

Travail et Surdité

Vécu des personnes sourdes ou malentendantes en emploi pendant la crise sanitaire



Union des Associations Nationales pour l'Inclusion
des Malentendants et des Sourds

Juin 2021

www.unanimes.fr



INTRODUCTION



INTRODUCTION

La crise sanitaire débutée au printemps 2020 a bouleversé le quotidien professionnel de nombreux français. De nouvelles organisations de travail se sont mises en place, notamment grâce à des outils globalement faciles d'usage et efficaces pour la plupart des personnes et mettant tous les professionnels sur un même pied d'égalité.

Dès le premier confinement, des témoignages de salariés sourds ou malentendants ont été rapportés à Unanimes : la méconnaissance des outils d'accessibilité et le risque d'isolement sont les principaux sujets qui ont amené Unanimes à tirer de cette période des enseignements.

Unanimes a mis en ligne une enquête en direction du public sourd ou malentendant dans l'emploi d'octobre 2020 à mars 2021, pour recueillir leur vécu durant cette période (confinement et post-confinement), mieux comprendre les difficultés rencontrées, identifier les solutions proposées par les entreprises, évaluer le degré de satisfaction face aux solutions proposées, évaluer le sentiment d'isolement et de souffrance au travail.

INTRODUCTION

Cette enquête vient en complémentarité des consultations AGEFIPH-IFOP « La situation des personnes handicapées pendant la crise de coronavirus » réalisée entre mai 2020 et avril 2021 auprès de l'ensemble de la population en situation de handicap. Nous vous présentons ici quelques résultats concernant la population sourde ou malentendante.

Cette enquête a également eu pour ambition de mettre en exergue les solutions et les mises en accessibilité qui ont pu être proposées par les entreprises durant et après le confinement, mais aussi de recueillir le ressenti des personnes sourdes ou malentendantes durant cette période, leur vécu face à ces situations inédites mais révélatrices de la prise en compte de la surdité par les employeurs privés ou publics. Cette enquête sera enrichie par une étude plus qualitative en cours de réalisation par la Fondation pour l'audition dont nous vous présentons ici quelques éléments.



Restitution des résultats

Les résultats présentés ci-après ont fait l'objet d'une analyse par le cabinet de conseil Elabe.

Les résultats complets de l'enquête sont disponibles sur www.unanimes.fr

ELABE

Cible interrogée

- Echantillon de **232** travailleurs des secteurs public et privé porteurs d'un handicap lié à l'audition

Mode de recueil

- Interrogation par **Internet** via un questionnaire Google Forms autoadministré

Dates de terrain

- Interrogation du **20 octobre 2020 au 9 mars 2021**

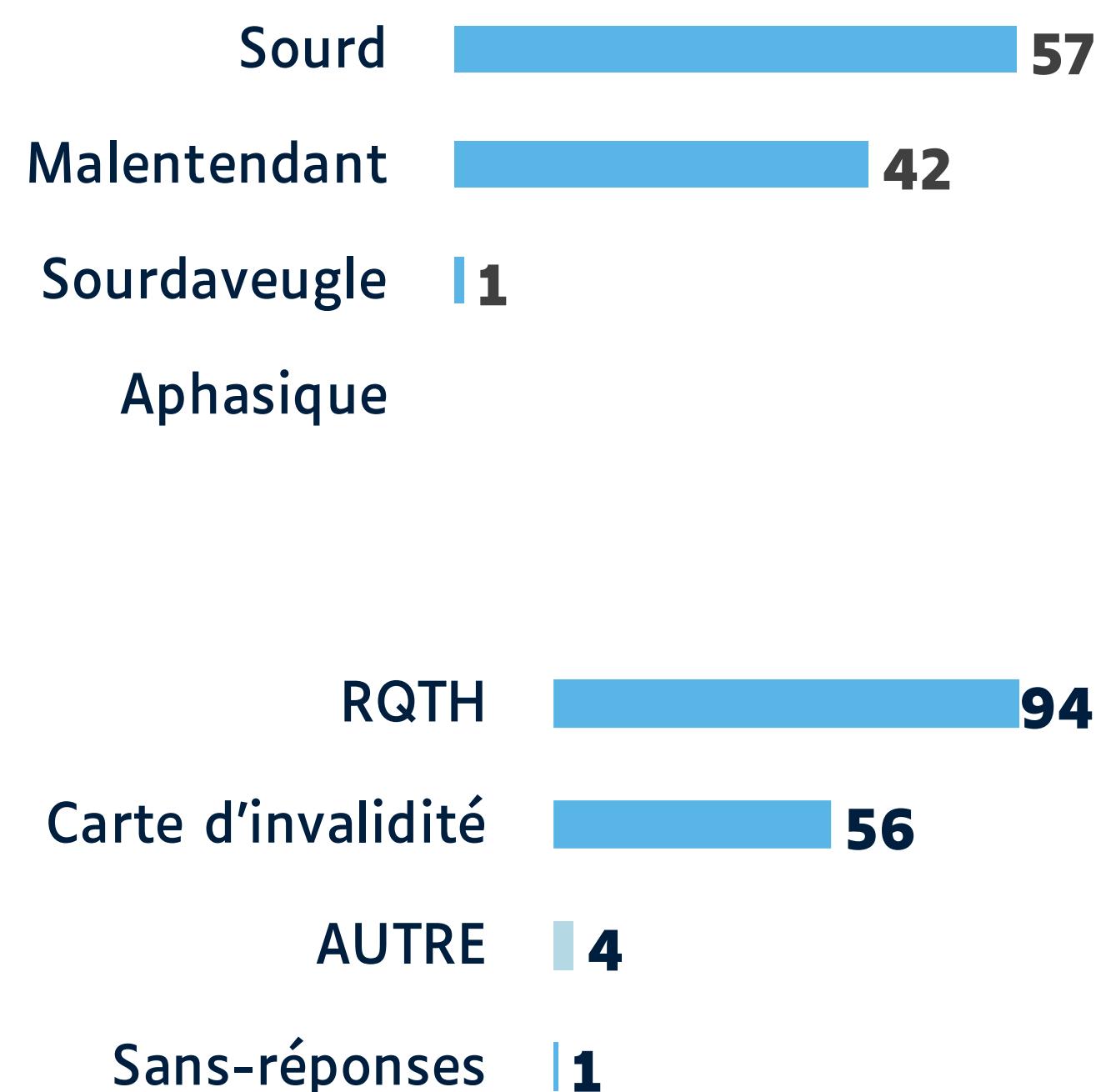
Composition de l'échantillon

ELABE

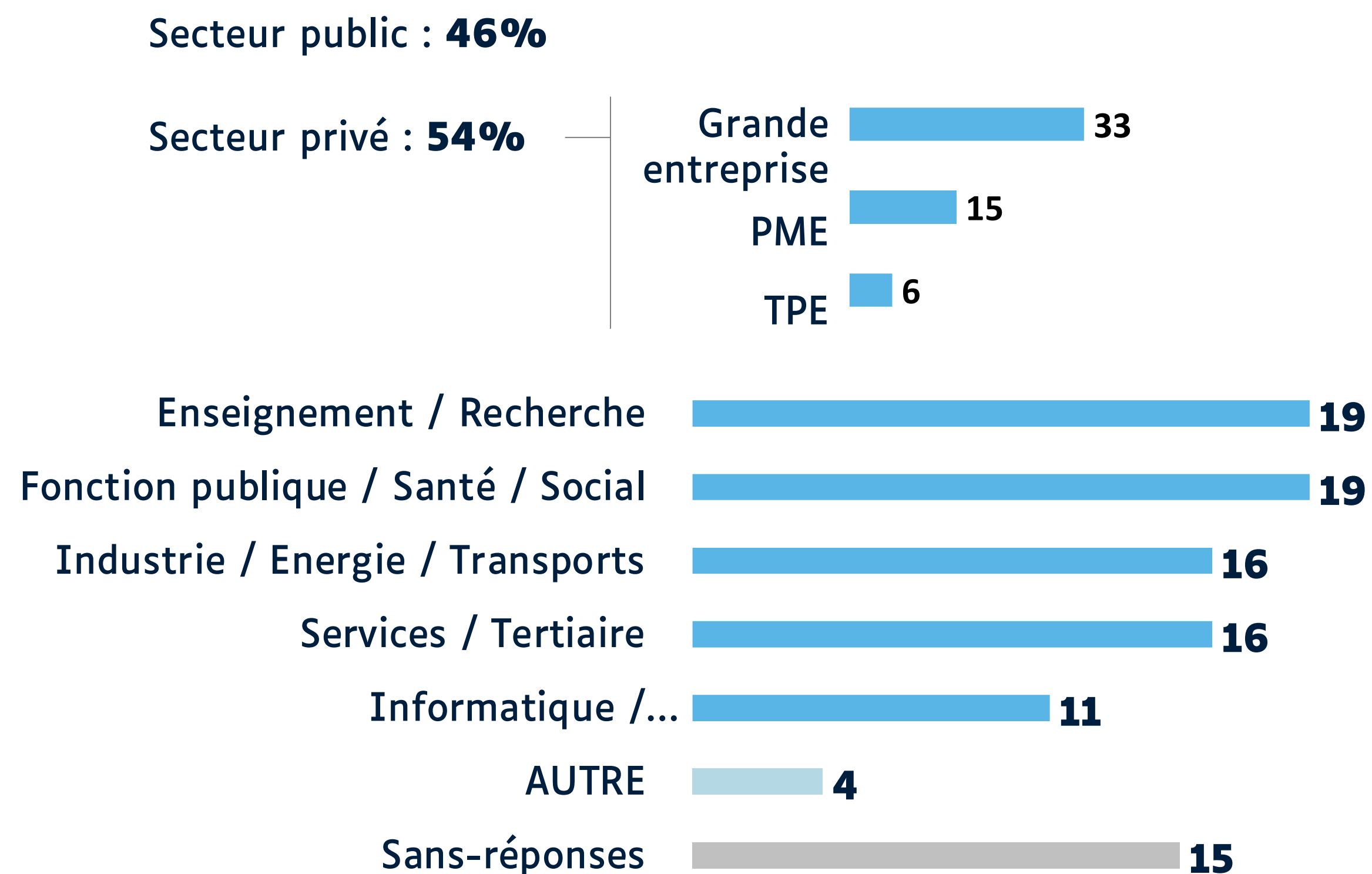
En % - Ensemble des répondants (232)



HANDICAP ET RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE



SECTEUR D'ACTIVITÉ



ANCIENNETÉ



CONTEXTE

**UN NIVEAU D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION DES
EMPLOYEURS LIMITÉ**

**UN CONTEXTE MOINS FAVORABLE POUR LES
MALENTENDANTS**

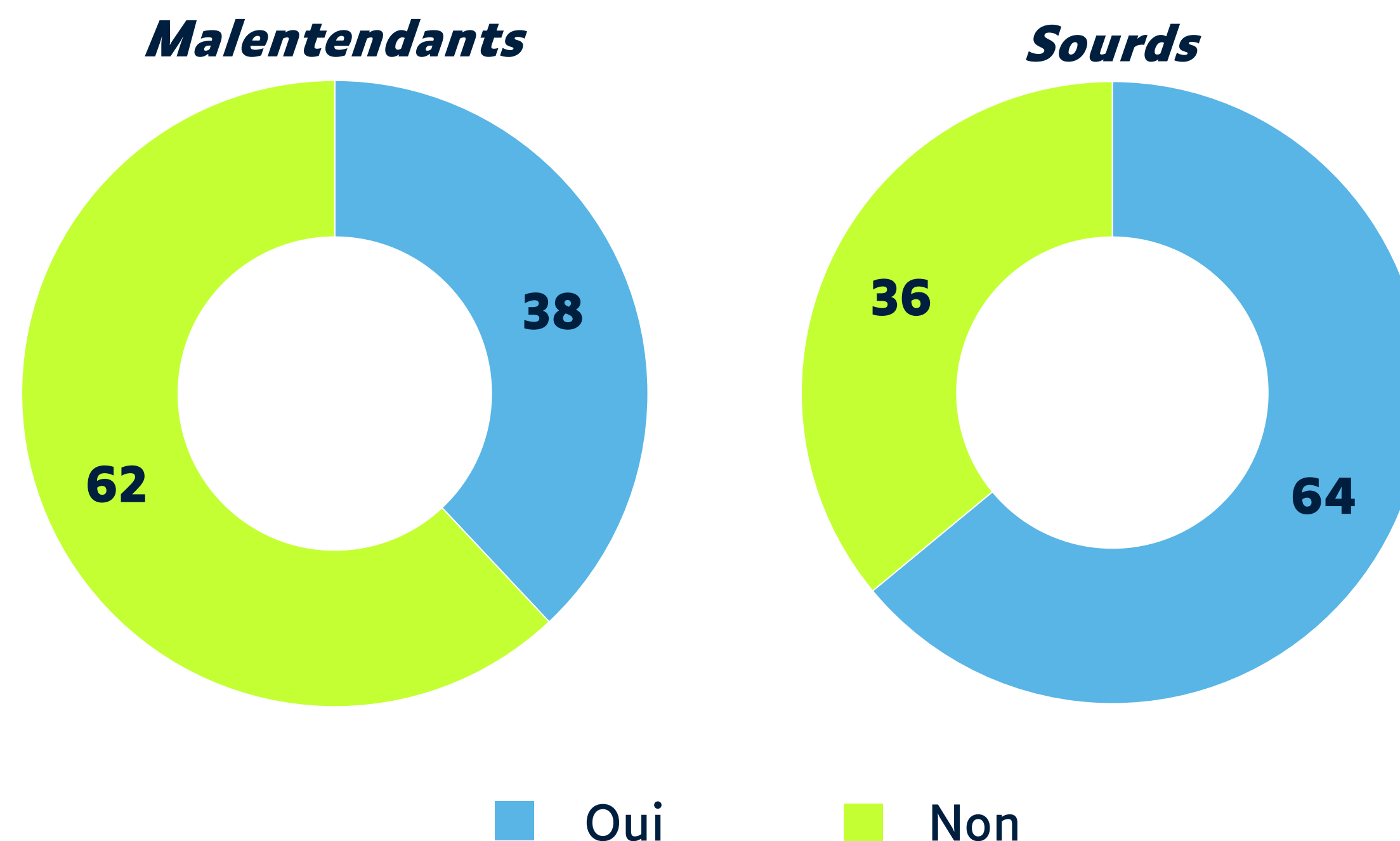


INFORMATION / SENSIBILISATION

La surdité et la malentendance, des sujets mal connus et pas suffisamment abordés en entreprise, notamment pour les malentendants

De manière générale, pensez-vous que le sujet de la surdité ou de la malentendance est suffisamment connu par votre employeur ?

