

GARE

Les sourds au travail

Mode d'emploi





Réalisation : APEDAF asbl – Rue Van Eyck, 11a – 1050 Bruxelles

Editeur responsable : Anne-Charlotte Prévot

Rédaction : Helena Almeida, Béatrice Dauchot, Nathalie Louis

Illustrations : Mehdi Boualam

Conception graphique : Inform'Action et Helena Almeida

Coordination : Edith Rioux

© APEDAF D/2012/4000/3

Nous remercions chaleureusement pour leur précieuse collaboration: Sylvie Buffin (Projectcoördinator Manpower Unlimited Belgium), Catherine Caspers (parent membre de l'APEDAF), Agnès Dejardin (Animatrice - coordinatrice SAREW), Muriel Prévot (Assistante sociale SARE), Frédérique Van Evelghem (aide pédagogique APEDAF), ainsi que les personnes qui nous ont fourni leur témoignage.

Cette brochure a été réalisée avec le soutien généreux du Club « Inner Wheel » de Dottignies.

Ajoutez une dimension humaine à votre société, engagez une personne sourde : une expérience enrichissante pour tous !

Cette brochure a pour objectif de démystifier la surdité et d'encourager les employeurs à recruter des personnes sourdes ou malentendantes au sein de leur personnel.

Ce guide tente de répondre aux différentes questions qu'il convient de se poser lors de la sélection et/ou l'accueil d'une personne sourde ou malentendante : comment l'accueillir au sein d'un service, faut-il parler du handicap du collaborateur à l'équipe, à quoi faut-il être particulièrement attentif, quelles sont les aides possibles, quels sont les métiers accessibles ?

Des conseils pratiques, les aides à l'embauche, les contacts utiles vous seront donnés tout au long de ce fascicule.

Des employés et employeurs sourds témoigneront de leur parcours professionnel pour montrer que la surdité n'est pas incompatible avec l'exercice d'une profession.

Au contraire, la présence d'une personne sourde peut même s'avérer un élément moteur à la cohésion de l'équipe, en stimulant l'entraide, en repensant l'organisation du travail au niveau humain et technique.

Des choix qui bénéficient à l'ensemble de l'entreprise !

État des lieux

Lors de l'élaboration de cette brochure, un manque criant de données statistiques a empêché de dresser un état des lieux de la situation de l'emploi des sourds en Belgique.

Suite à ce constat, l'APEDAF a entamé des démarches auprès de l'organisme chargé des statistiques en Belgique¹ pour mettre en place une enquête touchant à la thématique de la surdité.

Les seuls renseignements disponibles actuellement concernent le handicap, sans distinction de catégories (physique, sensoriel, mental,...).

Ces études, datant de 2010, relèvent que le taux d'emploi des personnes handicapées en Belgique est inférieur de 17% par rapport à la moyenne nationale. En effet, seulement 42% des personnes souffrant d'un handicap étaient occupées professionnellement en 2002. Une grande disparité existe entre les régions et le taux d'occupation s'érode au fil des ans, la capitale présentant le taux le plus faible.

Ce tableau met en évidence les disparités du taux d'emploi des personnes handicapées au sein de l'Union européenne (2002)² :

Belgique : 42,6%

- Bruxelles : 31,3%
- Flandre : 45,7%
- Wallonie : 40,6%

Union européenne à 15 : 52,1%

Union européenne à 27 : 49,6%

↗ Taux le plus haut : Suède : 74,2%

↘ Taux le plus bas : Hongrie : 11,5%

1. Statistiques Belgique : <http://statbel.fgov.be>

2. Conseil supérieur de l'Emploi, Rapport 2010, juin 2010, p.103.

Le Vrai du Faux³

Les sourds peuvent-ils exercer tous les types de métiers ?

Pendant longtemps, on a cru qu'ils ne pouvaient effectuer que des travaux manuels parce qu'ils ne pouvaient pas comprendre des notions abstraites et ils s'installaient souvent comme indépendants (cordonnier, menuisier, tailleur, etc.). Pourtant, tout comme chez les personnes entendantes, les compétences des sourds varient d'un individu à l'autre et les potentialités intellectuelles sont les mêmes au départ. De plus en plus de sourds font des études secondaires et supérieures et devraient donc pouvoir accéder aux mêmes postes que les entendants (*sauf exceptions détaillées page 20*).

Les sourds souffrent-ils de problèmes d'équilibre ?

Il est vrai que certains types de surdité peuvent entraîner des vertiges ou des pertes d'équilibre mais ce n'est pas une généralité. Une visite médicale permet de statuer sur la compatibilité ou non du poste à pourvoir.

Faut-il réserver des postes spécifiques aux sourds ?

Les aptitudes et compétences sont les premiers éléments à évaluer. Au vu de la diversité des fonctions et des profils, a priori, toutes les fonctions sont susceptibles d'être exercées par une personne sourde ou malentendante. Cela ne signifie pas que cet élément ne doit pas être pris en compte lors de l'attribution du poste.

3. Accueillir une personne sourde ou malentendante en ENTREPRISE in Arc-en-Ciel, n°509, 12 septembre 2006, pp. 3-5, Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts, publication téléchargée sur www.fedweb.belgium.be, p.16 et Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif, Les cahiers de l'AGEFIPH, décembre 2010.



