un "accompagnement capacitant". Il s'agit d'un long cheminement et c'est un comportement dont la construction doit commencer très tôt chez l'enfant sourd.

Je me permets d'interroger les professionnels à ce sujet : que faudrait-il changer dans l'accompagnement de nos jeunes sourds, de nos enfants sourds pour qu'ils soient mieux préparés à ce qui les attend, afin que tous, en fonction de leurs aptitudes, y compris les plus performants, soient aussi assertifs ? Est-ce le rôle des professionnels de la surdité, de l'éducation, de l' cole ordinaire... ?

Le Ministre de l'Education nationale et la Secrétaire d'Etat en charge du Handicap viennent d'afficher comme objectif de **rendre l' cole de la République pleinement inclusive d'ici 2022**. C'est peut-être une opportunité que nous, personnes sourdes, parents et professionnels devons saisir pour faire part au Cabinet du Ministre des besoins des enfants sourds pour que l' cole soit vraiment inclusive et nos enfants réellement assertifs !

Depuis la loi du 11 février 2005, beaucoup de progrès ont été faits, mais il reste une marge d'amélioration considérable, du côté des employeurs certes, mais aussi dans l'accompagnement des enfants et des jeunes sourds.

Dans 20 ans, les bébés sourds d'aujourd'hui évolueront dans une société bien différente. A nous de nous battre dès maintenant pour que les progrès se poursuivent dans tous les domaines.

Patrick ABOAF
Président du comité scientifique
Parent d'une jeune adulte sourde