En % - Ensemble des répondants (232)

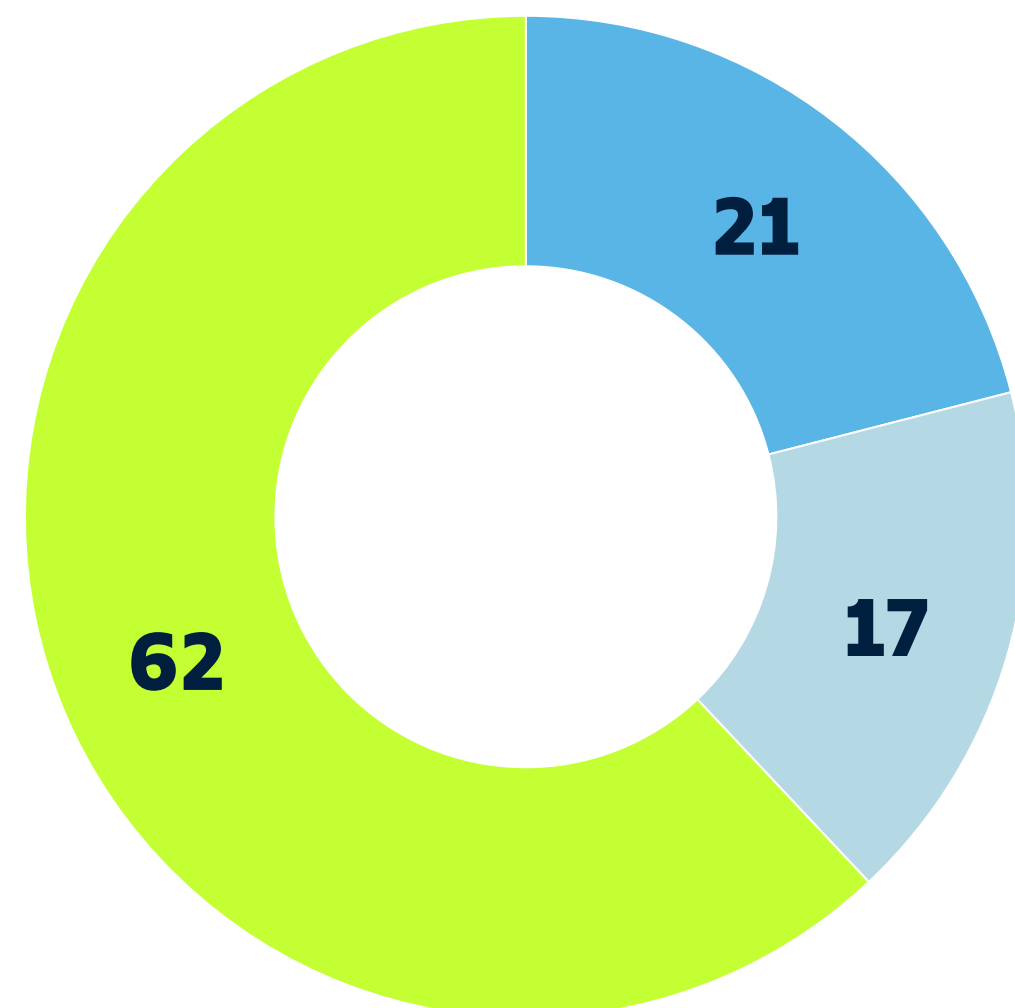


INFORMATION / SENSIBILISATION

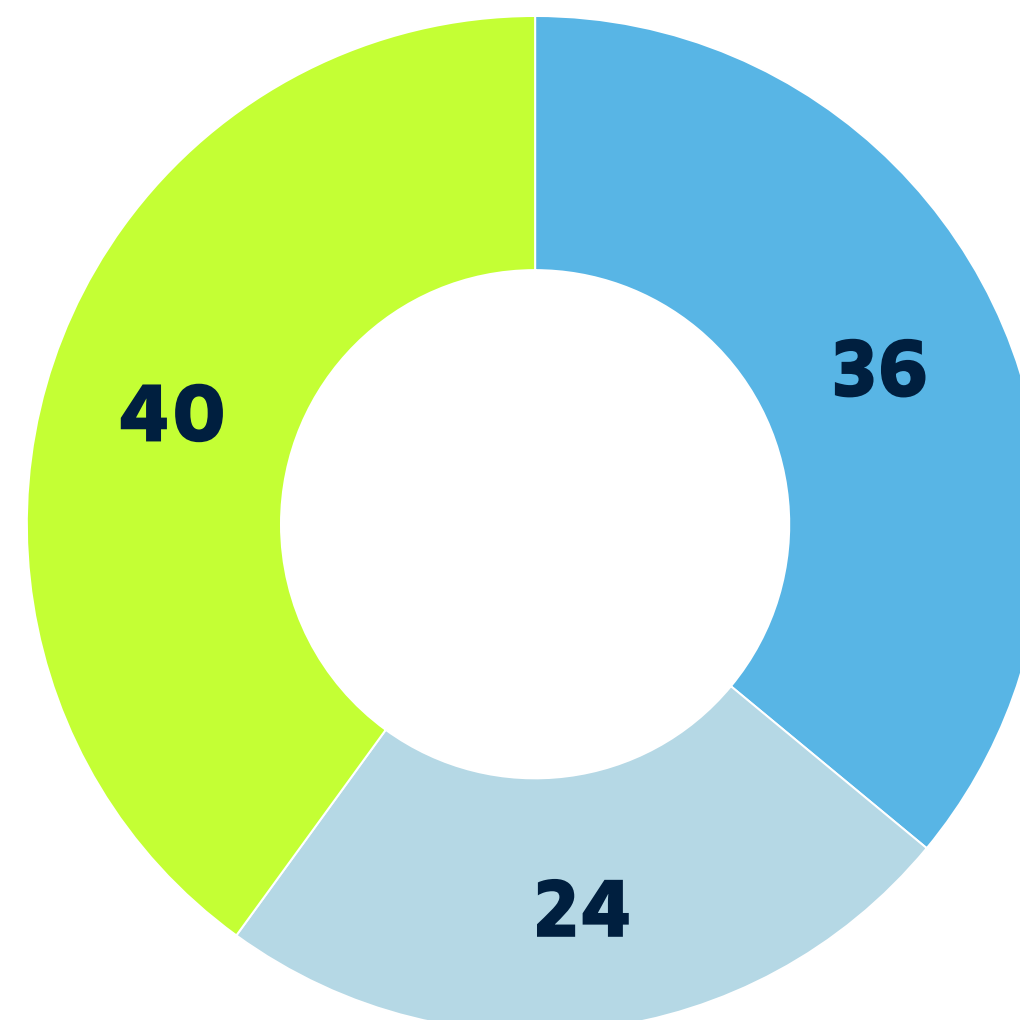
Pensez-vous que le sujet de l'accessibilité était suffisamment abordé de la part de votre employeur avant le confinement ?

En % - Ensemble des répondants (232)

Malentendants



Sourds



- Oui, j'ai été associé à la démarche
- Oui, mais mon employeur ne m'a pas associé à la démarche
- Non

INFORMATION / SENSIBILISATION

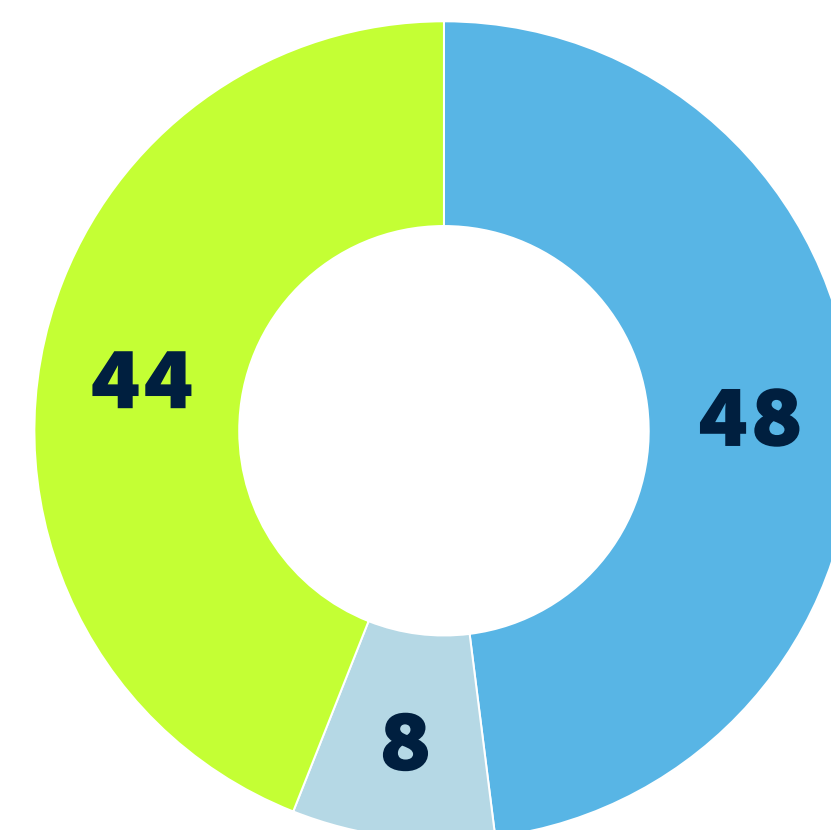
Pour autant, l'entourage professionnel est généralement bienveillant.

A nouveau, la situation est moins favorable pour les malentendants

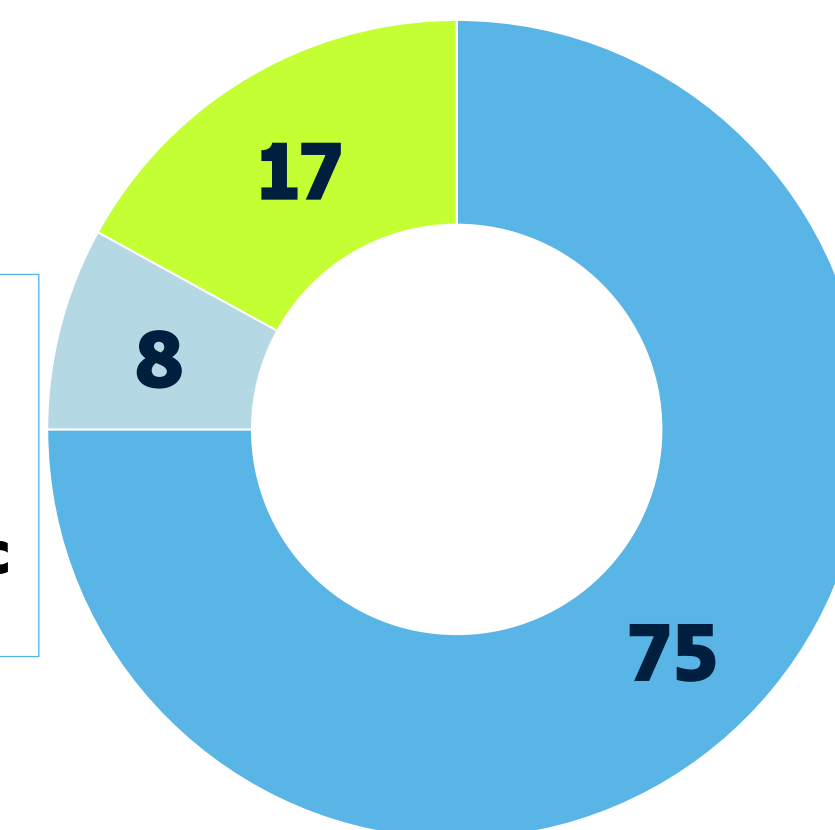
Considérez-vous que vos collègues informés de votre situation sont attentifs dans les échanges professionnels ?

En % - Ensemble des répondants (232)

Malentendants



Sourds



79% Secteur privé
62% Secteur public

- Oui, depuis toujours
- Oui, depuis le confinement
- Non

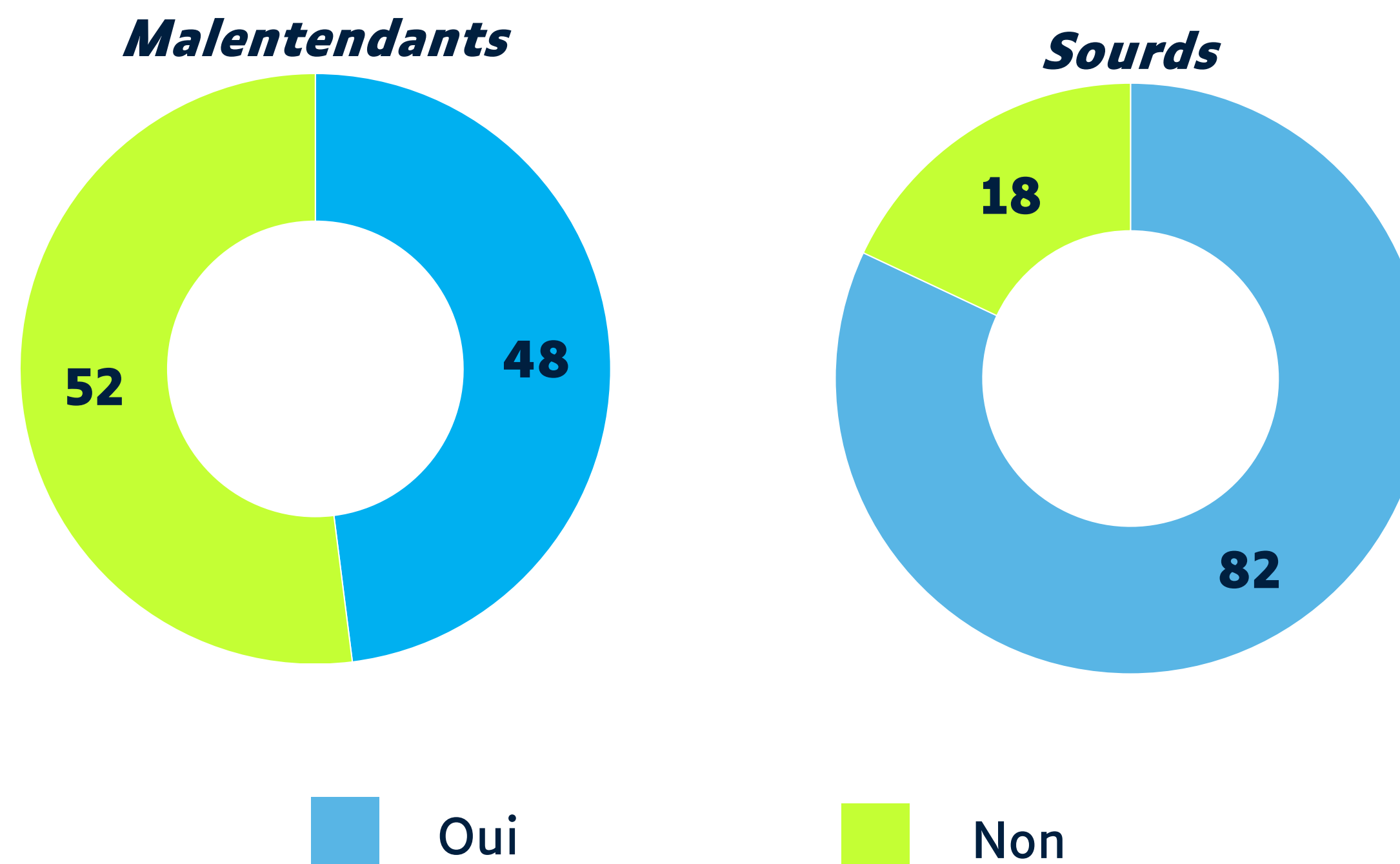
INFORMATION / SENSIBILISATION

Une connaissance fortement différenciée de ces dispositifs entre salariés et employeurs.

Dans leur ensemble, des dispositifs globalement connus des bénéficiaires, plus partiellement de la part des employeurs

Connaissiez-vous tous les dispositifs d'accessibilité ?

En % - Répondants ayant bénéficié de dispositifs d'accessibilité avant le premier confinement (109)