Un sourd est-il moins productif ?

Non! La productivité du collaborateur résulte avant tout de l'adéquation entre ses capacités et la fonction envisagée, y compris les conditions de travail. Lorsque celles-ci doivent être adaptées, sa capacité de production dépendra de l'aménagement du poste de travail. Si une productivité moindre est néanmoins constatée, il existe des primes de compensation ou d'insertion dont peut bénéficier l'employeur sous certaines conditions (*voir pages 23 à 27*). Au contraire, la surdité peut être un gage de concentration accrue, permettant à la personne de ne pas être distraite par les bruits environnants.

Faut-il toujours encadrer un sourd ?

Tout nouveau collaborateur a besoin d'être encadré. Une fois le travail et ses spécificités connus, un suivi et un encadrement minimum sont suffisants et varient en fonction de la personne. Son niveau d'autonomie dépend essentiellement des tâches à effectuer.

Les sourds sont-ils aussi muets ?

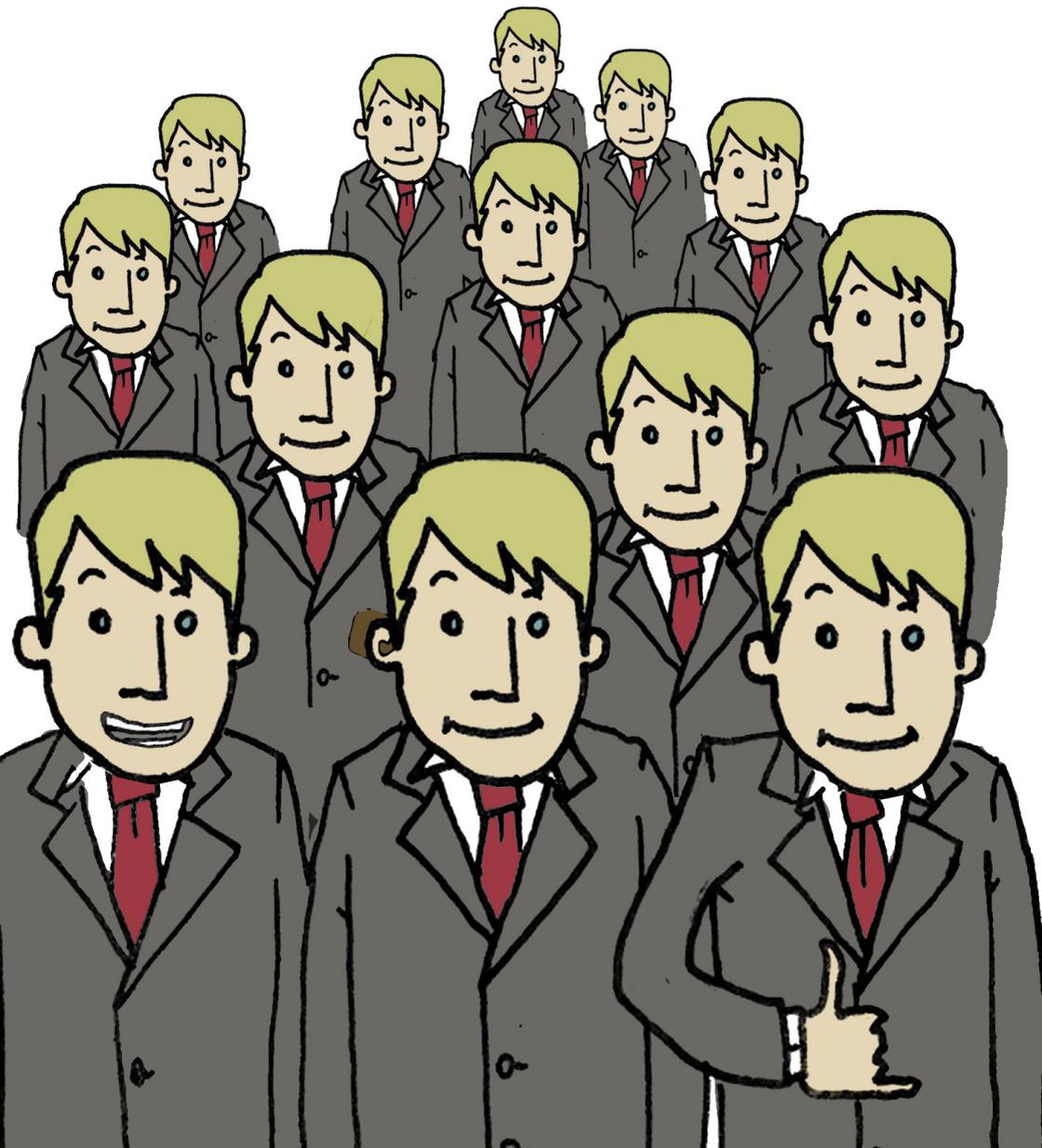
La plupart des personnes sourdes sont capables de parler, même si certaines maîtrisent parfois maladroitement le langage parlé, faute d'entendre.

→ Voir « 5 bonnes raisons pour ne plus utiliser 'sourd-muet' », APEDAF, 2012

Tous les sourds se ressemblent-ils ?

