

LA TRANSITION JUVÉNILE, EMPLOI ET CITOYENNETÉ : ENJEUX ET CONTOURS

Pr Serge EBERSOLD, LISE-CNAM

La transition juvénile, l'emploi et de la citoyenneté sont des sujets cruciaux pour les personnes qui présentent une déficience auditive. En effet, si le niveau de scolarisation des jeunes sourds n'est de manière générale pas trop éloigné de la moyenne des élèves, la question de l'insertion professionnelle et de la transition juvénile revêtent des aspects particulièrement préoccupants pour les personnes sourdes.

INTRODUCTION DU CONCEPT DE "FAIRE ENVIRONNEMENT"

Le cas de la surdité est particulièrement exemplaire car il montre que l'accès à l'emploi ne peut être associé à un "placement" où il s'agirait de conduire une personne d'un point A vers un point B. Parce que B n'existe pas, il est à construire au sens où l'un des enjeux du travail d'accompagnement résident dans la légitimation professionnelle et sociale de la personne. En effet, l'insertion professionnelle est une coprésence qui engage, fonctionnellement et subjectivement, un collectif. Non pas uniquement la personne, mais aussi les collègues de travail, les DRH, etc. C'est à ce titre-là que l'insertion professionnelle revient, me semble-t-il, à **faire environnement**. Faire environnement pour construire les conditions qui président à la réceptivité d'un environnement professionnel, à la coprésence d'une personne présentant une déficience auditive.

Il est essentiel de penser à la notion de **transition** parce que construire B suppose de r fl cher aux conditions à partir desquelles on va construire les conditions d'existence d'un collectif de travail. **L'accès à l'emploi, ce n'est pas uniquement exercer une tâche, c'est également être avec l'autre.**

Ce qui se joue dans le "faire environnement" c'est la construction de normes opérationnelles à partir desquelles la présence d'une personne présentant un trouble auditif va faire sens. Et ce au sens où la personne sera à même d'exercer son activité professionnelle telle qu'attendue et où elle pourra être vue comme un **collègue**. Cela veut dire qu'il faut aussi permettre aux collègues de penser leur rôle, penser le travail, sans se sentir importunés par la personne sourde, par la présence d'une personne qui présente a priori une inaptitude. En effet, travailler avec une personne qui présente une déficience auditive est source de crainte et de préjugés qu'il convient de surmonter en ayant à l'esprit que ce qui fait la sévérité d'une déficience, ce n'est pas la déficience elle-même mais bien son aspect social, c'est-à-dire les dimensions formelles et informelles qui remettent en cause l'usuel, l'habituel.

C'est à ce titre-là que faire environnement revient à **penser l'accès à l'emploi comme un processus transitionnel**   travers lequel on va inscrire la présence professionnelle des personnes dans l'**ordre cérémonial** qui régit le fonctionnement de l'entreprise - ses us, ses coutumes - et à partir desquels on distingue la personne compétente de la personne qui ne l'est pas. C'est à ce titre que la **communication** est une notion essentielle pour les personnes présentant une déficience auditive.

LA COMMUNICATION ET LES RITES D'INTERACTION

La communication est ce à travers quoi se construit une relation de travail et qui permet d'être collègues. Faire environnement, c'est donc r fl cher à la manière dont on va permettre à la personne de s'inscrire dans

les **rites d'interaction** à travers lesquels les uns et les autres entrent en interdépendance. Certains travaux montrent que **le respect des rites d'interaction est absolument essentiel dans la distinction du normal et du pathologique.**

Nous reconnaissons une personne comme anormale à partir du moment où elle nous importune, c'est-à-dire qu'elle remet en cause les manières de faire et d'être qui nous sont habituelles, à travers lesquelles on peut se sentir légitimes et reconnus dans ce que l'on fait. Faire environnement c'est donc fondamentalement **inclure** les questions de communication dans le travail d'accompagnement. C'est avoir à l'esprit que travailler, ce n'est pas uniquement travailler : c'est aussi être inscrit dans un collectif pour participer à des réunions, pouvoir échanger avec les collègues dans des temps informels, etc. Ce qui se joue dans le travail n'est pas uniquement le fait d'exercer des tâches, c'est aussi le fait de **ne pas être isolé.**

Lors d'une étude menée sur la transition juvénile, j'ai pu observer que certaines personnes qui exercent un emploi à l'issue du secondaire ont pourtant un rapport à soi aussi délicat et difficile que des personnes qui n'exercent pas d'activité. Cela signifie que pour un certain nombre d'entre elles, l'accès à l'emploi n'est pas source de reconnaissance.

On renvoie essentiellement aux mécanismes formels alors qu'un des enjeux est de prendre en considération les **dynamiques informelles.** Pour le sociologue que je suis, il n'y a rien de plus normal que le naturel. Se trouver interrogé sur le déroulement "naturel" des choses, c'est se retrouver en quelque sorte invalidé. Si on ne prend pas en considération ce risque d'invalidation qui peut être perçu par les collègues de travail, on risque de transformer la présence professionnelle d'une personne avec une déficience auditive comme un risque qui génère des préjugés et des résistances.

