

Rapport

version partielle

Les sourds et les entendants au travail

Diagnostic et préconisations

CONCLUSION



Conclusion

Ce rapport met en lumière la participation des salariés sourds au sein des entreprises et de l'économie française. Il est riche de nombreuses pistes pour répondre aux besoins de tous les acteurs et appliquer certains principes de façon réalisable. En effet, une entreprise qui prend en compte la diversité des profils connaîtra moins de situations de crise car elle pourra évoluer en prenant en compte divers avis au lieu de répéter les mêmes erreurs. D'autre part, les salariés sourds ont des compétences particulières (le visuel, l'iconicité...) qui peuvent représenter de réels avantages pour l'entreprise. Par conséquent, l'entreprise bénéficiera d'une meilleure productivité et contribuera ainsi à l'économie française, tout en réduisant le taux élevé du chômage des sourds, sans oublier une diminution des allocations sociales de l'Etat.

« Il est urgent que tous nos préjugés soient combattus. La personne handicapée doit avoir une logique productive et non une logique d'assistance. Etre handicapé, c'est un état, ce n'est pas un statut. L'entreprise doit, de son côté, abandonner toute appréhension à l'égard des personnes handicapées, comprendre que la compétence dépasse les clivages corporels et admettre que le critère de productivité ne repose pas uniquement sur des capacités physiques, mais aussi intellectuelles et relationnelles »⁹⁴

Plusieurs comportements tels que le capacitisme, l'audisme, l'audiocentrisme, le validocentrisme ou encore le linguicisme représentent un réel frein pour la productivité des salariés sourds, qui ont pourtant de remarquables qualités, comme les autres hommes et femmes.

De plus, les salariés sourds ont le sentiment que la qualité de leur travail n'est pas reconnue. C'est un symbole de violence classique pour eux. Il est donc important de prendre en compte ces différents préjugés (ou comportements) afin de mettre en place des actions efficaces de prévention de la discrimination.

Au niveau de la politique nationale, la commission ne demande pas de mettre en place des mesures punitives mais plutôt de prendre conscience qu'on ne peut plus reléguer les sourds au second plan et qu'on ne peut plus les priver d'exercer pleinement leur métier (comme par exemple la question du permis de conduire poids lourds).

Malheureusement, on a pu mettre en évidence que toutes les discriminations ne sont pas reconnues concernant les sourds, en particulier celles relatives à la question de la langue par exemple. Il est donc nécessaire d'approfondir la notion de discrimination. Pour éliminer les préjugés, il semble indispensable que l'Etat participe activement à travers les médias, comme il le fait par exemple avec la prévention routière, la maltraitance des enfants... Jusqu'à aujourd'hui, cette lutte contre les préjugés est très modeste et se fait principalement par le biais d'associations locales ayant peu de moyens de communication. L'Etat devrait donc prendre en charge des campagnes d'information pour donner une image positive du handicap.

Concernant les prestataires et les prestations de l'AGEFIPH et de FIPHFP, il conviendrait de ne pas généraliser un seul type d'accessibilité pour les sourds, car il risque alors d'être souvent peu adapté. Nous avons montré par exemple que la situation des dirigeants d'entreprise sourds n'était pas prévue. Ils sont alors souvent en difficulté à cause du manque d'accessibilité. En effet, les prestataires ne proposent pas d'outils ou supports de communication suffisamment adaptés pour ce cas de figure, alors qu'ils seraient pourtant nécessaires à une bonne réussite entrepreneuriale.

Ainsi, lorsque la prestation proposée n'est pas suffisante, il ne faut pas hésiter à faire appel aux experts de l'accessibilité et de la surdité qui ont souvent un rôle déterminant dans le succès de l'inclusion. Il est également important de favoriser la participation des salariés sourds aux réflexions et à l'élaboration des plans d'actions pour la mise en place des outils et des actions de sensibilisation.

⁹⁴ Jérôme ADAM, 2013, « Contre une approche charitable du handicap », Journal LesEchos.fr du 16 Juillet 2013, http://www.lesechos.fr/16/07/2003/LesEchos/18946-116-ECH_contre-une-approche-charitable-du-handicap.htm

On constate plusieurs types d'incidents liés aux services de prestations avec les interprètes, les médiateurs et les acteurs de sensibilisations. Cela est souvent dû à un manque de recul, de moyens financiers, humains et techniques. Les services de prestations nous disent souvent : « on ne peut rien faire car l'entreprise ne veut pas nous écouter et/ou nous payer pour ces actions ». En effet, de plus en plus d'entreprises ne font plus confiance aux prestations de services pour les salariés sourds car elles pensent que cela ne fonctionne pas vraiment, ou parce qu'elles n'ont pas perçu l'urgence d'une amélioration des conditions de travail ou de médiation. Cela pourrait avoir des conséquences sur l'avenir des salariés sourds et l'économie des services d'interventions. Il faudrait donc **développer de nouvelles stratégies (comme des propositions de formations, l'accompagnement des entreprises...)** pour trouver des fonds et faire en sorte de réussir tous ensemble.