La déficience auditive peut être légère, moyenne, sévère ou profonde. De plus, des prothèses auditives ou tout autre dispositif amplifiant les sons permettent de compenser certaines déficiences auditives.

→ Voir « Tous les sourds ne se ressemblent pas », APEDAF, 2005



Autant savoir

Le recrutement⁴

Il est important d'établir les besoins de l'entreprise et d'élaborer la description du poste à pourvoir (compétences requises, profil souhaité, etc.) en s'assurant que l'on n'y retrouve pas des exigences qui élimineraient des chances d'emploi.

Au moment de l'entretien d'embauche, il est utile de s'informer des mesures d'adaptation spécifiques en mettant l'accent sur les capacités de la personne.

Exemple : « Faut-il prendre des mesures d'adaptation pour vous permettre d'exécuter cette tâche ? » plutôt que « Pouvez-vous exécuter cette tâche ? ».

Au quotidien

Il n'existe pas de solution unique : chaque personne réagira de manière différente face à une même situation, en fonction de ses besoins spécifiques et de son mode de fonctionnement. Une communication ouverte avec le collaborateur et la recherche de solutions sont des éléments indispensables. Voici quelques pistes pour que l'intégration se passe au mieux⁵ :

- Informer les futurs collègues de la venue du nouveau collaborateur et les conscientiser quant à leur rôle dans son accueil et son intégration.
- S'informer de la volonté du collaborateur d'aborder ou non sa déficience auditive avec l'équipe et de la méthode adéquate.
- Accueillir le nouveau collaborateur le premier jour de travail et le présenter au service.

4. FULLUM Manon, VYNCKE Robert, Pour intégrer les personnes handicapées in Effectif avril-mai 2007, publié sur www.groupecontinuum.com

5. Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts, publié sur www.fedweb.belgium.be, pp.25-28.

- Préciser le fonctionnement général de l'entreprise (sous forme de tableau de préférence) et l'organisation des différents services pour lui permettre d'avoir une vision globale de son lieu de travail et de savoir comment son poste s'y inscrit.
- Expliquer aussi la fonction et les responsabilités des différents collègues, idéalement grâce à un organigramme sous forme de « trombinoscope » : un visage est plus facile à retenir pour un sourd.
- Identifier ses besoins éventuels (adaptation du poste de travail, des horaires, etc.).
- Communiquer toutes les informations relatives à son activité (par mail, entre autres) : coups de fil reçus, renseignements transmis lors de réunions, mais aussi les discussions informelles pour lui permettre de connaître toutes les facettes d'une situation afin de comprendre et de résoudre les problèmes éventuels.



- S'assurer que le collaborateur puisse quitter facilement les lieux en cas d'urgence et prendre les dispositions nécessaires en termes de sécurité (personne de contact sécurité à l'étage, signalisation adaptée, etc.).
- Désigner éventuellement une personne de référence. Elle sera choisie sur la base de son ouverture d'esprit, de sa connaissance de l'organisation et de sa disponibilité.
- Faire régulièrement le point avec le nouveau collaborateur sur le poste de travail, que celui-ci ait été adapté ou non.

En effet, ses besoins peuvent évoluer, il convient donc de s'assurer que l'adaptation du poste soit toujours suffisante et efficace.

Aller vers l'autre...

Je suis aide-soignante de jour et de nuit. Le port d'un appareil m'aide à entendre. J'ai obtenu le CESS (Certificat d'Enseignement secondaire supérieur) et ensuite j'ai suivi une 7^e spécialisation dans la section aide-soignante.

J'ai trouvé cet emploi en consultant les offres du journal « VLAN » et le site du Forem. Je peux communiquer par téléphone mais cela reste difficile. Une personne de l'AWIPH m'a aidée dans mes démarches.

Mon environnement de travail n'a pas été adapté.

Je communique de façon orale mais j'ai besoin de voir la personne pour pouvoir m'appuyer sur la lecture labiale.

Mes collègues ont été compréhensives à mon égard. La population dont je m'occupe se compose de seniors pouvant présenter des problèmes d'élocution ou de surdité, ce qui augmente l'incompréhension. En général, je peux travailler en toute autonomie, sauf si je n'ai pas compris ce que la personne me demande. Je fais alors appel à mes collègues.

Je n'aurais pas préféré travailler dans une équipe de personnes sourdes. Je me sens valorisée et reconnue par mes collègues. Certaines personnes se rendent compte de la difficulté que je rencontre pour comprendre et voient par elles-mêmes les problèmes auxquels je dois faire face.

Je trouve qu'il demeure encore de nombreux préjugés quant aux réelles compétences intellectuelles, professionnelles,... des personnes atteintes de surdité (a priori, jugements, etc.). Une meilleure sensibilisation de la population face à cette problématique pourrait améliorer la connaissance et l'appréhension des personnes atteintes de surdité.

Nous communiquons...Nous nous comprenons !