Les adultes présentant un trouble sensoriel, comme le montre l'enquête Handicap Santé, sont surexposés aux discriminations sur les lieux de travail. Faire environnement, c'est donc légitimer socialement et professionnellement un collectif où les différents

membres peuvent penser l'interdépendance des liens, leur complémentarité et leur réciprocité. C'est aussi construire les conditions qui président à la continuité des cheminements.

LA TRANSITION

Les données existantes montrent que les risques de **rupture** sont relativement marqués chez les personnes sourdes. Il est donc important de s'interroger sur les différentes dimensions relatives au passage d'une condition, celle de lycéen ou d'étudiant, à une autre condition, celle de salarié ou d'adulte. C'est à ce moment-là que l'on s'aperçoit des changements de rythmes : le rythme d'une prise en charge via le secteur médico social est différent de celui du travail d'accompagnement dans l'emploi. Le tempo administratif a un lourd impact sur tous les aspects de la vie.

Penser la transition, c'est en conséquence examiner les différentes dynamiques à travers lesquelles on va pouvoir réfléchir à une continuité, les liens et le "faire lien", **c'est-à-dire impliquer dès que possible les salariés ou les responsables de l'entreprise pour que l'on construise avec eux les conditions de la légitimité professionnelle de la personne.**

Il faut également avoir à l'esprit que **les définitions de handicap changent** selon que l'on est dans le milieu scolaire ou dans le milieu professionnel. Plusieurs démarches administratives doivent donc être initiées : cela prend du temps, de l'énergie, et est source de fatigabilité et de discontinuité. Or, nous savons parfaitement que les discontinuités vulnérabilisent, professionnellement et socialement.

L'IDENTITÉ

Faire environnement, c'est aussi relier l'accès à l'emploi à l'endossement de nouvelles identités et à une intériorisation de **nouveaux rôles.** L'accès à l'emploi suppose très souvent l'explicitation d'un **projet.** Si on ne sensibilise pas les jeunes à la nécessité d'exprimer un projet, des désirs, des envies, des attentes, avec un souci d'implication et de contribution, il y a de fortes chances que les stratégies développées par

ces jeunes **soient en réalité disqualifiantes**. Je me suis rendu compte que très peu de jeunes estimaient avoir été sensibilisés à ce basculement, c'est-à-dire au fait de corréliser leur souhait d'accéder à l'emploi à l'explicitation d'un projet. Ce projet doit aussi intégrer une sorte d'inversion symbolique qui consiste à dire que l'on peut présenter une déficience auditive sans être pour autant "handicapé".

Ce travail sur les nouvelles identités et les nouveaux rôles sociaux à acquérir est une dimension très importante de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi.

En tant qu'élève par exemple, le travail scolaire est très codifié. Mais dans le monde du travail, on est amené à prendre des responsabilités, à s'engager, à prendre des initiatives... Ce qui va alors fonder notre légitimité, c'est moins la manière dont on va répondre aux ordres que celle dont on va prendre des initiatives et assumer la fonction qui nous est attribuée dans la distribution des rôles et des tâches. Le fait de prendre en considération l'endossement de ces nouvelles identités et **l'intériorisation de ces nouveaux rôles** va permettre aux personnes sourdes d'être vues comme des collègues. Pour les familles, cela favorise aussi le lâcher prise.

Il est important de penser l'accès à l'emploi comme un processus transitionnel. La transition est un référentiel d'actions à partir duquel on va penser les conditions de passage d'un état à l'autre, d'une condition à l'autre, et l'intériorisation des nouveaux rôles. Cela va aussi supposer de s'interroger sur la **valeur transitionnelle des pratiques**.

En effet, il ne suffit pas d'adapter les pratiques aux besoins des personnes sourdes ou de leurs collègues : il convient de réfléchir à la manière dont on va permettre aux uns et aux autres d'assumer leur rôle et de prendre les responsabilités qui y sont liées. L'enjeu de l'accès à l'emploi se situe donc moins dans l'adaptation des pratiques que dans un ensemble de mesures ou d'initiatives garantissant aux personnes **l'accès à leurs droits** qui est légitimement reconnu par le législateur. A charge des acteurs, notamment ceux qui interviennent dans l'accompagnement vers l'emploi,

de transformer ces prétentions **légitimes et légales** en un **droit effectif** qui permette aux personnes de se penser de la manière la plus concrète qui soit, comme des citoyens.

L'EFFET CAPACITANT DES PRATIQUES

En quoi permet-on à la personne de faire ce qu'elle est censée faire ? En quoi lui permet-on d'être et d'agir comme on l'attend ? C'est extrêmement important car cela revient à corréliser le travail d'accompagnement au pouvoir d'agir et à l'identité narrative des personnes. Cela signifie que le travail d'accompagnement ne se résume pas à une dimension technique, à l'explicitation d'un projet ou à la contractualisation et l'identification des moyens nécessaires. Il revêt une **dimension symbolique**, à travers laquelle se joue le sens de la légitimité professionnelle et sociale de la personne. Le travail d'accompagnement et la manière dont on va le construire vont instituer, ou non, la légitimité de la personne. Il est générateur de sens et a un caractère **instituant**, c'est-à-dire qu'il institue la légitimité de la personne lorsque la personne est vue comme un collègue.