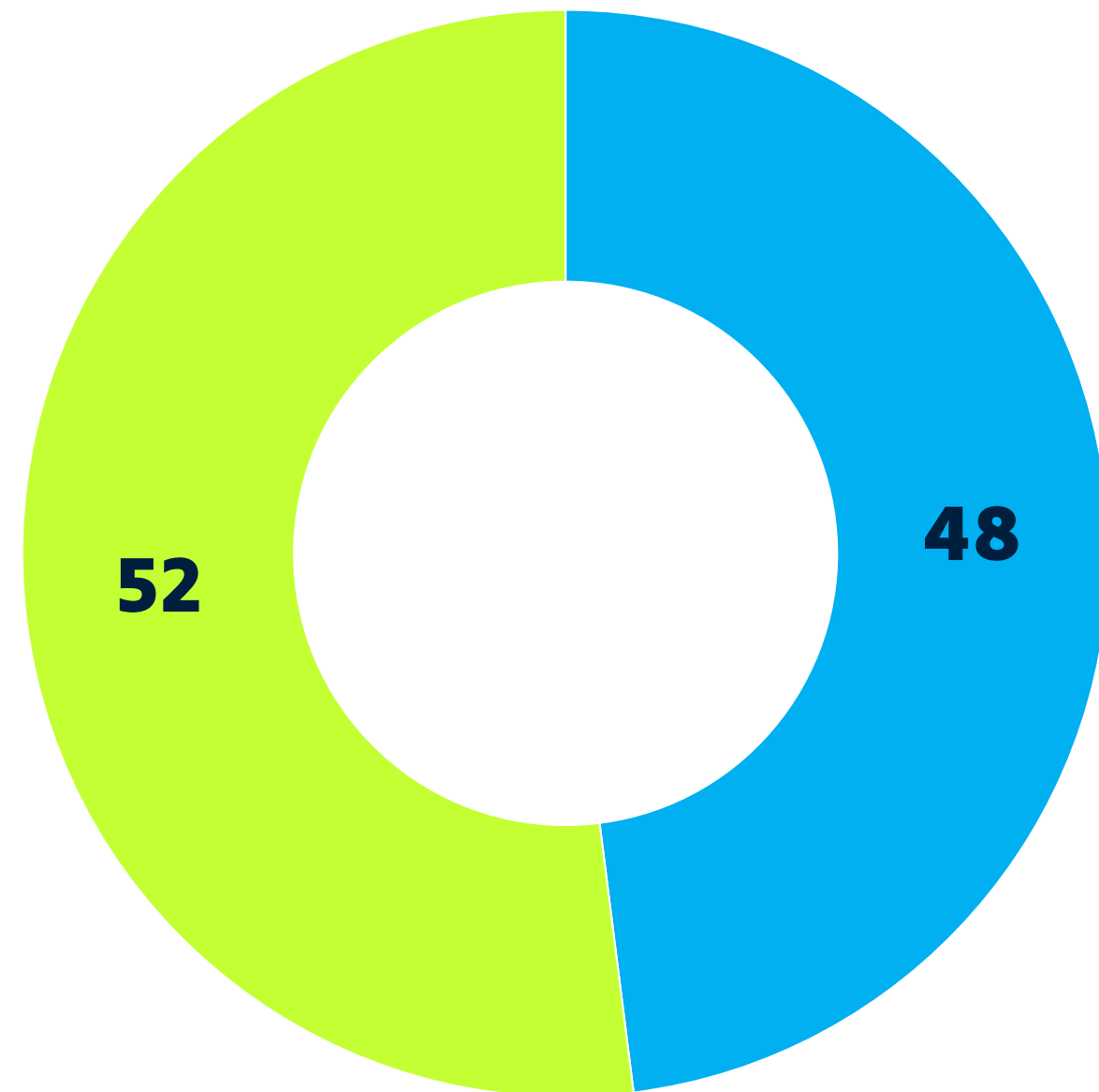


INFORMATION / SENSIBILISATION

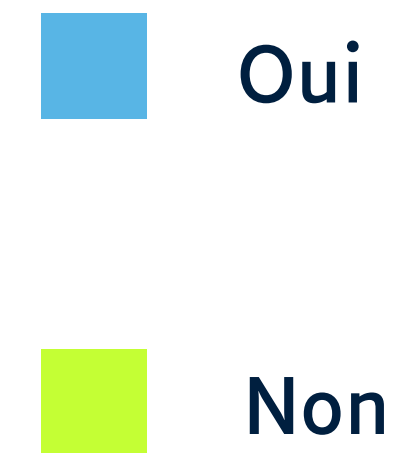
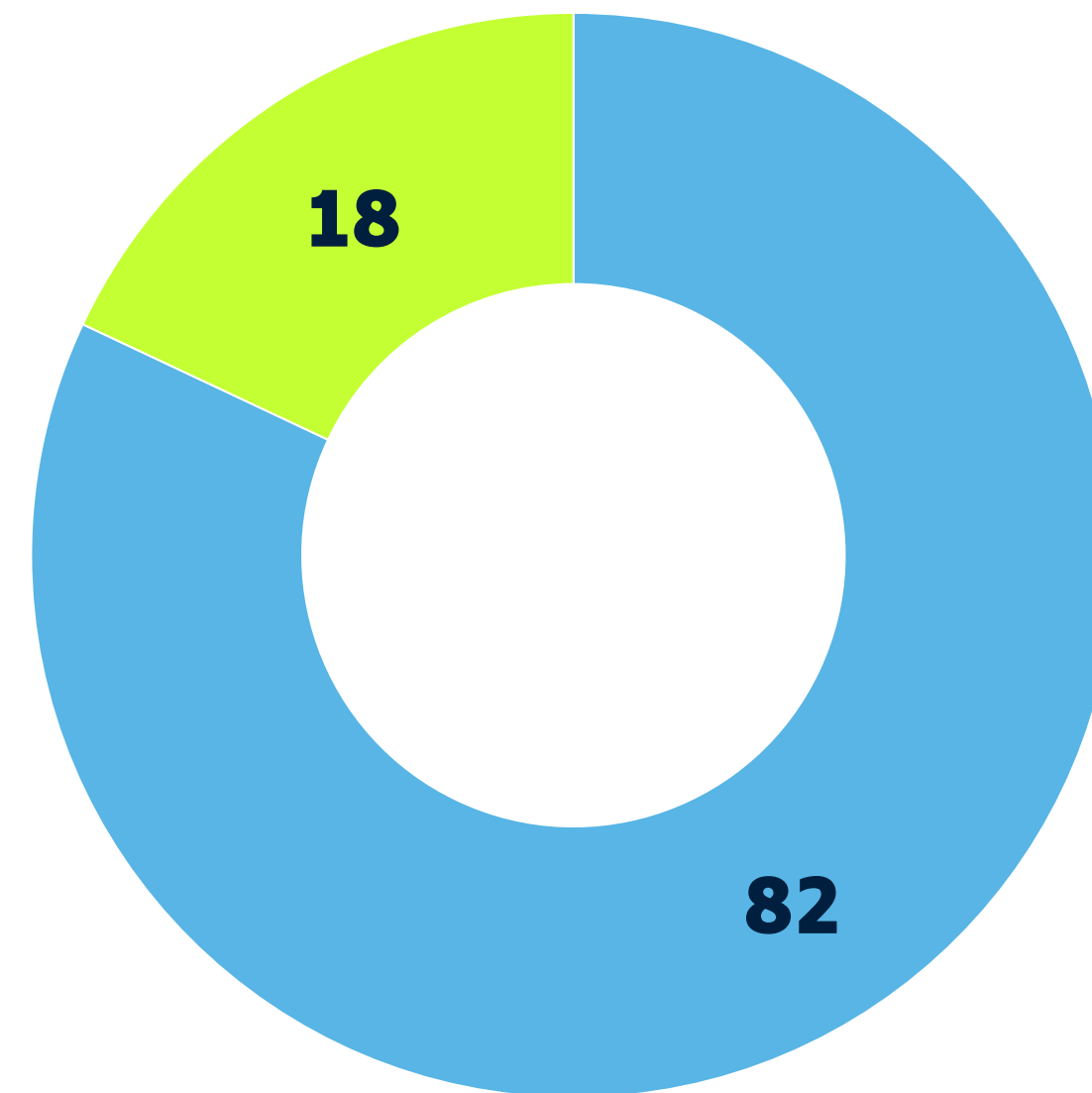
Connaissiez-vous tous les dispositifs d'accessibilité ?

En % - Répondants ayant bénéficié de dispositifs d'accessibilité avant le premier confinement (109)

Malentendants



Sourds



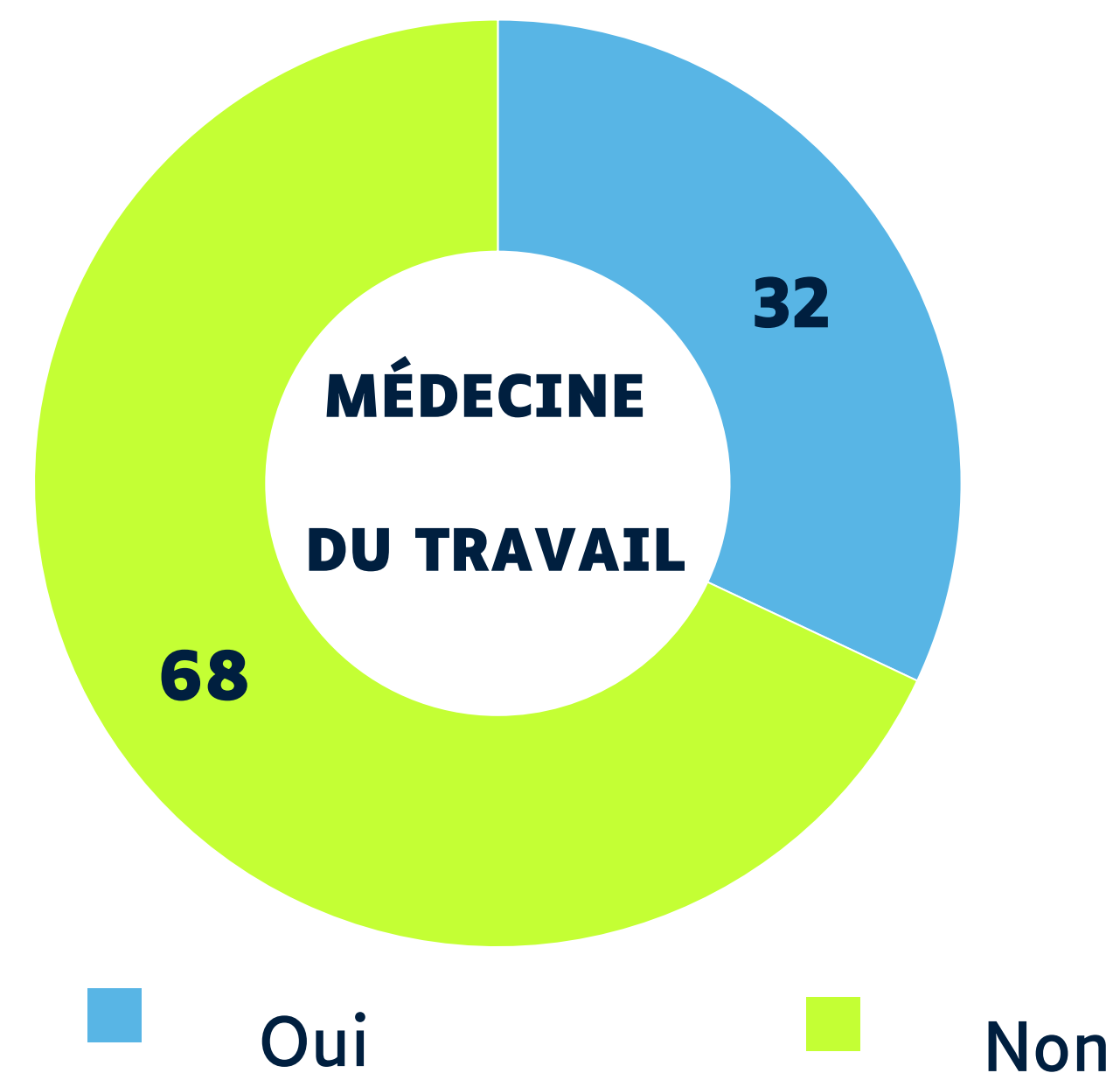
INFORMATION / SENSIBILISATION

Face à l'irruption du confinement, moins d'un répondant sur deux a bénéficié d'un accompagnement

Une prise en charge meilleure dans les grandes entreprises

Avez-vous été accompagné par la médecine du travail pour l'adaptation de votre poste de travail ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)

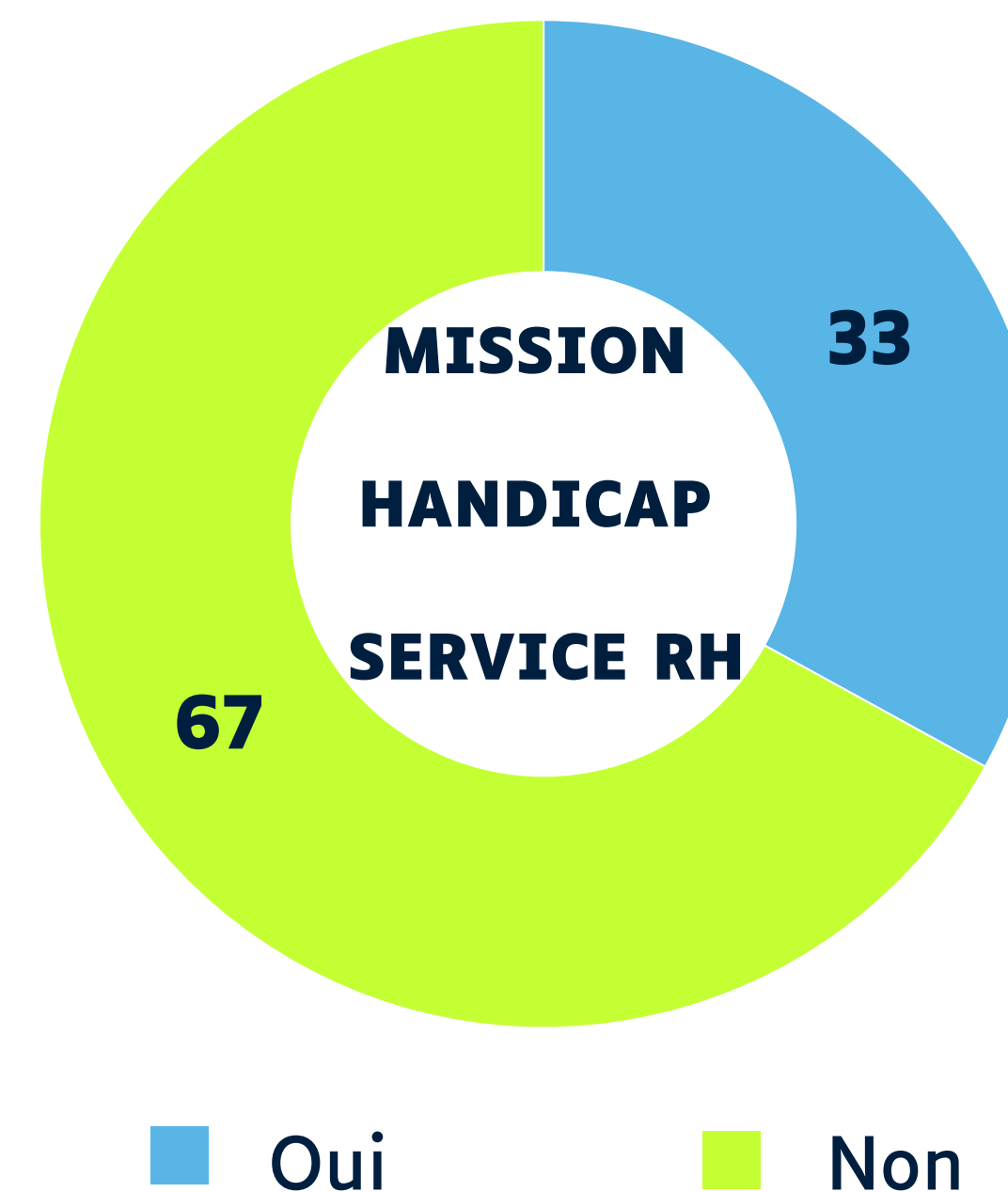


INFORMATION / SENSIBILISATION

**Au global,
44% des répondants ont
bénéficié d'au
moins un accompagnement
(64% dans les grandes
entreprises)
56% n'a bénéficié d'aucun
accompagnement**

Avez-vous été accompagné par la Mission Handicap / le service RH pour l'adaptation de votre poste de travail ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



EQUIPEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL PRÉ-CONFINEMENT

UN ÉQUIPEMENT PARTIEL ET TRÈS INÉGAL

**UN PROCESSUS D'AMÉNAGEMENT FACILITÉ LORSQUE
L'EMPLOYEUR EST BIEN INFORMÉ**

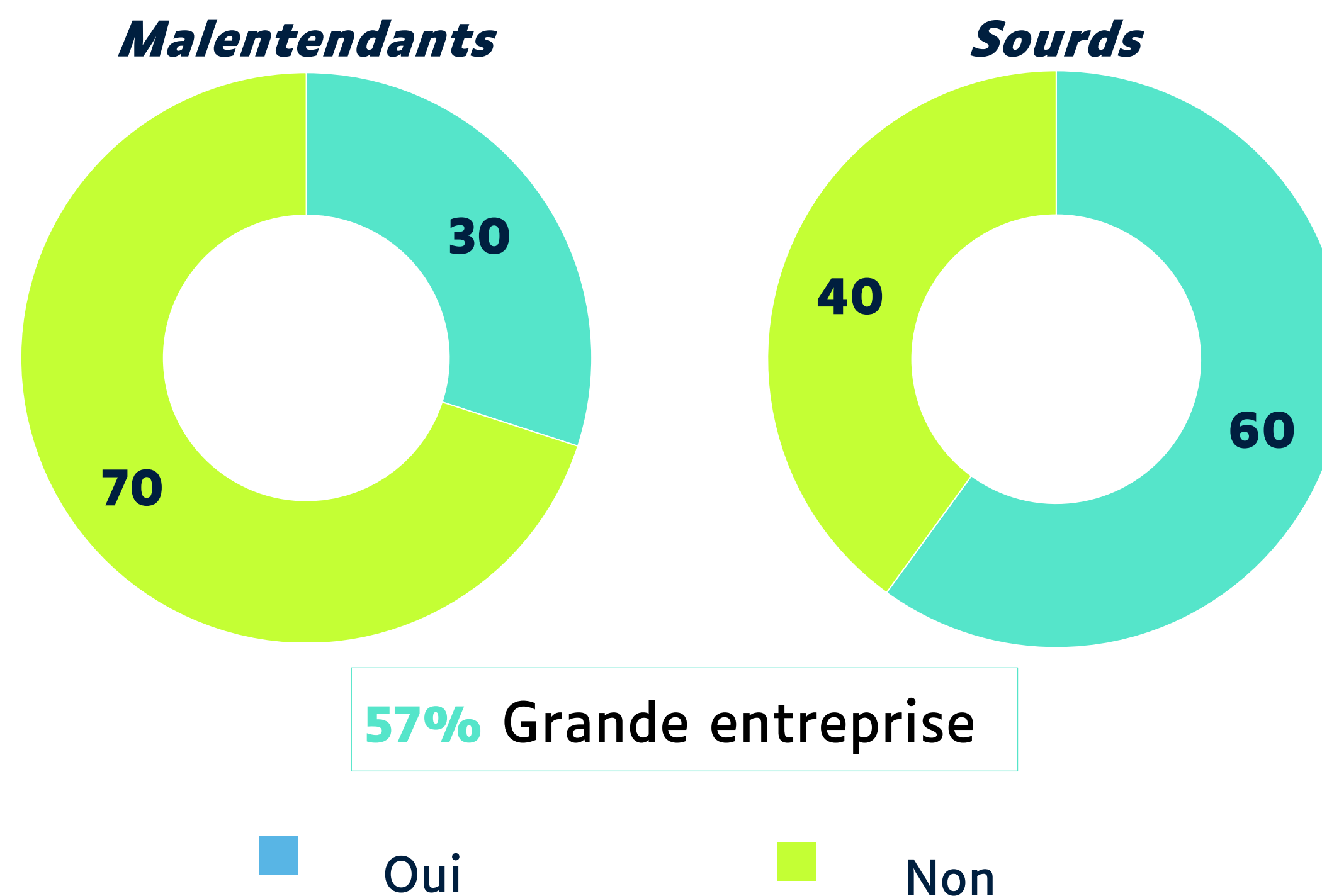


ACCESSIBILITE

Situation pré-confinement : un répondant sur deux sans dispositif d'accessibilité
Pour ceux qui en disposent, l'intervention sur place de professionnels et les dispositifs permettant le travail à distance sont les plus répandus

Avant le premier confinement, bénéficiez-vous de dispositifs d'accessibilité ?