Il existe quelques astuces de communication pour faciliter l'échange entre les sourds et les entendants :

- Attirer doucement l'attention de la personne en lui touchant le bras, en faisant un geste devant son visage ou en tapant du pied pour qu'elle sente les vibrations par exemple.
- Lui parler en face-à-face et à proximité, à hauteur de son visage.
- Veiller à ce qu'il y ait suffisamment de lumière (mais qu'elle ne l'éblouisse pas) et ne pas se mettre à contre-jour.
- Réduire les bruits de fond (radio, fenêtre ouverte, etc.).
- Pour faciliter la lecture labiale : éviter de masquer sa bouche, de fumer, de manger, de mâcher du chewing-gum ou de marcher en parlant.
- Articuler distinctement et à une vitesse modérée, sans exagérer les expressions du visage ou les mouvements des lèvres ni crier.



- Utiliser un langage simplifié et éviter les termes anglophones.
- En cas d'incompréhension, reformuler la phrase en utilisant des mots plus simples ou en la raccourcissant.
- Utiliser si nécessaire un support écrit.
- Éviter de fixer l'appareil auditif.
- Si la personne a mal compris, ne pas rire sans lui expliquer le comique de la situation.
- Apprendre la langue des signes ou les codes facilitant la lecture labiale (LPC, AKA⁶) peut aussi être envisagé.

6. LPC : Langue française Parlée Complétée ; AKA : Alphabet des Kinèmes Assistés : consulter le site www.apedaf.be - Infos sur la surdité - Moyens de communication.



En groupe :

- Laisser la personne sourde choisir sa place.
- Parler à tour de rôle.
- Lever la main lorsque l'on prend la parole.
- Spécifier le sujet de la conversation et signaler un changement de thème.
- Résumer si nécessaire.
- Éviter de parler en sous-groupes.

L'expression du visage, le regard, les gestes et l'attitude générale sont aussi importants que la voix.

Dans le doute, demander à la personne sourde ou malentendante ce que vous pouvez faire pour améliorer la communication.

- + *L'utilisation des e-mails, fax et SMS peut également faciliter la communication.*

Interprétation

L'employeur peut aussi avoir recours à une interprétation en langue des signes via les services suivants :

- SISB (Service d'Interprétation des Sourds de Bruxelles)
- SISW (Service d'Interprétation des Sourds de Wallonie)

Ceux-ci seront à même de répondre à votre demande particulière
(Voir contacts pages 29-30).



Pour aménager le poste de travail

La loi anti-discrimination votée le 25 février 2003⁷ a introduit la notion d'aménagements raisonnables, c'est-à-dire qui ne représentent pas une charge disproportionnée ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Si les conditions le permettent, des adaptations matérielles peuvent être mises en place, comme par exemple un signal lumineux pour la sonnerie de la porte d'entrée, le fax ou le détecteur incendie.

Des aides techniques plus élaborées existent également. Équiper par exemple les salles de réunion d'une boucle à induction permanente ou utiliser des systèmes FM individuels à relier aux prothèses auditives pour ceux qui en portent.

La personne sourde peut aussi utiliser la lecture labiale ou la langue des signes lors de l'utilisation de vidéotéléphones ou de systèmes de vidéoconférence.

Équiper un téléphone traditionnel d'un amplificateur ou le remplacer par un téléphone amplifié permet d'améliorer la perception des messages par les porteurs de prothèses auditives. Ils peuvent également équiper leur téléphone mobile d'une boucle à induction portable qui améliore nettement la qualité de la communication car le son est directement envoyé dans la prothèse.

L'entreprise peut bénéficier d'une aide financière auprès de l'AWIPH ou du PHARE pour l'installation des dispositifs nécessaires qui sont décrits aux *pages 23 à 27*.

7. www.ejustice.just.fgov.be ; numéro Numac : 2003012105

Gauthier Cornet d'Elzuis (sourd profond) et Emmanuel Duboscq (malentendant)

créateurs de la société C & D Wood, Waure

16

Un beau défi!

C&D Wood a remporté le Prix CAP48 de l'Entreprise citoyenne édition 2009, ainsi que le Prix « coup de cœur du jury ».

Emmanuel D. est menuisier-ébéniste et restaurateur de meubles. Gauthier C. est spécialisé en dessin d'architecture. Après avoir travaillé de nombreuses années chacun de leur côté, acquérant un savoir-faire et une grande expérience dans leur domaine de prédilection, ils décident de s'associer en 2006. C'est ainsi que commence l'aventure de « C&D Wood ». Ils proposent du mobilier d'intérieur haut de gamme pour des clients privés ou pour des professionnels.

Gauthier C. (conversation signée, traduite par l'épouse d'Emmanuel D.):

Depuis que je suis enfant, mes parents m'ont toujours encouragé à m'intégrer aux entendants, que ce soit au tennis, aux scouts, au hockey ou au football. Souvent les parents d'enfants sourds sont trop protecteurs. Il faut au contraire les pousser vers l'extérieur, leur faire confiance, les laisser faire leurs expériences tout comme un autre enfant, en leur donnant bien sûr les explications nécessaires pour que cela se passe bien (par exemple : prendre le train et le métro).

J'ai suivi ma scolarité à Bruxelles, à l'Ecole Intégrée, avec d'autres enfants sourds. Plus tard, ce sont mes parents qui m'ont poussé vers le travail du bois.