A l'inverse, ce travail d'accompagnement peut invalider la personne lorsque la stratégie invite les collègues de travail à voir la personne sourde comme une personne "dans le besoin", en difficulté.

L'évaluation des besoins peut en effet transformer la personne qui présente une déficience auditive en une personne "dans le besoin". Dès lors, cela ne permet plus de penser la personne comme un collègue de travail. Or, l'enjeu est bien là. Le travail d'accompagnement doit avoir un **rôle émancipateur**. C'est là qu'il me paraît important de s'interroger sur l'effet capacitant ou invalidant du travail réalisé. L'accompagnement a-t-il bien pour effet de rapprocher les uns et les autres pour, d'une certaine manière, favoriser une relation d'interdépendance ? Dans le cas contraire, les stratégies doivent être repensées.

"L'effet capacitant" ne se situe pas donc uniquement au niveau de la personne qui présente une déficience auditive, mais aussi à celui des collègues : comment

leur permet-on de travailler différemment ?

L'effet invalidant du travail d'accompagnement est particulièrement marqué lorsqu'il conduit les intéressés à estimer que l'explicitation d'un projet n'a pas de sens et à dire "ce n'est pas la peine de formuler un projet, je sais qu'il ne se réalisera pas".

La manière dont on va travailler avec les jeunes va conditionner leur grille de lecture des difficultés. Un travail d'accompagnement s'interrogeant sur l'effet capacitant des pratiques amènera à porter le regard attentif sur les facteurs environnementaux. À l'inverse, ne pas le faire revient finalement à estimer que les difficultés seraient "logiques" ou "immuables" puisqu'elles résulteraient de la déficience, des préjugés, etc.

Comprendre la notion d'accessibilité dans le faire-environnement permet de voir que les préjugés ne sont pas une barrière insurmontable mais qu'ils dépendent de conditions factuelles pouvant être analysées et modifiées. Il faut permettre aux uns et aux autres de se sentir capables : autrement capables, mais capables. Cet "effet capacitant" permet aussi la mise à distance des préjugés.

Le travail d'accompagnement doit viser à **soutenir les potentialités** plus qu'à compenser les difficultés ou les besoins. **Relier le travail d'accompagnement à sa valeur transactionnelle** me paraît fondamental.

Dans le travail que j'ai mené sur la transition juvénile, seuls 30 % des enquêtés considéraient que le soutien dont ils bénéficiaient leur permettait d'accomplir les mêmes tâches que les autres. La majorité considérait donc que ça ne leur permettait pas d'être vus comme capables d'exercer le métier d'élève ou de collègue. Ils étaient à proportion égale à trouver que le soutien leur permettait de concilier les impératifs de la déficience avec l'exigence du poste.

Ces stratégies ont en effet un coût, car elles consomment du temps et de l'énergie que l'on ne consacre pas à exercer les tâches prévues. C'est également source d'une grande fatigabilité, qui peut inciter au retrait, à se réfugier dans un quant à soi.

L'IMPORTANCE DES IDENTITÉS PLURIELLES

Un des enjeux de la transition vers l'emploi est de permettre à la personne de mettre à distance la catégorie de "handicapé" (dont elle a besoin par ailleurs pour être éligible aux soutiens), au profit des **identités plurielles**, à travers lesquelles nous pouvons nous penser simultanément comme homme, père, ami, collègue etc.

Accéder à ces identités plurielles est fondamental. Or j'ai constaté lors de mes travaux sur la transition juvénile que les identités de situation étaient privilégiées, générant ainsi de l'inaccessibilité. S'adapter à la diversité des situations est extrêmement complexe : il est donc difficile pour les jeunes sourds de se penser **simultanément** sourd, collègue de travail, ami, etc. J'ai rencontré certaines personnes commençant toujours leur phrase par "moi en tant que sourd", comme s'ils ne pouvaient pas se penser comme sourd et chercheur, ou collègue de travail, etc.

Il est important de corréliser le travail d'accompagnement au **support identificateur**, à savoir : en quoi l'exercice d'une activité permet-elle aux personnes de se distancier de la qualité d'handicapé qui est la leur. L'exercice d'une activité professionnelle réduit la surexposition aux discriminations. Il est donc important de s'interroger sur le **pouvoir normalisateur d'une fonction sociale** (c'est-à-dire être vu d'abord comme un collègue). Cela n'empêche pas de prendre en compte les particularités communicationnelles de la personne sourde et de ritualiser les échanges (via un interprète, un logiciel d'interface, etc.).

L'activité sociale, le diplôme ou l'exercice d'une activité professionnelle ont un **rôle émancipateur**. C'est ce qui permet aux personnes de dire : je suis peut-être sourd, mais je ne suis pas handicapé.

Serge EBERSOLD
Professeur au CNAM,
Chaire accessibilité
Mail : serge.ebersold@lecnam.net