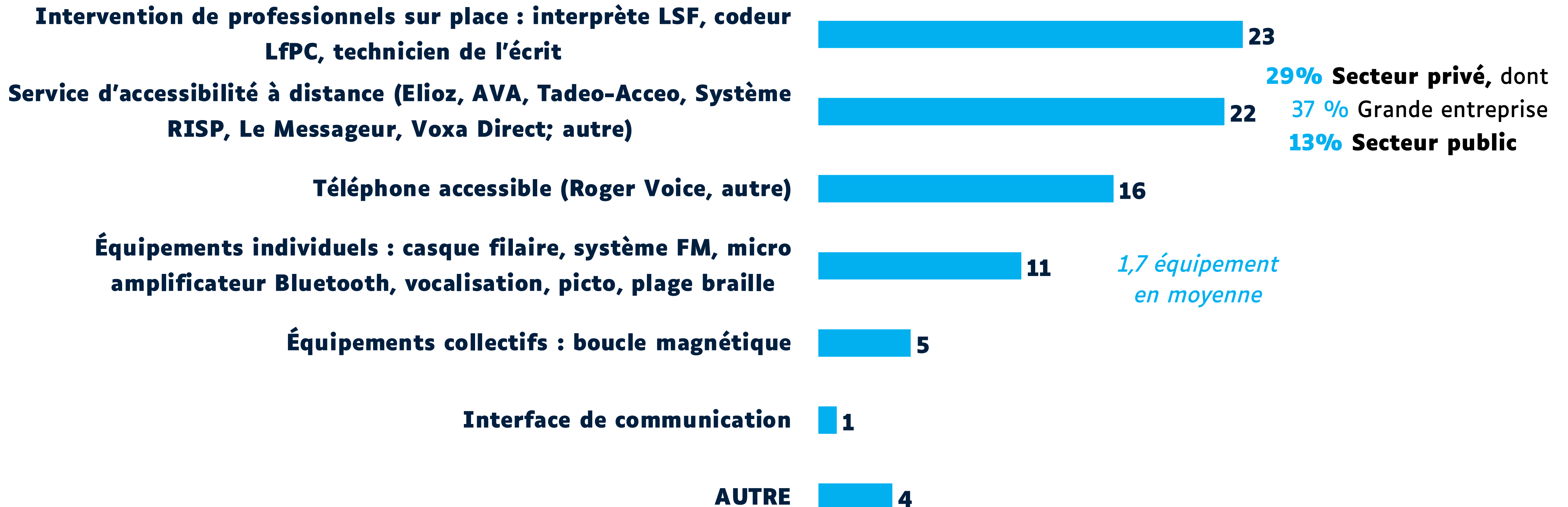
En % - Ensemble des répondants (232)



ACCESSIBILITE

Avant le premier confinement, vous bénéficiiez de :

En % - Ensemble des répondants (232)

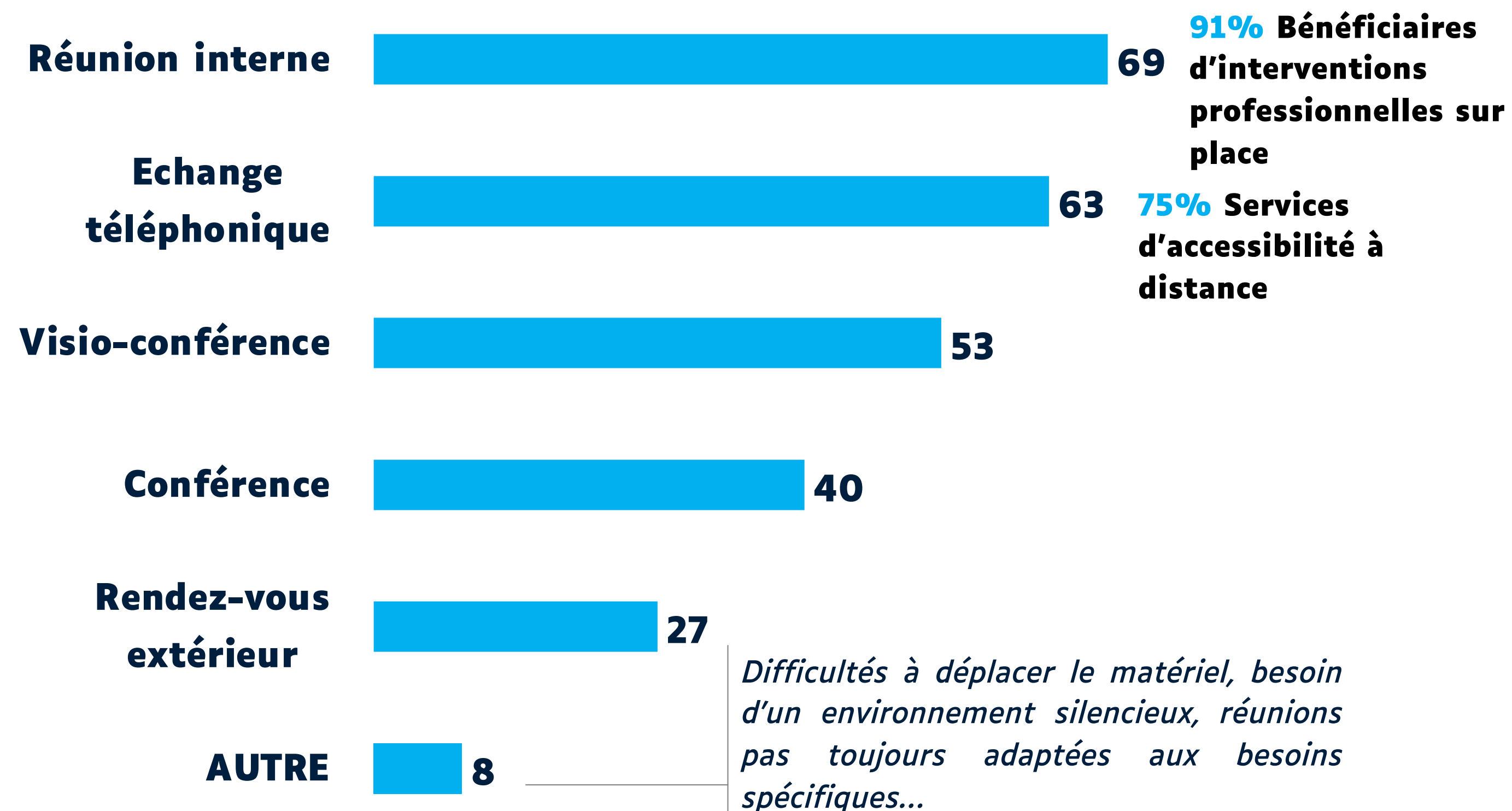


ACCESSIBILITE

Pour ceux qui en disposent, des dispositifs qui font preuve de leur efficacité, particulièrement lors de réunions internes et des échanges téléphoniques

Estimez-vous que ces dispositifs d'accessibilité sont efficaces dans toutes vos situations professionnelles ?

En % - Répondants ayant bénéficié de dispositifs d'accessibilité avant le premier confinement (109)

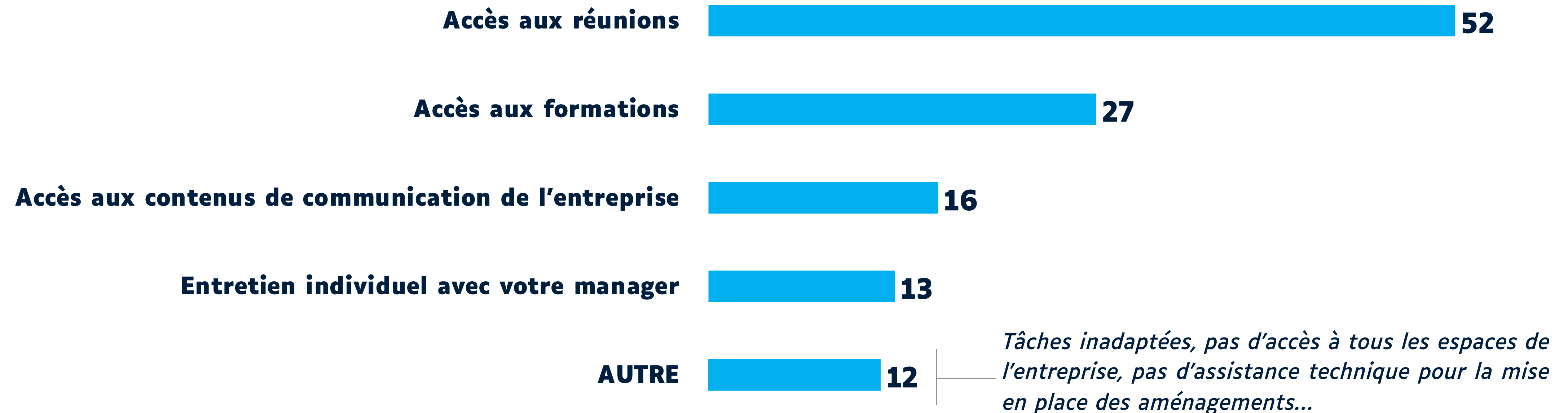


ACCESSIBILITE

L'accès aux réunions, principal dégat collatéral du confinement

Avez-vous été limité dans votre participation à la vie de l'entreprise ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)

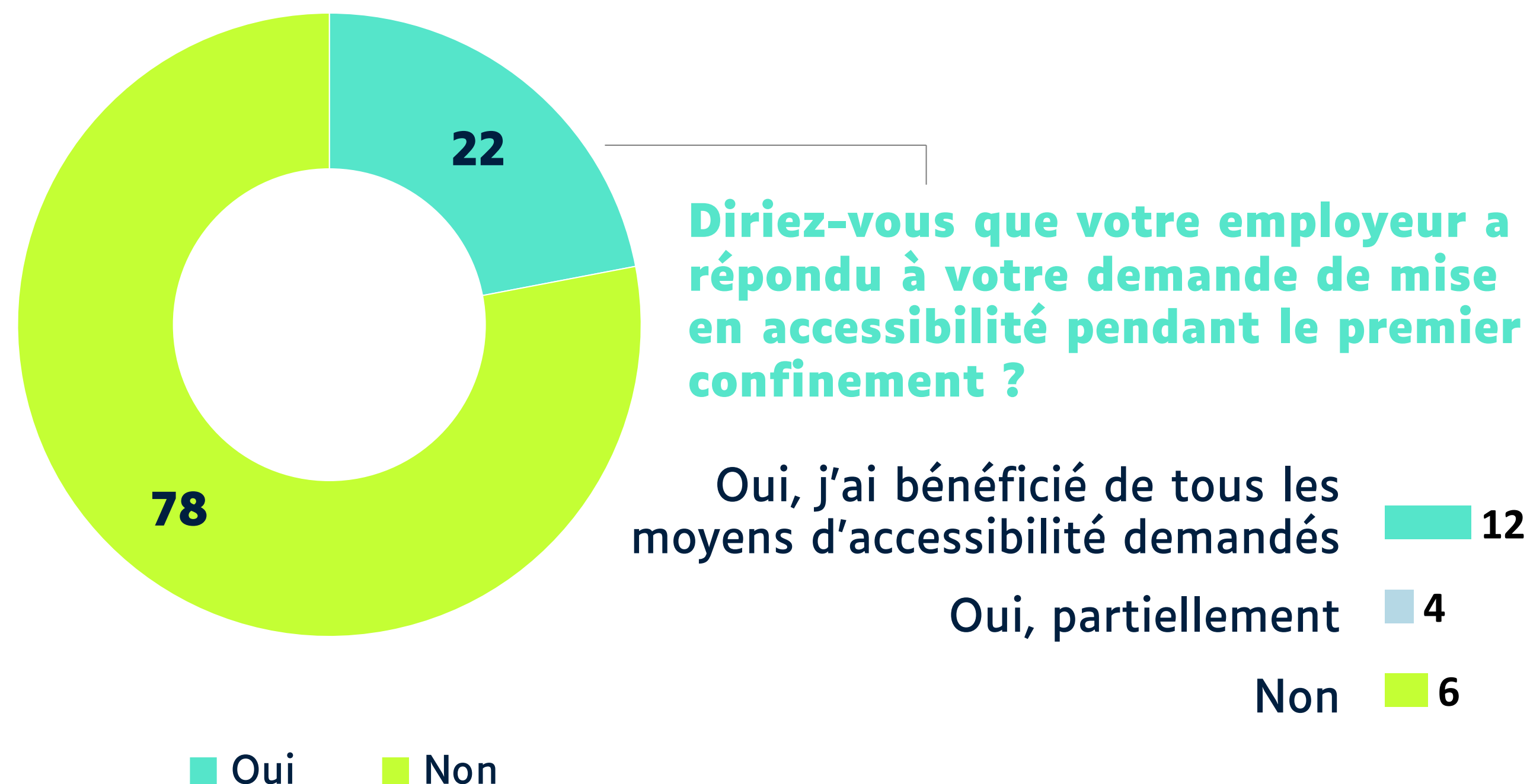


ACCESSIBILITE

Des demandes d'aménagement complémentaires pour 2 personnes sur 10, en partie satisfaites

Avez-vous demandé une accessibilité différente à votre employeur pour télétravailler pendant le premier confinement ?

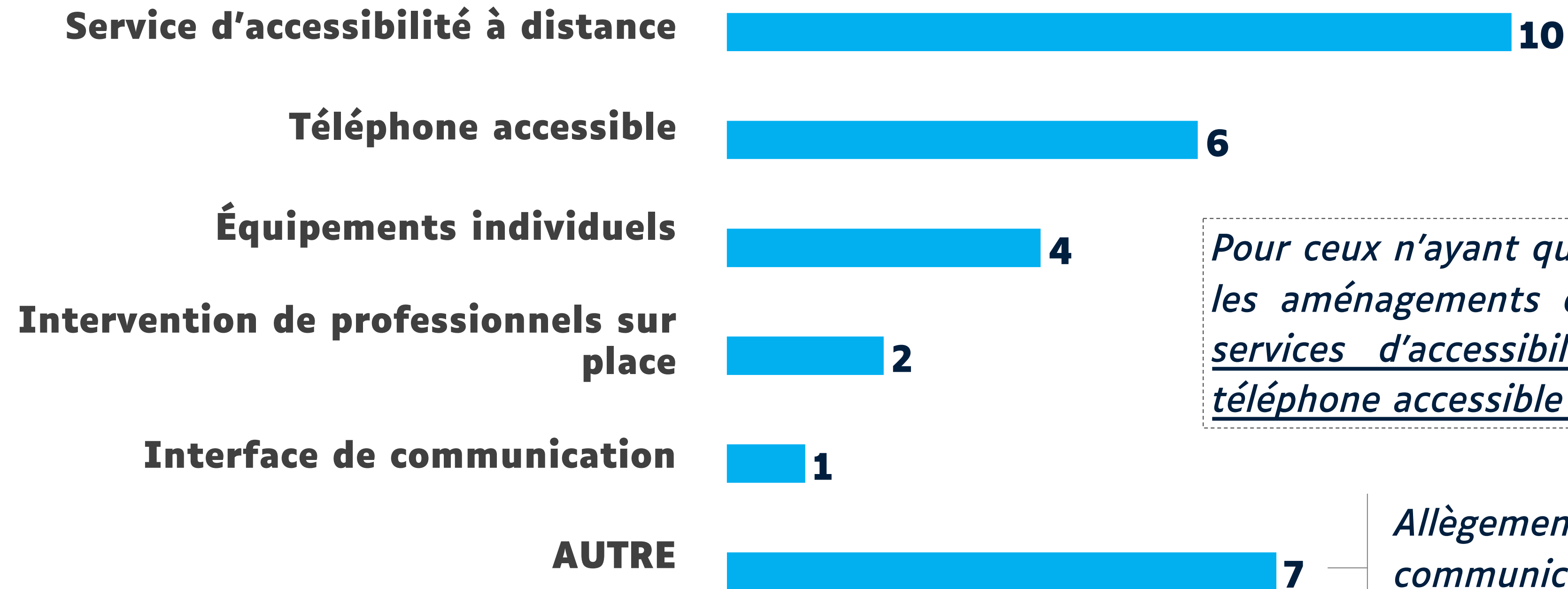
En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



ACCESSIBILITE

Si oui, quels nouveaux dispositifs d'accessibilité avez-vous demandés (et pas nécessairement obtenus) ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



Pour ceux n'ayant que partiellement obtenu les aménagements demandés, ce sont les services d'accessibilité à distance et le téléphone accessible qui ont fait défaut.