Au niveau professionnel, nous avons appris à nous organiser pour dépasser nos difficultés. Comme je suis sourd profond, le téléphone ne m'est pas accessible. Ce sont nos épouses,

toutes les deux entendantes, qui gèrent les premiers contacts téléphoniques. Elles s'occupent également de tout ce qui concerne la publicité et le marketing, ainsi que de l'organisation du travail. Il est important de bien définir les responsabilités de chacun.

Après ce premier contact, qui peut se faire aussi par e-mail, nous organisons un premier rendez-vous. Celui-ci est pris en charge par Emmanuel, qui communique plus facilement de façon orale. Il prend contact avec le client et s'enquiert de ses demandes.

Le deuxième rendez-vous se fait entre Emmanuel, le client et moi. Ensuite, à partir des informations recueillies, je dessine les plans que nous proposons au client. Vient ensuite le devis et en fonction de celui-ci, le client peut venir à l'atelier pour éventuellement changer certaines choses.

Lorsque le devis est signé, je prépare le dossier du client, que je mets dans un classeur à l'attention de l'ouvrier. Celui-ci en prend connaissance, me pose des questions, puis se met au travail.

Emmanuel D (conversation orale) :

Je suis allé à l'Ecole Intégrée à Bruxelles en maternelles, puis je suis passé dès la première année primaire en intégration complète à l'école Singelijn (avec des enfants entendants). J'ai pu me débrouiller seul, grâce à mes appareils auditifs, jusqu'à ma 5^e primaire. À partir de ce moment et jusqu'à ma 3^e secondaire, j'ai bénéficié de l'aide d'interprètes en classe pour certains cours. Ensuite, je me suis de nouveau débrouillé seul.

Au niveau professionnel, lorsque je suis en contact avec un nouveau client, je lui explique que je n'entends pas tout parfaitement et lui demande au besoin de parler moins vite ou

plus fort. En général, cela se passe très bien.

Je peux téléphoner et c'est une chance mais certaines situations restent difficiles. J'ai besoin de très vite savoir qui j'ai en ligne, ce qui me donne une indication sur le contexte de l'appel, or je ne perçois pas toujours bien les noms de façon orale. Je me suis créé un bon répertoire téléphonique, l'apparition du nom écrit lors d'un appel m'aide beaucoup.

Quand un nouveau client me contacte et que son nom n'est pas encore dans mon répertoire, je lui explique ma difficulté et je dois lui demander d'épeler. Si je sens un énervement de sa part, je propose de transférer la communication à un entendant ou je lui demande de m'envoyer un texto ou un e-mail.

Lorsque la personne a un accent (avec les néerlandophones, par exemple), ce n'est pas facile non plus à gérer seul. Si j'ai trop de difficultés, je n'hésite pas à demander de l'aide.

Lors de réunions professionnelles, il m'est indispensable de tout comprendre. Si quelque chose m'échappe, je demande de répéter et cela ne pose aucun problème.

Par contre, dans le privé, lorsque je me retrouve dans une discussion de groupe avec des entendants, il est fréquent que je ne sache pas tout suivre mais je m'en tracasse moins. Je me relâche un peu.

(...)

En tant que sourds ou malentendants, nous sommes plus à l'affût visuellement, c'est un plus par rapport aux entendants que nous développons dès notre plus jeune âge. Cela nous permet d'être encore plus vigilants au niveau de la sécurité.

Comme nous étions directement concernés, nous nous sommes dit au moment de l'engagement : « Pourquoi pas des personnes sourdes ? ». Nous avons eu différentes expériences et certaines se poursuivent mais actuellement, nos ouvriers sont tous entendants.

Nous avons eu un ouvrier qualifié sourd. Il travaillait bien mais il était souvent malade. Notre métier est difficile et demande d'être en bonne condition physique. La perte de rendement était compensée par l'intervention de la Cocof (il habitait Bruxelles) mais nous avons finalement dû mettre un terme à son contrat. Il ne pouvait plus assumer physiquement ses tâches, cela n'avait rien à voir avec la surdité.

Nous avons eu également un jeune apprenti sourd qui avait beaucoup de qualités mais n'était pas assez efficace et motivé. Nous avons eu de nombreuses discussions avec lui mais cela s'est finalement soldé par une faute de sa part et nous avons dû nous en séparer.

Nous travaillons régulièrement avec un électricien indépendant (sourd également). Cela se passe très bien.

Nous avons eu dernièrement un stagiaire sourd qui travaille très bien mais nous n'engageons pas pour le moment. Il reste dans notre réserve de recrutement.

Par rapport aux aides financières compensatoires que nous avons reçues, elles étaient nécessaires et bien ciblées, jusqu'au moment où l'une d'entre elles a été fortement réduite pour l'un de nos ouvriers. Le seul bémol à apporter est le délai de remboursement de ces aides, qui est de plusieurs mois.

témoignage

(Presque) tout est possible

Un métier qui exige un usage intensif du téléphone, de nombreux contacts et des réunions avec beaucoup de personnes à la fois demeure difficile d'accès aux sourds ou aux malentendants, mais des professions dans la même branche peuvent rester envisageables. Il faudra alors probablement les orienter vers l'amont d'une profession : la recherche, la conception, etc.