On espère ainsi donner une nouvelle impulsion aux services d'interventions et aux organismes de formations pour développer des propositions de formations et de sensibilisations sur-mesure. En effet, on estime que ces programmes sont insuffisamment développés ou mal adaptés à l'heure actuelle. C'est donc un enjeu financier pour les organismes, un enjeu de réussite d'inclusion pour les entreprises et un enjeu d'épanouissement pour les salariés sourds. De ce fait, la prévention doit être au cœur de l'action et tous les services d'intervention devraient retenir ce principe fondamental.

Pour les entreprises, l'autre aspect primordial est celui de la dimension participative. Celle-ci semble avoir du sens lorsque l'on parle de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans un collectif de travail. En effet, la participation sociale des sourds dans les entreprises permet de valoriser et/ou de dynamiser les entreprises. En vue d'une amélioration fonctionnelle de l'entreprise, il faut respecter deux conditions : **des actions de sensibilisations et la mise en œuvre d' « outils » de ou moyens d'accessibilité.**

En cas de situation plus complexe pour les entreprises (par exemple le manque d'accompagnement) ou pour les sourds (par exemple le manque d'estime de soi), on doit alors élargir les moyens.

Finalement, il ne suffit pas de mettre en place des actions au début puis de ne plus rien proposer. Ce qui est le plus important, est de construire une organisation durable entre les salariés sourds et les dirigeants. La commission a retenu l'exemple remarquable d'une directrice qui a déclaré :

«On voit que le travail de réflexion sur la façon d'adapter le travail à la surdité des agents a eu des répercussions positives sur l'ensemble de l'organisation : Après six années d'expérience et de recul, dans une équipe qui a évolué par le jeu des mutations, on constate que tous les dispositifs sont importants pour nos agents sourds et pour l'ensemble de l'équipe. Avoir réfléchi aux bonnes pratiques de communication et maintenu cet effort de manière constante est positif pour tout le monde. Par exemple la présence d'un interprète à une réunion oblige à une qualité d'écoute que j'ai rarement vue ailleurs. Nous ne pouvons pas nous couper la parole. Les efforts de communication sont partagés. Cela apporte une ouverture d'esprit à l'ensemble des agents et contribue à une bonne cohésion.»⁹⁵

En d'autres termes, il suffit de proposer une organisation sur mesure pour que cela soit une réussite. La cohésion d'équipe et la cohésion entre l'entreprise et les salariés sourds respectent **l'objectif de la charte de la diversité.**

Le mot «discrimination» disparaîtra de notre vocabulaire si la charte de la diversité est scrupuleusement respectée. Cependant, la seule signature de cette charte ne suffit pas. Il faut aussi compter sur la participation des salariés en situation de handicap pour que le moteur de la diversité fonctionne.

⁹⁵ Ursula PATUREL, 2015, « Voir et entendre les professionnels sourds. Un long chemin vers l'inclusion », mémoire de « Diplôme de manager d'organismes à vocation sociale et culturelle », CNAM/Cestes, Paris, p.84

En 2004, Claude Bébéar président d'IMS-Entreprendre pour la Cité, en charge du Secrétariat général de la Charte de la diversité, a clairement déclaré :

«Lutter contre les discriminations en entreprise n'est pas affaire de compassion, mais d'intérêt bien compris ! La génération du « baby-boom » partant à la retraite, la France va connaître un déficit de main d'œuvre. Ce serait contre-productif de nous priver des réserves considérables de dynamisme, de compétences et de créativité qui existent chez nous, sous prétexte que ces personnes seraient différentes.»⁹⁶

Toutes les expériences des sourds au travail ne sont pas vécues difficilement. Mais lorsqu'elles le sont, elles ne choquent personne. Être coupé des échanges, limité dans ses moyens et dénigré dans son travail relève pourtant d'actes de placardisation. Cette violence est si ordinaire qu'elle est normalisée, invisible. La colère de ces salariés ou leur désengagement du travail reste incomprise. L'exclusion d'une personne sourde serait une évidence pour beaucoup, « l'audisme » conduisant à penser la surdité comme un manque plutôt que comme une autre manière d'être. Ces représentations peuvent être partagées ou craintes par des salariés devenus sourds, expliquant alors le non-recours à des droits, et des pratiques d'auto-discrimination. Il est urgent de développer l'accessibilité des institutions françaises, notamment celle du Défenseur des droits, et d'améliorer les interventions en cas de situation d'oppression qui n'est souvent pas reconnue dans le cadre législatif.

Ainsi, s'il n'y avait qu'une seule phrase à retenir de toutes ces analyses, ce serait celle-ci :

« L'inclusion, c'est travailler tous ensemble »

⁹⁶ <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charte.php>

Chargée de communication de FNSF
contact@fnsf.org

Commission Discrimination de la FNSF
discrimination@fnsf.org

Adresse de la FNSF :
41 Rue Joseph Python, 75020 Paris

Site web :
www.fnsf.org