Allègement du temps de travail, communication écrite, solutions alternatives de visioconférence...

ACCESSIBILITE

Peu d'évolution forte de l'équipement avec le confinement Un déploiement un peu plus marqué des services d'accessibilité à distance

En % - Ensemble des répondants (232)

	Situation AVANT le confinement	Situation PENDANT le confinement	Situation APRÈS le confinement
Intervention de professionnels sur place (interprète LSF, codeur LfPC, technicien de l'écrit)	23	24	Non - J'ai les mêmes moyens d'accessibilité qu'avant le confinement
Service d'accessibilité à distance (Elioz, AVA, Tadeo-Acceo, Système RISP, Le Messager, Voxa Direct; autre)	22	27	59
Téléphone accessible (Roger Voice, autre)	16	18	Non - J'ai les mêmes moyens d'accessibilité que pendant le confinement
Équipements individuels (casque filaire, système FM, micro amplificateur Bluetooth, vocalisation, picto, plage braille)	11	14	33
Équipements collectifs (boucle magnétique)	5	5	Oui - Je n'ai plus aucun moyen d'accessibilité
Interface de communication	1	2	8
AUTRE	4	9	

ADAPTATION ET BILAN DES CONDITIONS DE TRAVAIL FACE AU CONFINEMENT

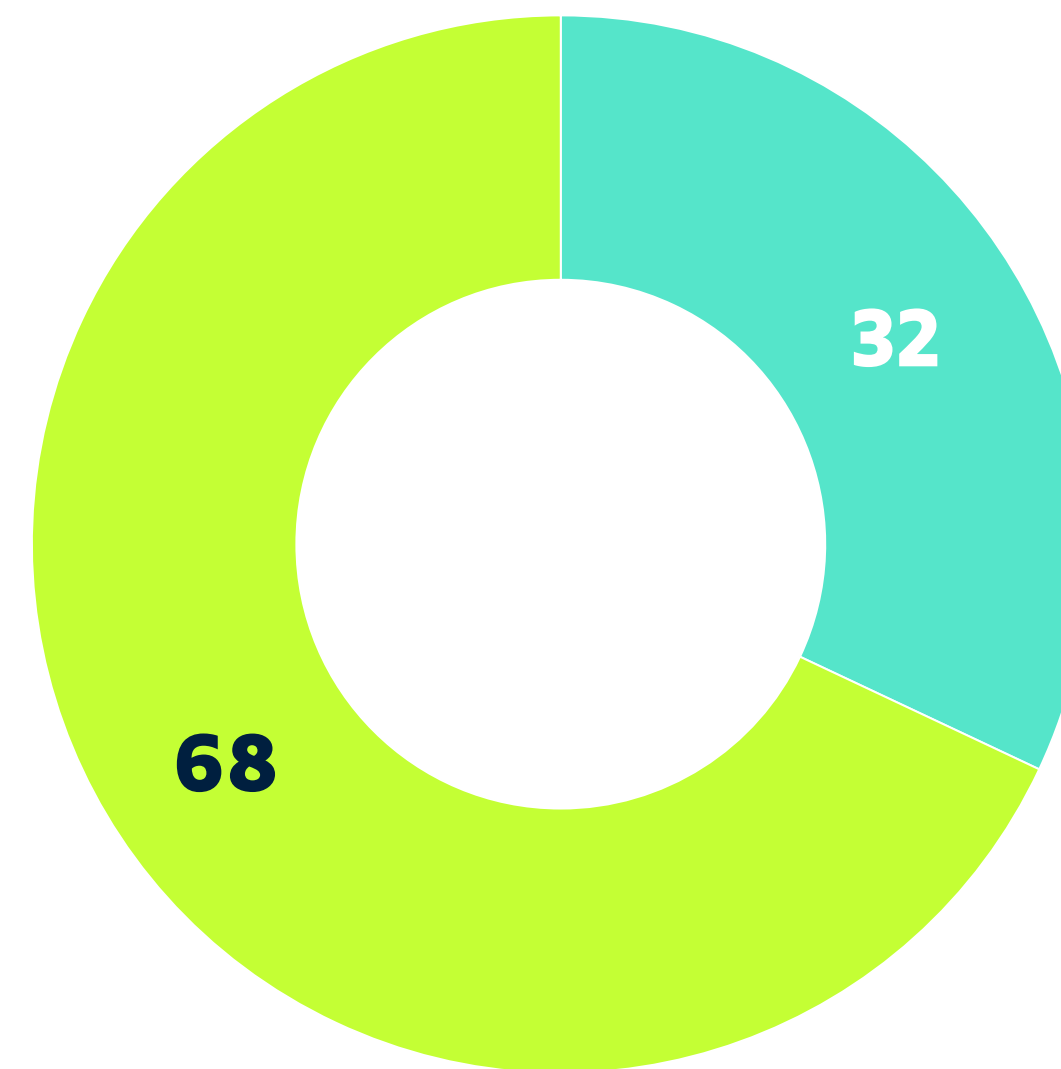
**UN QUOTIDIEN IMPACTÉ,
UN ACCOMPAGNEMENT INÉGAL
ET UN BILAN LOGIQUEMENT CONTRASTÉ SELON LES SITUATIONS**

TELETRAVAIL

**Pré-confinement,
le télétravail déjà
en place pour un
tiers des
répondants
Une pratique
légèrement plus
développé dans les
grandes
entreprises**

**Avant le premier confinement, bénéficiez-vous
d'un ou plusieurs jours de télétravail ?**

En % - Ensemble des répondants (232)



83% Bénéficiaire d'aucun dispositif d'accessibilité

■ Oui ■ Non

49% Bénéficiaire d'au moins un dispositif d'accessibilité
42% Grande entreprise

Novembre 2019 : 30% des travailleurs pratiquaient le télétravail au moins occasionnellement

- 8% de façon officielle et contractualisée
- 6% régulièrement mais non contractualisée
- 16% occasionnellement mais non contractualisé

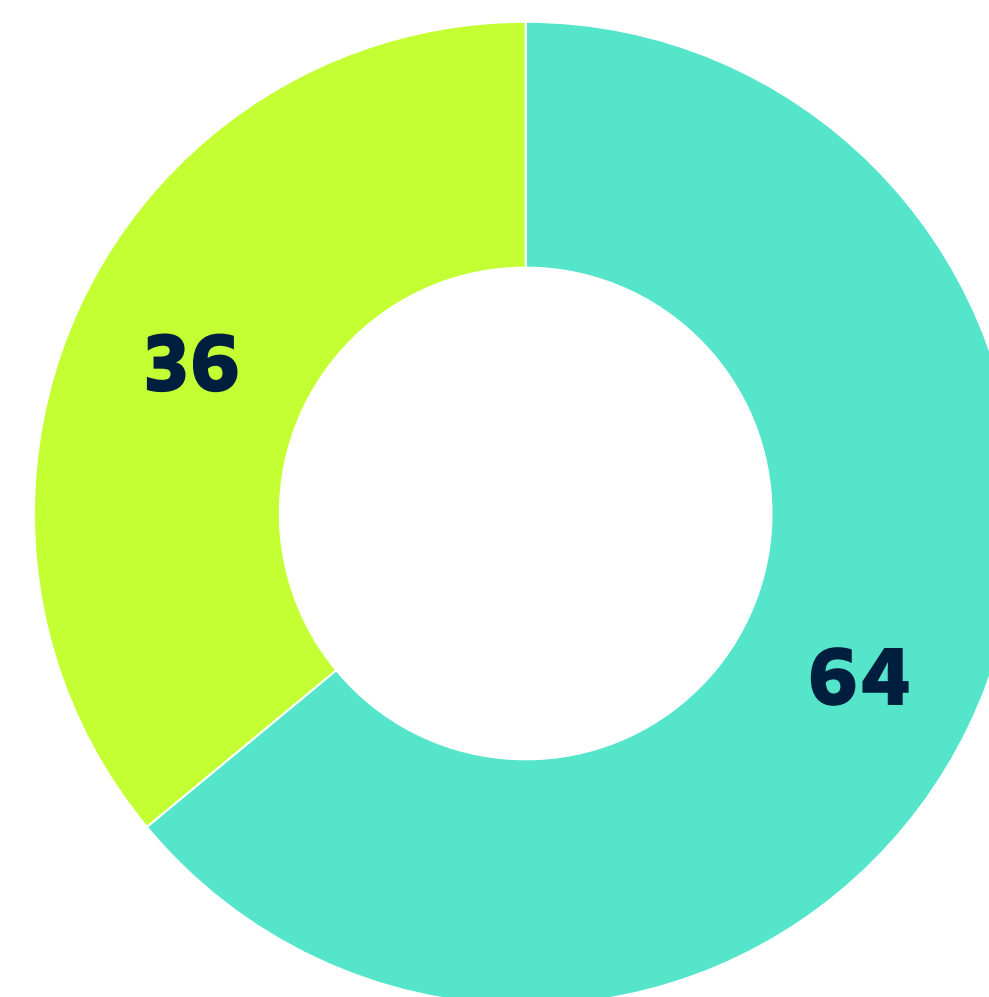
(entreprises privées d'au moins 10 salariés ; étude CSA/Malakoff-Humanis, février 2021)

TELETRAVAIL

Pour deux tiers, confinement a été synonyme de changement : maintien de l'activité mais en 100% télétravail pour la plupart ; en mineur, alternance présentiel/distanciel et chômage partiel

Un dispositif particulier vous a-t-il été proposé dès le début du premier confinement (17 mars/11 mai 2020) ?

En % - Ensemble des répondants (232)



72% Faisait déjà du télétravail pré-confinement

Rappel : un tiers des répondants pratiquaient déjà le télétravail au moins occasionnellement avant le 1^{er} confinement

- Oui : télétravail supplémentaire, chômage partiel, congés, arrêt maladie, etc.
- Non : vous avez continué à travailler comme d'habitude (avec le même nombre de jours en télétravail)

TELETRAVAIL

Si oui, quel dispositif particulier a été mise en place pendant le premier confinement ?

En % - Ensemble des répondants (232)



Maintien de l'activité

46%

Interruption de l'activité

15%

- Conditions de travail incompatibles avec votre situation
- Interruption de l'activité économique de l'entreprise

TELETRAVAIL

Suite au confinement, une montée en puissance progressive du télétravail

En % - Ensemble des répondants (232)

	Situation AVANT le confinement	Situation PENDANT le confinement	Situation APRÈS le 1 ^{er} confinement	Situation AUJOURD'HUI
Télétravail complet ou occasionnel	32	55	63	66
Pas de télétravail	68	45	37	34

RESSENTI

**UN REGARD TRÈS PARTAGÉ SUR LES CONDITIONS
DE TRAVAIL**

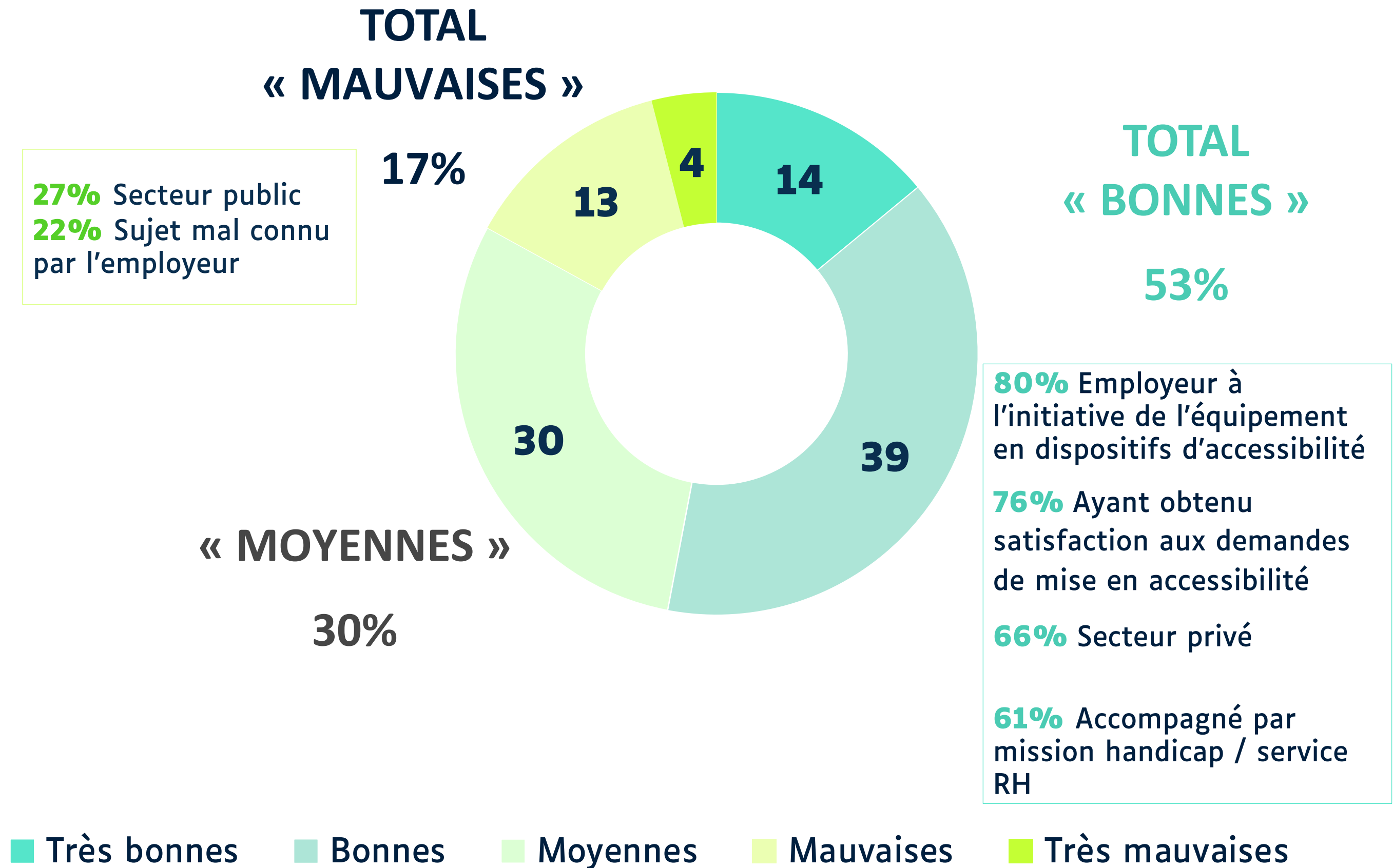
**UN BILAN PARTAGÉ DE LA PÉRIODE SUR LE
QUOTIDIEN PROFESSIONNEL**

RESSENTI

Au global, un regard très partagé sur les conditions de travail pendant la période de confinement. L'accompagnement a un effet net sur le vécu de cette période.