Je suis ingénieur civil en électromécanique. J'occupe actuellement un poste de chef de projet en R&D pour Mitra-Innovations, une société spécialisée en alimentations électroniques située à Wavre, en Brabant wallon.

Je suis sourd à 80% mais l'usage d'appareils auditifs me permet de ramener cette perte à 20%.

J'ai obtenu cet emploi suite à un premier contact que j'ai eu avec cette entreprise lors de la réalisation de mon travail de fin d'études.

Tout d'abord, j'ai eu la chance d'être intéressé par des études scientifiques : j'avais à ma disposition des syllabi clairs (j'ai juste obtenu une dérogation pour la compréhension à l'audition en anglais).

Le premier contact avec l'entreprise pour le mémoire s'est passé naturellement. Je travaillais pour mon mémoire en binôme avec un collègue entendant. Mon handicap n'a pas été relevé à ce moment-là.

Bien sûr, pour l'entretien d'embauche, le directeur des ressources humaines avait été informé de mon handicap, par moi-même, par mon collègue ou par les personnes avec qui j'avais eu des contacts pour mon mémoire. Mais pour la

fonction que je devais occuper, cela ne posait pas un problème évident (sauf peut-être pour les contacts avec les clients).

Mon moyen de communication est la langue orale et la lecture labiale m'aide souvent.

Mon environnement de travail n'a pas dû être adapté de façon matérielle (signaux visuels, par exemple). Je n'ai pas eu non plus besoin de l'aide particulière de quelqu'un pour faciliter mon insertion dans l'entreprise.

J'ai été bien accueilli par mes collègues, avec qui je communique par voie orale et par e-mail.

C'est lors de conversations téléphoniques (surtout en langue étrangère, mais aussi en français) et lors de conversations en groupe (temps de midi, conférences, rencontres avec plusieurs clients) que ma perte auditive me pose le plus de difficultés, mais d'une manière générale je travaille le plus souvent en toute autonomie.

Avec les personnes que je n'ai jamais rencontrées, je privilégie les contacts par e-mail. En effet, pour pouvoir dialoguer par téléphone, le fait d'avoir rencontré physiquement la personne et de pouvoir dialoguer sereinement (dans une ambiance calme et en face-à-face) m'aide à la visualiser et à la comprendre dans des situations plus périlleuses (conversations téléphoniques, ambiance plus difficile, etc.) et ce dans ma langue maternelle ou dans une autre langue (cette difficulté augmente avec une langue étrangère comme l'anglais ou le portugais).

Si je dois assister à une conférence téléphonique, un collègue m'accompagne. Pour les voyages à l'étranger, je peux me débrouiller seul, pour autant que ce ne soit pas pour des premiers contacts commerciaux ou autres.

Lors de communications informelles (par exemple le temps de midi), je laisse parfois tomber certaines parties des messages en me disant que cela n'est peut-être pas très important ou que si ça l'est, j'obtiendrai l'information d'une autre manière à un autre moment.

Les personnes autour de moi sont au courant de mon handicap (ou alors je les en informe) et font le nécessaire pour que je puisse comprendre les informations pour lesquelles je suis directement concerné.

Pour l'apprentissage d'autres langues, cela passe d'abord par une visualisation écrite des mots, pour pouvoir ensuite les prononcer correctement et les comprendre de quelqu'un d'autre. (Cela vaut aussi pour les nouveaux mots en français et les nouveaux noms propres).

J'ai toujours travaillé et vécu avec des personnes entendantes. Je n'aurais pas préféré travailler avec des personnes sourdes mais je trouve que cela peut être une expérience intéressante.

Je pense que l'apprentissage de la langue des signes devrait être généralisé dès le plus jeune âge pour maîtriser une autre manière de communiquer (y compris pour les entendants) : cela favoriserait l'intégration des personnes malentendantes avec les personnes entendantes, sachant que la langue des signes pourrait être utilisée dans d'autres situations (environnement bruyant, à travers une fenêtre) ou que l'on peut devenir malentendant avec l'âge ou à la suite d'un accident.

Il est également possible de collaborer avec des agences d'intérim en vue d'engager des personnes sourdes ou malentendantes (Voir contacts page 29).

Vous avez décidé d'engager une personne sourde ou malentendante, les institutions régionales ou fédérales sont à vos côtés !

Différentes formules d'aide à l'embauche de personnes handicapées peuvent être octroyées aux employeurs. Ces différentes aides ont pour objectif de couvrir les coûts occasionnés par l'engagement d'une personne sourde ou de gommer une éventuelle moindre productivité.

*Voir ce que le travailleur handicapé sait faire, c'est intégrer.
Voir ce qu'il ne sait pas faire, c'est discriminer !*

AWIPH

Voici les différentes aides possibles :

Le stage de découverte

Il s'agit d'une semaine d'immersion en entreprise à la découverte d'un métier. La personne handicapée se retrouve en situation réelle de travail, elle peut ainsi se faire une idée exacte des exigences du poste de travail. L'employeur, quant à lui, peut évaluer si le poste proposé est en adéquation avec les compétences de la personne.

En pratique

- ENTREPRISE

L'entreprise fait découvrir concrètement la fonction.

Un membre de l'entreprise est chargé d'observer le stagiaire.