Pendant le premier confinement (17 mars/11 mai 2020), diriez-vous que vos conditions de travail étaient :

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)

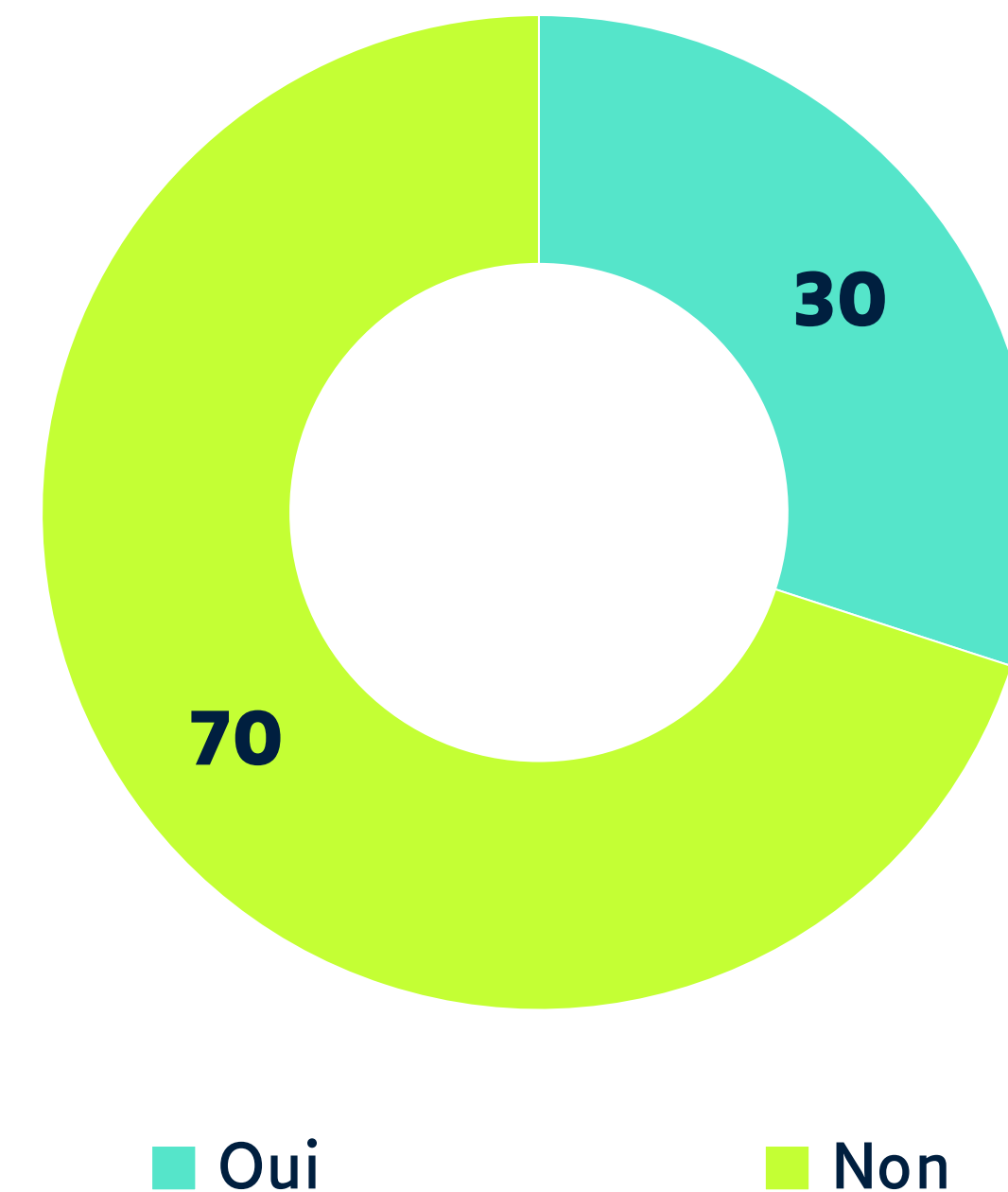


RESSENTI

Au final, l'irruption du confinement aura permis d'améliorer la situation de 30% des personnes interrogées, notamment de celles ayant été accompagnées et évoluant dans un cadre professionnel plus favorable

Diriez-vous que pendant le premier confinement, votre situation professionnelle s'est améliorée et que votre société a mieux cerné vos besoins ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



46% Ayant obtenu satisfaction aux demandes de mise en accessibilité
38% Sujet bien connu par l'employeur
39% Collègues informés sur la situation de handicap

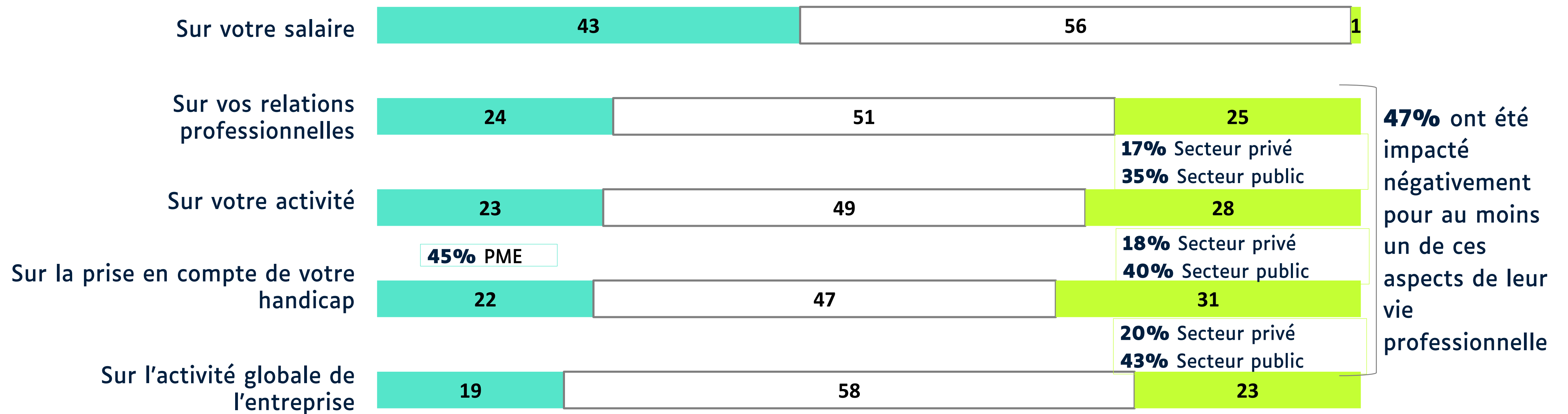
RESSENTI

Si le revenu n'a pas été affecté par la crise, elle aura en revanche dégradé les relations professionnelles, l'activité ou la prise en compte du handicap pour près de la moitié

Quel a été l'impact de la crise sanitaire ?

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)

■ Bon □ Stable ■ Mauvais

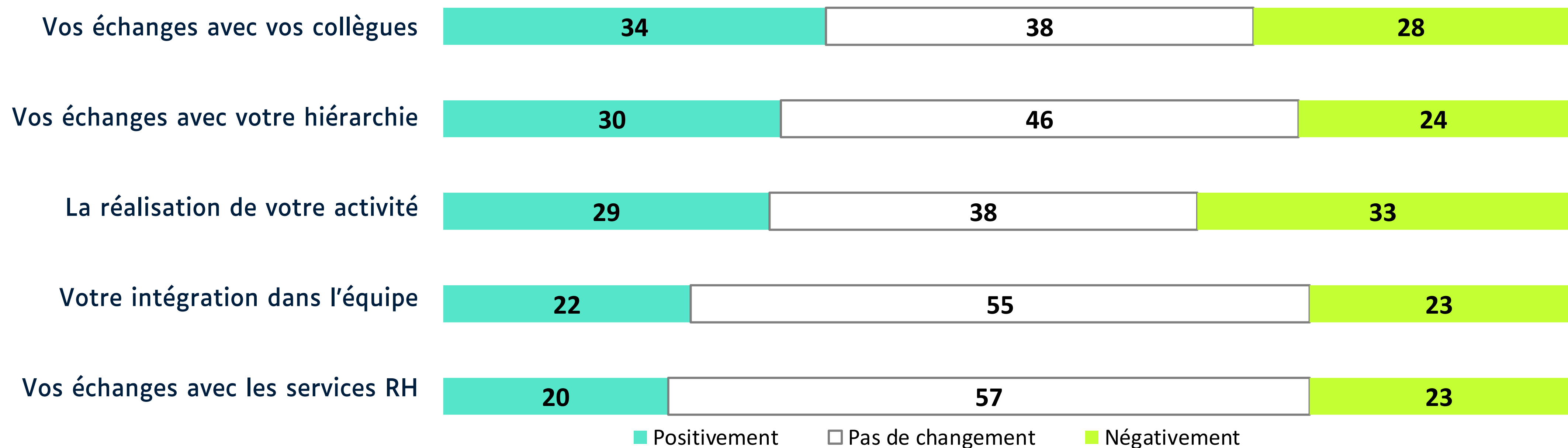


RESSENTI

Un bilan très partagé de cette période sur le quotidien professionnel

Diriez-vous que le premier confinement a impacté :

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



SITUATION ET BILAN POST CONFINEMENT

**DES PARCOURS ET VÉCUS INÉGAUX MALGRÉ
L'INCERTITUDE LIÉE À LA POURSUITE DE LA CRISE
SANITAIRE**

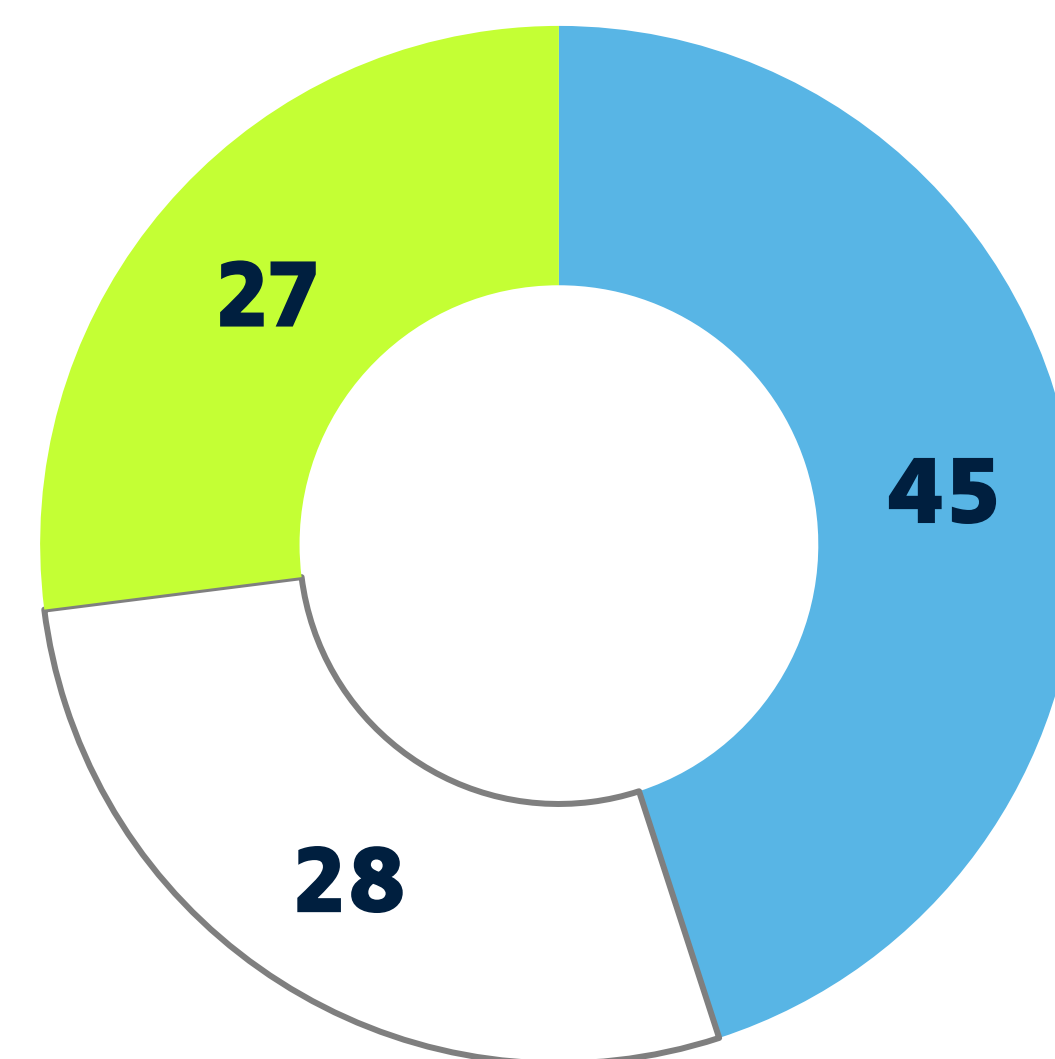
**POUR CERTAINS, UNE PÉRIODE QUI AURA PERMIS DE
"FAIRE AVANCER LES CHOSES"**

RESSENTI

Un optimisme prudent pour l'avenir de leur travail

En termes de confiance sur l'avenir de votre travail, êtes-vous plutôt :

En % - Répondants ayant continué de travailler pendant le confinement (181)



■ Optimiste

□ Sans avis

■ Pessimiste



Consultations AGEFIPH IFOP

L'AGEFIPH a réalisé auprès des personnes en situation de handicap en emploi ou en recherche d'emploi 4 vagues de consultations entre mai 2020 et avril 2021. Une partie des résultats, concernant notamment les personnes sourdes ou malentendantes sont présentés ci-après.



Qui ?

- Enquêtes menées auprès d'échantillons de 4406, 3879, 3028 et 7787 personnes en situation de handicap. 1 690 personnes sourdes ou malentendantes ont répondu à la dernière enquête

Comment ?

- Interviews réalisées par questionnaire auto-administré en ligne. Consultation organisée à l'initiative d'AGEFIPH qui a diffusé le lien à l'enquête via ses différents canaux de communication, notamment sur les réseaux sociaux

Quand ?

- 1^{er} vague 1 : à la fin du confinement (du 7 au 15 mai 2020) ; 2^e vague : au moment du déconfinement (du 18 au 26 juin 2020) ; 3^e vague : du 11 au 18 septembre ; 4^e vague : du 6 au 16 avril 2021.

L'impact de la crise sur la place au sein du collectif de travail

Selon-vous, la crise du Coronavirus a-t-elle plutôt contribué à renforcer votre place au sein de votre équipe ou au contraire à vous isoler davantage ?

Base : aux actifs, soit 48% de l'échantillon

La crise a plutôt renforcé votre place au sein de votre équipe et de votre entreprise



La crise a contribué à vous isoler davantage



Handicap auditif : 43%

La crise n'a pas eu d'impact sur votre place au sein de votre équipe et de votre entreprise



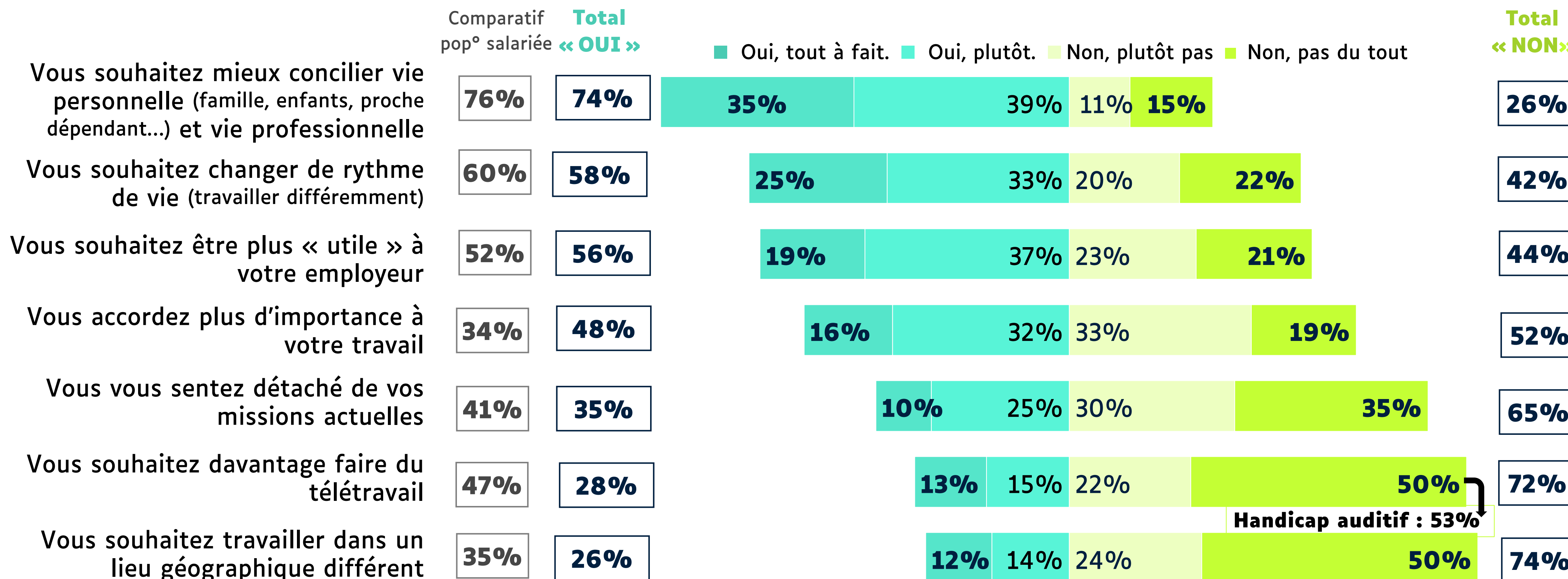
Evolution depuis juin 2020



L'impact de la crise sur différentes dimensions en lien avec la vie professionnelle

Depuis la crise sanitaire et, par rapport à l'année dernière, diriez-vous que... ?