Il n'y a pas d'obligation d'engagement à la fin du stage.

Le stage est non rémunéré, gratuit pour l'entreprise.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

Région wallonne – AWIPH⁸

Prise en charge des assurances, évaluation du stage.

Région bruxelloise – PHARE⁹

Prise en charge des assurances.

Le contrat d'adaptation professionnelle

Il s'agit d'une formation en situation réelle de travail. L'objectif de ce contrat est d'aménager une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur handicapé. Cette période est couverte par un contrat-type conclu entre l'employeur et le stagiaire, en accord avec l'AWIPH ou le PHARE.

En pratique

- ENTREPRISE

Obligations

L'entreprise verse des indemnités de formation et les cotisations ONSS (1 à 3 ans). L'entreprise respecte la législation du travail (assurance-loi, sécurité, médecine du travail, etc.).

L'entreprise délivre une attestation de formation.

Bénéfices

L'entreprise forme le travailleur en fonction de ses besoins.

Elle se fait une idée objective des capacités du stagiaire.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

Région wallonne – AWIPH

L'AWIPH rembourse 70% des indemnisations et cotisations à l'entreprise.

L'AWIPH rembourse les frais de transport.

L'AWIPH offre un soutien pédagogique et une aide à l'évaluation.

Région bruxelloise – PHARE

Le PHARE rembourse les interventions complémentaires. Les

8. AWIPH = Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées

9. Le Service bruxellois PHARE (Personne Handicapée Autonomie REcherchée) est un service de la Cocof qui met en œuvre la politique d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Il était auparavant connu sous le nom de SBFPH : Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées.

indemnités de formation restent à charge de l'employeur, soit 0,99€/heure prestée.

La prime à l'intégration (AWIPH) ou prime d'insertion (PHARE)

Il s'agit d'un incitant à l'embauche, consistant en un remboursement partiel du coût salarial pendant un an. Cette intervention financière a pour but de compenser l'éventuelle moindre productivité de la personne handicapée.

En pratique

- ENTREPRISE

Obligations

L'employeur doit établir un contrat de travail le liant avec la personne handicapée et doit respecter les obligations légales.

L'employeur ne peut licencier d'autres travailleurs pour bénéficier de la prime.

Bénéfices

L'employeur bénéficie d'une intervention financière compensant l'éventuelle moindre productivité.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

Région wallonne – AWIPH

Remboursement de 25% du coût salarial pendant un an (pour une personne n'ayant pas travaillé pendant au moins 6 mois).

Intervention liquidée trimestriellement sur la base de justificatifs.

Région bruxelloise – PHARE

Le remboursement ne peut excéder 65% de la charge salariale.

La prime est fixée pour une période d'un an, elle peut être prolongée en fonction d'une perte de rendement persistante.

Le PHARE statue sur la demande et fixe le pourcentage d'intervention en fonction du degré de perte de rendement.

La prime à l'intégration (Région bruxelloise – PHARE)

Le PHARE incite l'employeur à sensibiliser son personnel au monde de la surdité et à proposer des cours de langue des signes au sein de l'entreprise pour permettre une meilleure intégration du collègue sourd ; il octroie ainsi une prime de 1500€ maximum, valable 3 mois avant et 6 mois après l'engagement.

La prime de tutorat

Cette prime a pour objectif d'encourager la supervision de la personne handicapée en dédommageant l'entreprise qui demande à un employé d'encadrer la personne handicapée.

En pratique

- ENTREPRISE

Un employé de l'entreprise est désigné tuteur de la personne handicapée et a pour mission de l'accompagner dans son travail.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

Région wallonne – AWIPH

L'intervention est fixée à 750€ pour chacun des deux premiers trimestres, soit 1500€ au total.

Région bruxelloise – PHARE

L'intervention est de 250€ par mois pour une durée de 6 mois. L'intervention peut être renouvelée, sans toutefois dépasser un an.

L'adaptation du poste de travail

Certains handicaps nécessitent du matériel complémentaire ou une modification du poste de travail. Une aide financière est prévue pour couvrir ces dépenses supplémentaires. L'objectif de cette mesure est de fournir le matériel nécessaire pour que la personne handicapée puisse effectuer son travail dans de bonnes conditions.

En pratique

- ENTREPRISE

L'entreprise adapte le poste de travail en fonction des besoins de la personne.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

Région wallonne – AWIPH

Remboursement des frais indispensables réellement exposés pour l'adaptation du poste de travail.

Région bruxelloise – PHARE

Remboursement des frais réellement exposés pour l'adaptation du poste de travail (achat de matériel spécialisé).

La prime de compensation (Région wallonne – AWIPH)

Une intervention à concurrence de 50% maximum du coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser les mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions. L'intervention est accordée pour un an, renouvelable pour 5 ans maximum.

+ *L'employeur qui engage une personne sourde ayant un handicap associé peut bénéficier de primes supplémentaires pour couvrir, par exemple, les frais de déplacement majorés à cause du handicap, ou encore l'achat de vêtements de travail adaptés.*

Chacune de ces interventions faisant l'objet de modalités particulières (durée, montants octroyés, procédures, etc.), il est recommandé de prendre contact avec l'AWIPH ou le PHARE pour obtenir une information plus ciblée.