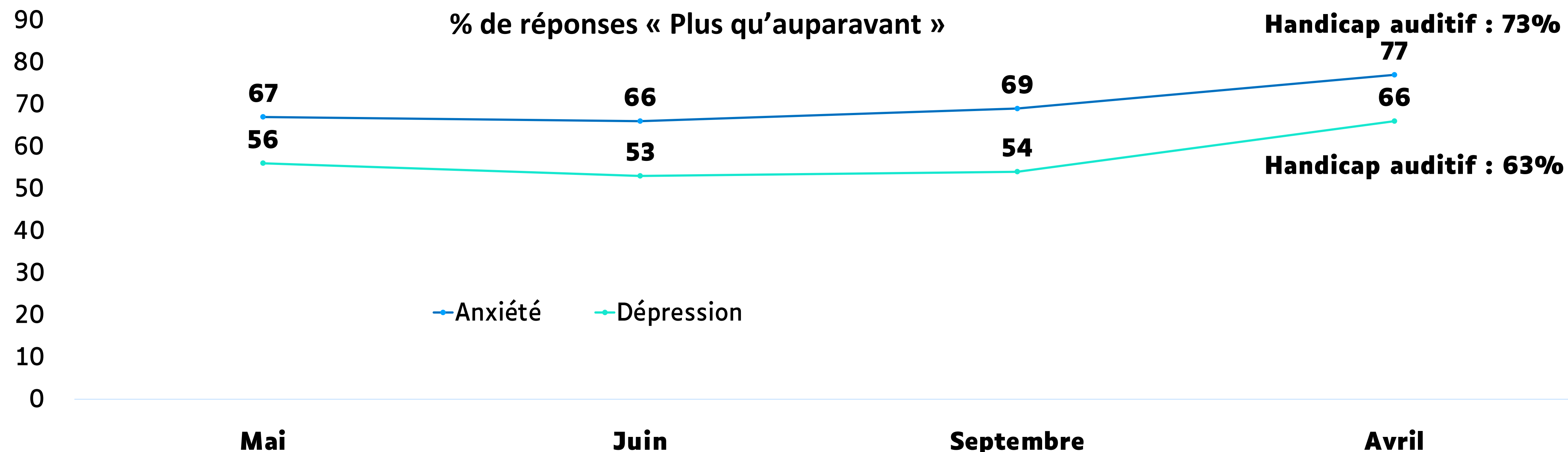
Base : aux actifs, soit 48% de l'échantillon



L'expérience de sentiments d'anxiété et de dépression depuis le début de la crise du Coronavirus

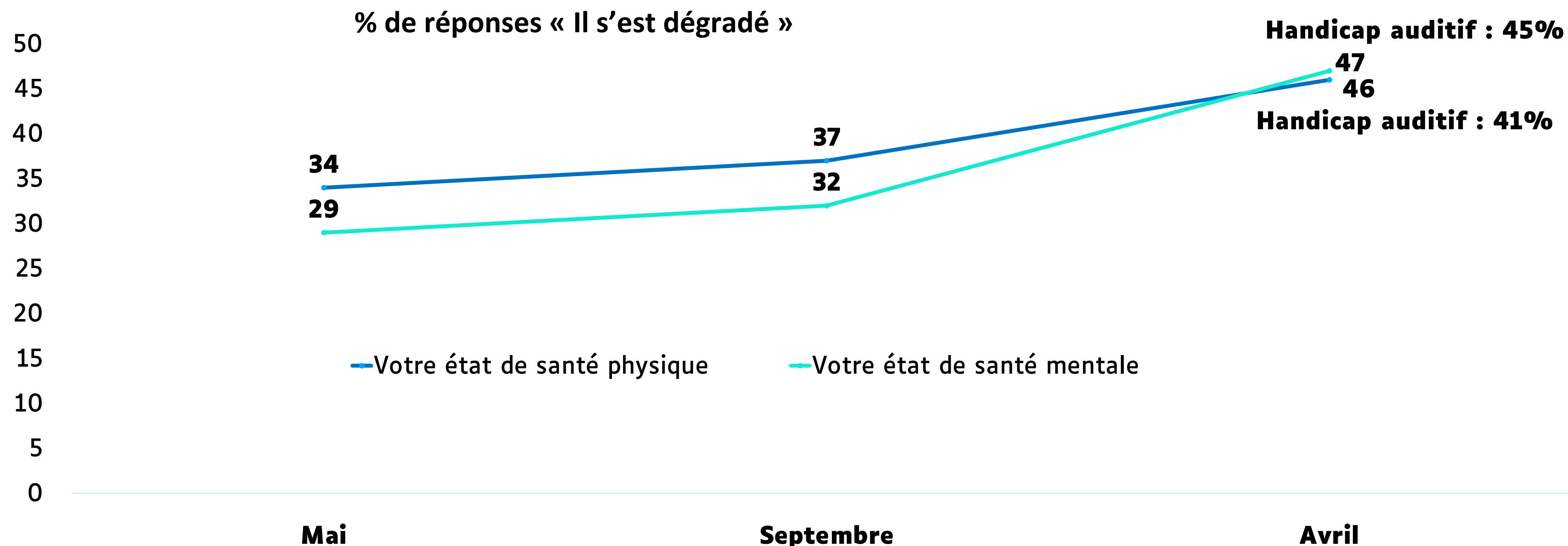
Et depuis le début de la crise du Coronavirus, vous arrive-t-il plus qu'auparavant ou moins qu'auparavant... ?

Base : Résultats exprimés sur base concernée



L'évolution de l'état de santé depuis le début de la crise du Coronavirus

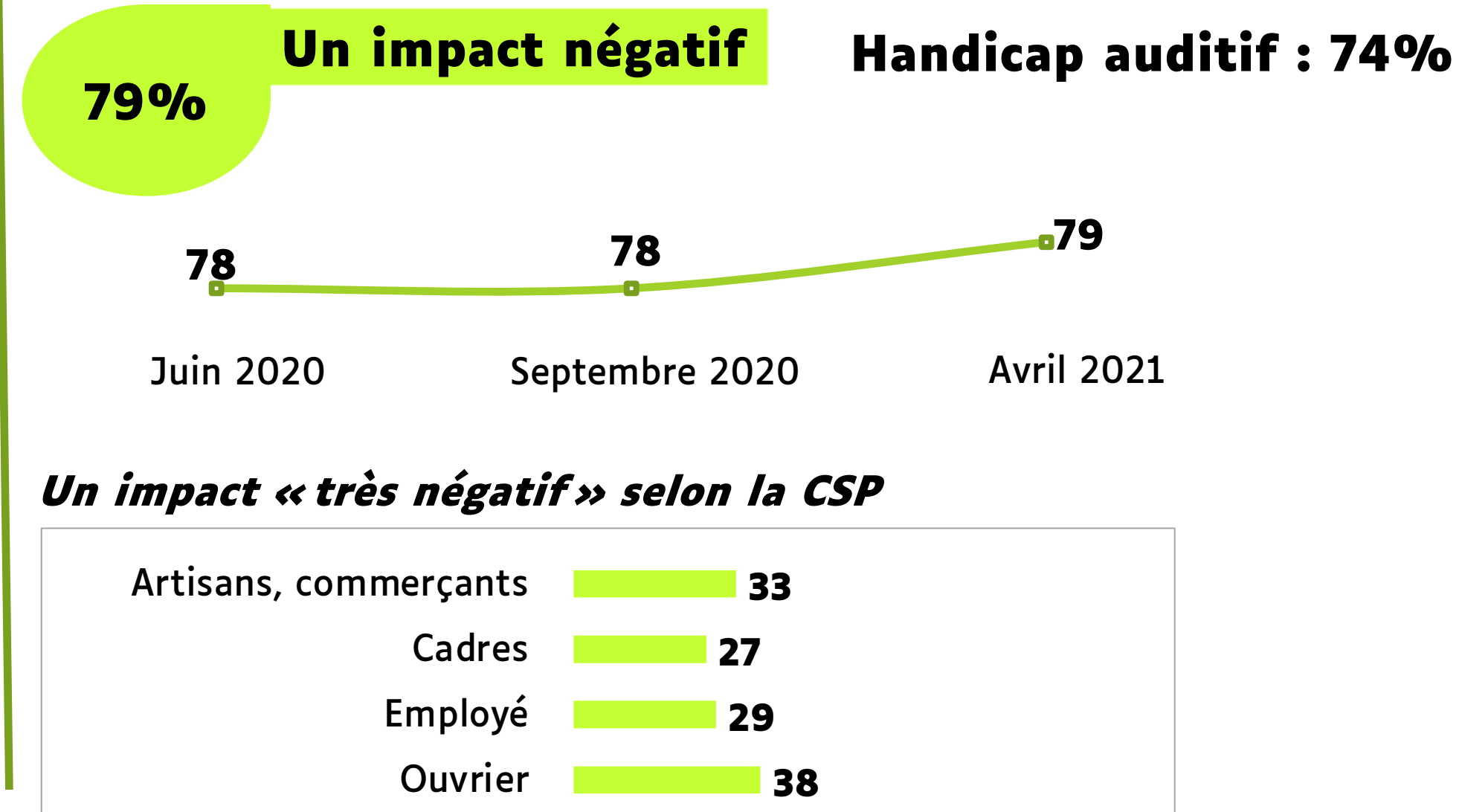
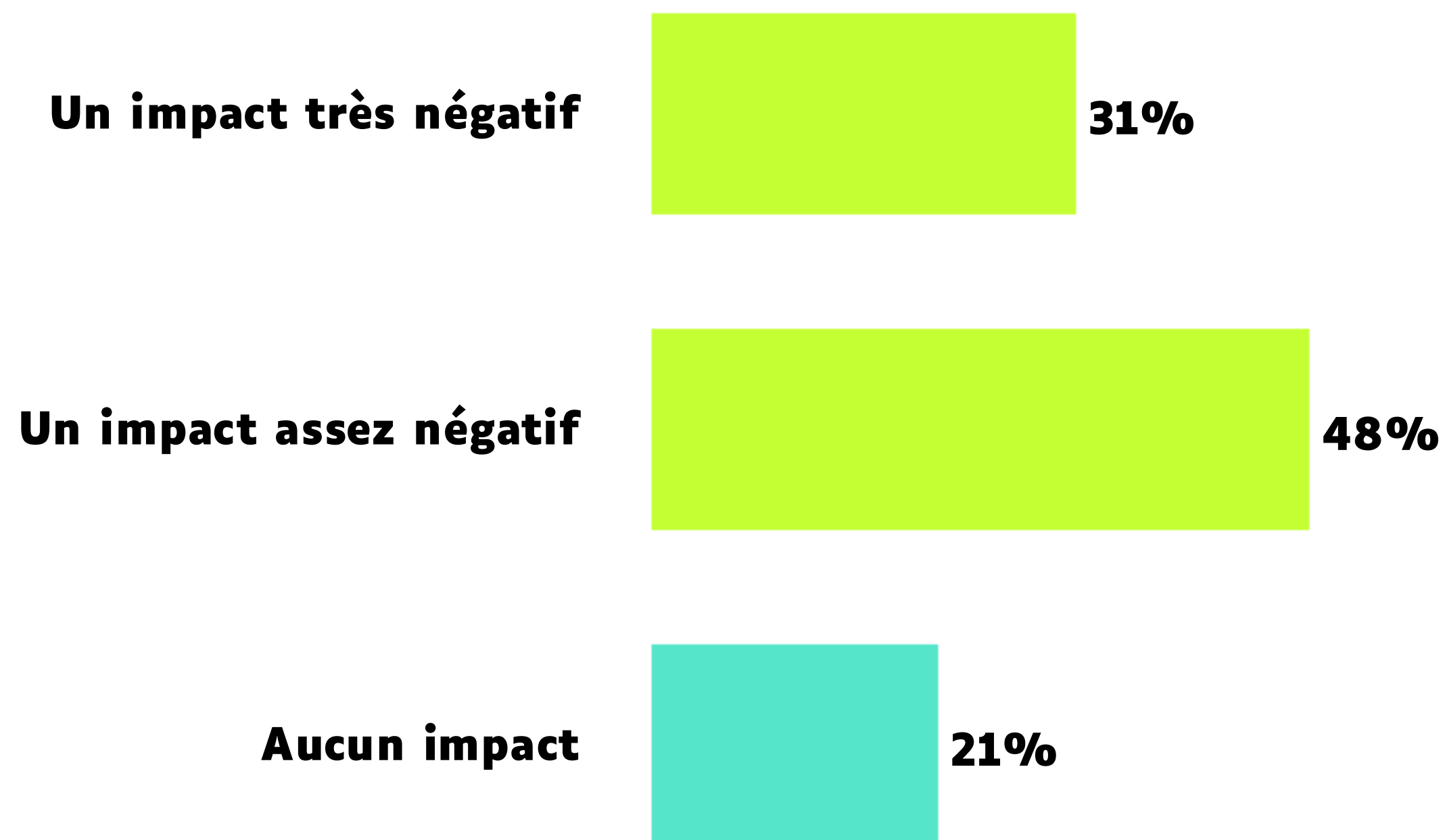
Comment a évolué votre état de santé depuis le début de la crise du Coronavirus ?



L'impact de la dégradation de l'état de santé sur la vie professionnelle

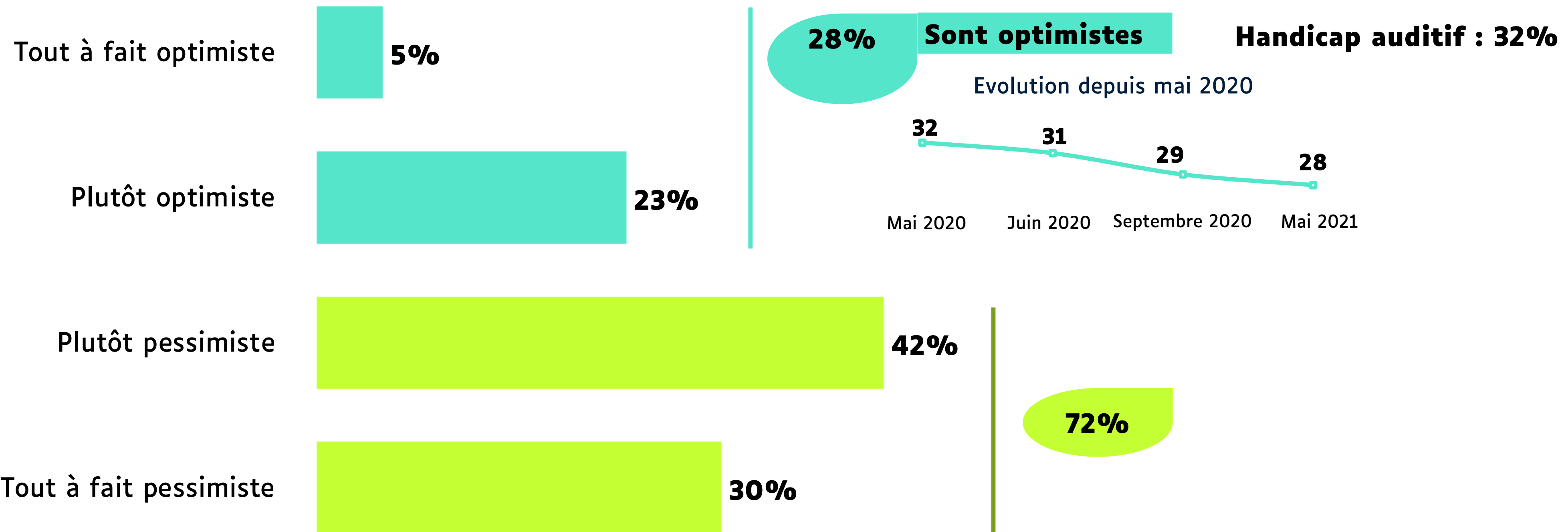
Quel impact a eu la dégradation de votre état de santé sur votre situation professionnelle ? *Si vous êtes en recherche d'emploi, nous pensons à l'impact concernant vos formations, missions de travail temporaire et à vos recherches d'emploi.*

Base : actifs (occupés ou en recherche d'emploi) qui indiquent que leur état de santé s'est dégradé, soit 51% de l'échantillon