De plus, nous attirons votre attention sur les possibles mises à jour susceptibles de modifier les dispositions décrites ci-dessus.

Envie d'aller plus loin ?

Vous pouvez faire un geste solidaire en confiant certaines tâches à une Entreprise de Travail Adapté (ETA).

Pour la Wallonie : www.eweta.be

Pour Bruxelles : www.febrap.be

À travers cette brochure, l'APEDAF espère avoir informé et rassuré les employeurs qui hésitaient encore à engager des sourds ou des malentendants, en démystifiant la problématique de la surdité.

Si des difficultés peuvent exister, des adaptations souvent simples sont possibles et les pouvoirs fédéraux et régionaux accordent des aides financières pour vous y aider.

Quelques petits aménagements et un peu de bonne volonté donneront à votre entreprise une nouvelle dimension qui, en plus d'intégrer des personnes sourdes sur le marché du travail, sera valorisante pour l'ensemble de votre personnel tout en respectant la finalité de votre société.

Un pari gagnant pour tous !

Qu'importe la surdité de l'oreille, quand l'esprit entend ?

Victor Hugo

Contacts utiles

Actiris – Office régional bruxellois de l'Emploi (anciennement ORBEM)

www.actiris.be

AWIPH – Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées

www.awiph.be

CERAT – Centre d'Éducation et de Réadaptation au Travail

www.cerat.be

FFSB – Fédération Francophone des Sourds de Belgique

www.ffsb.be

Forem (service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie)

www.leforem.be

IFAPME – Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises

www.ifapme.be

PHARE – Personne Handicapée Autonomie REcherchée (anciennement SBFPH)

<http://phare-irisnet.be>

PRORIENTA (Centre de Formation et de Réadaptation Professionnelle - CFRP)

www.prorienta.be

Espace Plus

Outil de mise en relation des employeurs et des travailleurs handicapés

www.touspourleemploi.be

SARE – Service d'Aide à la Recherche d'Emploi pour les personnes sourdes et malentendantes

www.infosourds.be

SAREW (équivalent du SARE pour la Région wallonne)
www.ffsb.be

SISB – Service d’Interprétation des Sourds de Bruxelles
www.infosourds.be

SISW – Service d’Interprétation des Sourds de Wallonie
www.sisw.be

SPF – Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
www.emploi.belgique.be

SURDIMOBIL
Parcours de sensibilisation à la surdité
www.surdimobil.org

Wheelit
Site belge de recrutement destiné aux compétences des personnes
avec un handicap
www.wheelit.be

Sociétés d’intérim

Adecco
www.adecco.be

Manpower Unlimited
www.manpower.be

Page Personnel
www.pagepersonnel.be

Randstad Diversity
www.randstad.be

Start People
www.startpeople.be

Trace !
www.tracegroup.be

Références

- FULLUM Manon, VYNCKE Robert, Pour intégrer les personnes handicapées in Effectif avril-mai 2007.

Publié sur www.groupecontinuum.com

- PREVOT Muriel, Interprétation au travail (rubrique Du côté de l'emploi) in Sournal n°91, juillet-août-septembre 2006, p. 31.

- TRICOT Anne, La FGTB veut une véritable politique de réinsertion professionnelle, in Handiplus, p. 4.

- Accueillir une personne sourde ou malentendante en entreprise in Arc-en-Ciel n°509 et n°510, 12 septembre 2006.

- Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif, Les cahiers de l'AGEFIPH, décembre 2010.

- Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique. Conseils et contacts.

Publication téléchargée sur www.fedweb.belgium.be

- Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés

Publié sur www.tbs-sct.gc.ca (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada).

- www.french.hear-it.org

- www.ffsb.be

- www.awiph.be

- www.phare-irisnet.be

- www.ejustice.just.fgov.be

Cette brochure vise à fournir des conseils pratiques et des contacts utiles afin de préparer au mieux le recrutement, l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur avec une déficience auditive.

Il s'adresse principalement aux directeurs, chefs directs, collègues, tuteurs, services du personnel, conseillers, responsables diversité, etc.

La présence d'une personne sourde peut être un stimulant pour ses collègues en favorisant l'entraide, en repensant l'organisation interne, en améliorant l'ergonomie ou en permettant d'accorder une plus grande attention au travail en équipe. Des mesures qui profitent à tous !

Ce guide tente de répondre aux différentes questions qu'il convient de se poser lors de la sélection et/ou l'accueil d'une personne sourde ou malentendante :

- Comment l'accueillir au sein d'un service ?
- Faut-il parler du handicap du collaborateur à l'équipe ?
- À quoi faut-il être particulièrement attentif ?
- Quelles sont les aides possibles ?
- Quels sont les métiers accessibles ?

Association des Parents d'Enfants Déficients Auditifs Francophones

Rue Van Eyck, 11A bte 5 - 1050 Bruxelles

Tel : 02/644 66 77 - Fax : 02/640 20 44

E-mail : info@apedaf.be

www.apedaf.be



Éditeur responsable : Anne-Charlotte Prévot

© APEDAF D/2012/4000/3

Cette brochure a été réalisée avec le soutien généreux du Club « Inner Wheel » de Dottignies.