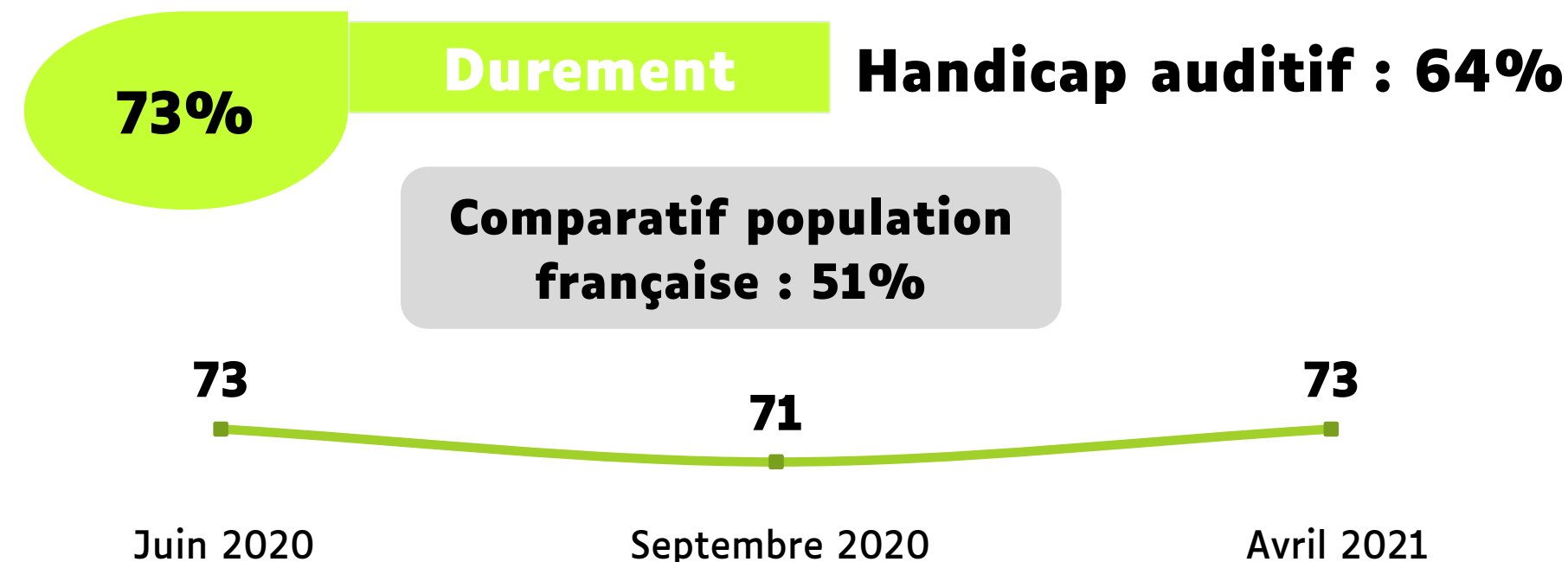
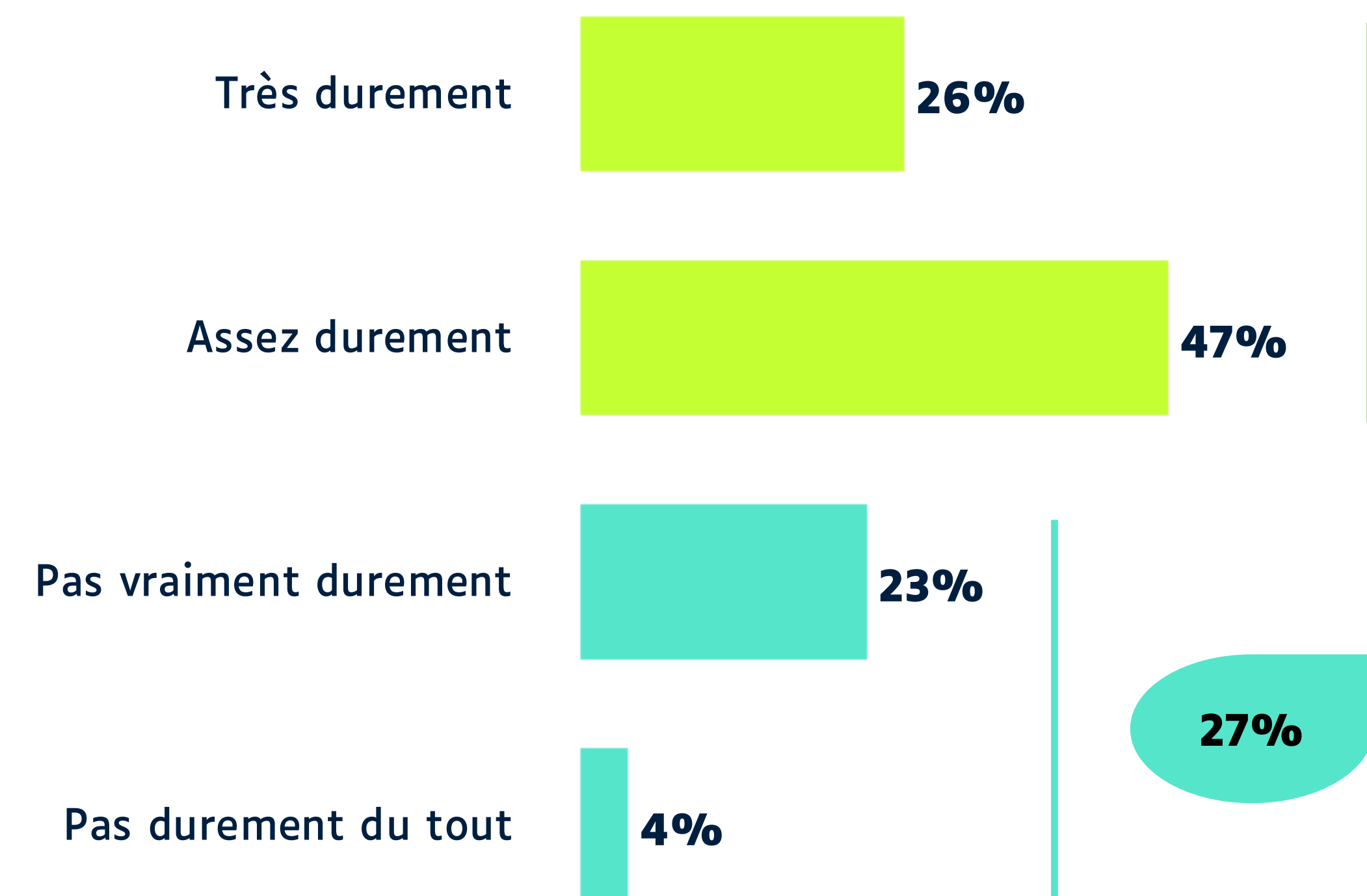
Le niveau d'optimisme concernant la possibilité de trouver un emploi

En pensant aux trois prochains mois, diriez-vous que vous êtes optimiste ou pessimiste quant à la possibilité de trouver ou retrouver un emploi (en CDD ou CDI)



Le ressenti concernant les conséquences de la crise économique

Aujourd'hui, comment ressentez-vous les conséquences de cette crise économique pour vous-même et votre famille ?



27%

En synthèse

Sortir de l'isolement et retrouver une dynamique collective

Les actifs en situation de handicap sont désormais 44% (43% pour les personnes ayant un handicap auditif) à estimer que la crise a contribué à les isoler davantage, une proportion en progression de 10 points par rapport à septembre 2020. Cette peur de l'isolement explique peut-être une appétence moins marquée des travailleurs handicapés pour le télétravail. Seuls 28% souhaitent davantage télétravailler (contre 47% dans la population salariée française).

Un état psychologique préoccupant

Une augmentation de l'état d'anxiété et de dépression est constatée chez les personnes en situation de handicap. En moyenne, depuis mai 2020, ces sentiments se sont accrus de 10 points pour atteindre 77% pour l'anxiété (73% pour les personnes ayant un handicap auditif) et 66% pour la dépression (63% pour les personnes ayant un handicap auditif). De même, la dégradation de la santé mentale et physique est ressentie par plus de 40% des personnes interrogées.

Mesures exceptionnelles de l'Agefiph et handicap auditif

Bénéficiaires et montants engagés

- Plus de 1 000 personnes ayant un handicap auditif ont bénéficié des aides exceptionnelles de l'Agefiph depuis le début de la crise sanitaire pour un montant d'environ 1 million d'euros

Les aides les plus mobilisées

- Adaptation des situations de travail (mise en place du télétravail) : 384 bénéficiaires / 279 K€
- Soutien à l'exploitation (aide aux récents créateurs d'activité) : 365 bénéficiaires / 549 K€
- Aide au parcours (formation à distance) : 260 bénéficiaires / 122 K€



Enseignements et Perspectives par Unanimes

Les résultats de l'enquête Elabe-Unanimes permettent de tirer quelques enseignements sur le vécu des personnes sourdes ou malentendantes en emploi durant la crise sanitaire entre mars 2020 et mars 2021. Unanimes expose quelques perspectives pour améliorer leur situation.

Enseignements et Perspectives par Unanimes

- **Information / Connaissance de la surdité**
- Accessibilité
- Télétravail
- Ressenti

Pour 36% des personnes sourdes et pour 62% des personnes malentendantes sondées, l'Entreprise ne connaît pas suffisamment le sujet de la surdité et de la malentendance.

La surdité et la malentendance confirment leur statut de handicaps invisibles, ce qui rend difficile ou complexe une bonne inclusion des personnes concernées dans les entreprises. La crise sanitaire a exacerbé cette situation causée d'une part par l'éloignement physique de l'entreprise et d'autre part par la survenue du masque intégral dans l'espace public et dans l'entreprise dans les phases de pseudo-déconfinement.

La sensibilisation du monde de l'Entreprise doit inclure toutes les formes de surdité y compris la malentendance qui reste aujourd'hui la plus invisible. Un accent doit être porté sur la malentendance en encourageant les structures à lancer des campagnes de prévention et de dépistage de baisse d'audition et en mettant en place des campagnes d'information avec des témoins malentendants ou devenus sourds.

Campagnes d'information incluant des témoins malentendants ou devenus sourds

Enseignement et Perspectives par Unanimes

- Information / Connaissance de la surdité
- **Accessibilité**
- Télétravail
- Ressenti

Pendant la phase de déconfinement, 2 personnes sourdes ou malentendantes sur 3 ont retrouvé le même dispositif d'accessibilité qu'avant la crise sanitaire, 1 personne sur 3 a conservé le dispositif mis en place pendant la crise.

Pour faire face aux limites rencontrées dans l'environnement de travail, les salariés sourds (28%) ou malentendants (14%) ont adapté pendant la crise sanitaire leur poste de travail et de télétravail en sollicitant un service d'accessibilité à distance pour les réunions (10%), un téléphone accessible (6%) et des équipements individuels (4%).

Le recours aux différents dispositifs d'accessibilité a été limité dans ce contexte complexe d'organisation de travail dont le recours accru aux solutions de télétravail. La connaissance des entreprises et des services d'accompagnement doit progresser en terme d'aménagement de postes de travail et de télétravail pour répondre aux différents besoins.

Recours aux solutions d'accessibilité en adéquation avec le travail

Enseignement et Perspectives par Unanimes

- Information / Connaissance de la surdité
- Accessibilité
- **Télétravail**
- Ressenti

Pour 50% des personnes sourdes ou malentendantes, la mise en place du télétravail a eu un impact négatif sur les relations avec le manager, les collègues et le collectif de travail (source : sondage IFOP-Agefiph).

L'éloignement physique du poste de travail a fortement impacté le relationnel des salariés sourds ou malentendants. La mise en accessibilité des postes de télétravail est une première réponse mais l'effort à fournir est telle que les limites sont rapidement atteintes. Le dernier sondage IFOP-Agefiph révèle que 24% des personnes sourdes ou malentendantes ne souhaitent pas recourir totalement au télétravail contre 8% pour la population générale.

Le risque d'une acceptation plus faible au dispositif de télétravail par les personnes sourdes ou malentendantes est à considérer dans l'organisation des collectifs de travail pour éviter un rythme différent entre les salariés et la mise en place de dérogation. Un accompagnement de ces publics doit être imaginé pour regagner confiance au dispositif de télétravail qui apporte quelques atouts s'il est bien encadré.

Vigilance et accompagnement des personnes sourdes ou malentendantes vers le dispositif de télétravail

Enseignement et Perspectives par Unanimes

- Information / Connaissance de la surdité
- Accessibilité
- Télétravail
- **Ressenti**

Pour les mois à venir, près de 60% des personnes sourdes ou malentendantes sondées par IFOP-Agefiph en avril 2021 ressentent de l'inquiétude vis-à-vis de l'isolement et de la dégradation de leurs conditions de travail.

La crise sanitaire a fortement dégradé les conditions de travail des personnes sourdes ou malentendantes et ceci pour plusieurs raisons inhérentes à leur situation et à leur capacité à surmonter les difficultés. Si 60% des personnes sondées sont inquiètes, c'est que les efforts à fournir ont été tels que les cas de décrochage ont été nombreux. Le retour à un semblant de rythme d'avant crise sanitaire doit être accompagné pour regagner confiance et faire face à de nouvelles organisations.

Le recours à des coachs de travail est une solution court-terme pour compléter les équipes de management et de ressources humaines des entreprises. La connaissance de la surdité et de la malentendance est un préalable nécessaire pour ces coachs qui maîtrisent déjà les aspects relationnel et confiance de soi.

Développement d'un réseau de coachs de travail pour les personnes sourdes ou malentendantes



Ouverture vers une étude qualitative

La Fondation Pour l'Audition, reconnue d'utilité publique depuis 2015, a pour ambition de fédérer les talents dans le but de faire progresser la cause de l'audition et d'aider les personnes sourdes et malentendantes à mieux vivre au quotidien.

La Fondation présente des premiers éléments du guide à paraître « comprendre et connaître les surdités en entreprise » qui viendra se nourrir et compléter les enseignements de l'enquête réalisée par Unanimes.

Ouverture vers une étude qualitative par la Fondation Pour l'Audition

La mission de la fondation est triple : soutenir la recherche et l'innovation afin d'incarner d'autres possibles et ainsi faire avancer la cause, améliorer le quotidien des personnes sourdes ou malentendantes mais aussi mobiliser l'opinion à travers la prévention et la sensibilisation pour protéger le capital auditif de chacun.

L'amélioration du quotidien des personnes sourdes ou malentendantes passe tout d'abord par une chose très simple : **mieux connaître et comprendre les surdités** ;

C'est tout le sens de la démarche que la FPA a engagé depuis 2019 avec ELABE. Tout d'abord avec l'étude « **Connaitre et comprendre les surdités en 2020** » qui a pu faire émerger des parcours les différences, les vécus et **les surdités**, puis en septembre 2021, la Fondation présentera le nouveau guide « Comprendre et connaître les surdités en entreprise » dont sont exposés ici **les principaux enseignements**.

L'étude révèle d'abord que l'inclusion n'est pas qu'un sujet d'application de la loi ni de bonnes volontés, mais de méthode, de détermination de la part de la gouvernance des entreprises, d'information et de formation des managers et collaborateurs.

Elle révèle ensuite que l'inclusion des personnes sourdes ou malentendantes n'est pas qu'une contrainte : c'est un deal gagnant, source de performance pour les organisations dans leur ensemble.

Ouverture vers une étude qualitative par la Fondation Pour l'Audition

Mais atteindre l'inclusion nécessite de baliser certaines étapes-clés, et de s'outiller pour y parvenir. Parmi ces étapes-clés :

- **Le processus de recrutement**, qui souffre trop souvent encore de pratiques de discrimination (subies ou favorisées par les politiques de quota), et qui semble difficile à cerner tant pour les personnes sourdes et malentendantes que pour les entreprises.
- **L'entretien de recrutement**, qui soulève de nombreuses questions sur la manière d'aborder la surdité (si elle est exprimée et assumée par le candidat sourd ou malentendant).
- **L'intégration et l'accueil dans l'entreprise**, qui dépendent de la sensibilisation et de la préparation du manager et des collègues à l'arrivée d'une personne sourde ou malentendante dans l'équipe.
- **Enfin, l'évolution professionnelle**, qui apparaît, sauf exception, limitée. En cause, l'absence de dispositif d'adaptation de poste, de soutien et de suivi des salariés concernés.

Une chose est certaine : pour que la communication (et donc l'inclusion) puisse fonctionner entre personnes sourdes et entendants, les efforts doivent nécessairement être partagés, de manière réciproque, entre émetteurs et récepteurs. **Les entreprises** doivent former, informer, sensibiliser mobiliser non pas 1 personne mais bien toute l'entreprise du manager au collègue, et ainsi permettre une réelle évolution positive.

Remerciements

Unanimes remercie ses partenaires la Fondation Pour l'Audition et l'AGEFIPH qui ont permis la réalisation de cette enquête et ont apporté leur lumière et leur expertise sur la situation professionnelle des personnes sourdes ou malentendantes



Union des Associations Nationales pour l'Inclusion
des Malentendants et des Sourds



Union des Associations Nationales pour l'Inclusion
des Malentendants et des Sourds

www.unanimes.fr

