

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, juin 2009, numéro

66 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

L'EMPLOI DES MALENTENDANTS ET DES SOURDS : QUELS ENJEUX ?

Sylvain Kerbourc'h
Centre d'études de l'emploi

Quand elle ne les exclut pas d'emblée du marché du travail, la surdité représente encore un handicap pour les malentendants et les sourds qui veulent accéder à l'emploi et mener une carrière.

Ces derniers sont estimés à 5,1 millions d'individus. 1,4 million sont en âge de travailler. Seulement 67 % ont un emploi. Associée, selon eux, à des préjugés dévalorisants, la surdité serait un motif de non recrutement ou de non accès à certains postes. Elle les soumettrait à un traitement différent en milieu de travail. Mais leur problème majeur reste l'absence de communication et l'isolement.

La réhabilitation de la Langue des signes française (LSF), l'essor des technologies de l'information et de la communication puis la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances contribuent, ces dernières années, à changer leur vie au travail. Pourtant, des disparités professionnelles perdurent. Les acteurs de l'emploi peuvent maintenant, en lien avec les intéressés eux-mêmes, s'appuyer sur ces changements pour améliorer concrètement l'emploi des malentendants et des sourds.

Les personnes atteintes de surdité constituent une population hétérogène au regard de nombreux critères, parmi lesquels l'importance de la perte auditive, l'âge de survenue, le mode de communication utilisé (langage oral, gestuel ou mixte), le recours aux aides auditives. Plus communément, cette population comprend des malentendants, des « devenus sourds », des sourds oralistes¹ et des sourds, dont les parcours personnels sont très différents. Les uns, qui passent par une scolarité ordinaire, sont soumis à un

effort permanent de communication avec autrui, tout particulièrement dans leur vie professionnelle. Les autres suivent une scolarité spécialisée, en général faiblement diplômante, qui rend difficile leur entrée sur le marché du travail. Tous adoptent des stratégies d'adaptation ou de contournement.

1. Ce sont ceux qui, sans s'entendre, utilisent de préférence le français oral et ce, de manière compréhensible.

Compte tenu de l'importance de la communication orale dans la sphère professionnelle, la surdité représente un handicap pour trouver un emploi et mener une carrière. Et les quelques études sociologiques portant sur les malentendants et les sourds en activité soulignent le sentiment de discrimination qu'ils ressentent en milieu de travail. Ce, en dépit de l'évolution des mentalités, des pratiques managériales et de la mise en  oeuvre de politiques sociales qui, depuis plus de dix ans, sont dédiées en France aux personnes handicapées pour leur faciliter l'accès aux entreprises et combattre les préjugés.

● Des chiffres qui justifient une intervention publique

Les données statistiques concernant les personnes atteintes de surdité sont rares. Celles qui sont utilisées ici proviennent d'une exploitation (Lelièvre, Sanders, Dr Tallec, 2007) de l'enquête *Handicaps-Invalidité-Dépendance* (HID) (cf. encadré 1) qui vise à repérer différents types de handicaps et à en mesurer les conséquences sociales. Cette étude estime les malentendants et les sourds en France métropolitaine à 5,1 millions d'individus (8,9 % de la population globale), dont 1,4 million sont en âge de travailler (20 à 59 ans).

Elle répartit cette population active en trois groupes selon le degré de déficience auditive et la capacité à entendre la parole des non sourds. Ainsi, plus d'un million présentent une surdité *légère à moyenne* (perte auditive de 26 à 60 d ecibels²), un peu plus de 300 000 une surdité *moyenne à sévère* (perte de 60 à 80 décibels) et 58 000 une surdité *profonde à totale* (perte de plus de 80 décibels).

Touchant plus fréquemment les hommes que les femmes, la surdité survient surtout à partir de 40 ans, expliquant que 68 % des malentendants et des sourds ont plus de 60 ans. Elle concerne plutôt les milieux ouvriers, davantage expos es aux nuisances sonores. Et, lorsqu'elle est présente chez des individus jeunes, elle influe sur leurs niveaux de formation initiale et de diplôme ou de qualification.

67 % des malentendants et des sourds actifs sont en emploi (contre 74 % des non sourds) et 15 % ont « renoncé à l'emploi notamment en raison de problèmes de santé » (contre 3 % des non sourds). Leurs taux d'emploi sont d'autant moins importants que la surdité est profonde : celui des malentendants légers est de 71 % et celui des malentendants moyens de 59 %, quand il n'est plus que de 34 % pour les sourds profonds. Parmi ces derniers, dont certains peuvent sous conditions bénéficier d'allocations, 34 % ont renoncé à travailler, comme c'est le cas de 15 % de ceux qui ont une surdité moyenne et de 12 % de ceux ayant une surdité légère.

Ces chiffres justifient une intervention publique en faveur des malentendants et sourds en âge de travailler. Les études sociologiques disponibles (cf. encadré 1) précisent les difficultés et les insatisfactions de ces derniers.

● Des obstacles à l'emploi et des conditions de travail marquées par les préjugés

Nos recherches auprès de sourds (Kerbourc'h, 1999, 2006) ont mis en évidence leur difficulté à se faire embaucher, l'insuffisante adaptation de leur milieu de travail, la suspicion des collègues non sourds, l'isolement, le manque de reconnaissance professionnelle. Des constats que l'étude effectuée au Royaume-Uni par le *Royal National Institute for Deaf People* (RNID) permet de vérifier (cf. encadré 1).

Ainsi, parmi les personnes interrogées par l'institut britannique, la recherche d'emploi reste une étape difficile (86 %) et longue, c'est-à-dire supérieure à un an pour 57 % d'entre elles (ce qui n'est le cas que pour 20 % des non sourds). Selon ces personnes, l'attitude de leur employeur potentiel constitue la principale barrière au recrutement (70 %). Leur surdité aurait pour effet de les exclure de certains postes (59 %) ou serait un motif de non recrutement (23 %) lors d'un entretien d'embauche. D'autant qu'elles font le constat, chez les intermédiaires de l'emploi comme chez les recruteurs,

PEU DE SOURCES MOBILISABLES SUR L'EMPLOI DES MALENTENDANTS ET DES SOURDS

Encadré 1

Il existe des données sur les personnes handicapées mais elles ne font souvent pas de distinction entre les types de déficience et ne permettent pas d'analyser les relations entre surdité, emploi et travail.

Pour la France, les sources mobilisées ici sont :

- une étude statistique sur le *handicap auditif* (Lelièvre, Sanders, Dr Tallec, 2007) réalisée à partir de l'enquête *Handicaps-Incapacités-Dépendance* (HID).
- des recherches sociologiques (Kerbourc'h, 2006, 1999 ; Dalle-Nazébi, 2006 ; Metzger, Barril, 2004) auprès de sourds en milieu ordinaire, c'est-à-dire non sp ecialis e et non prot eg e. Ces recherches reposent sur des entretiens individuels et collectifs qui s'intéressent à leur activité professionnelle.

Parce qu'inexistantes en France, les enquêtes utilisées ici, menées dans d'autres pays, mesurent l'opinion des malentendants et des sourds sur leur situation face à l'emploi. Les résultats sommaires, dont nous disposons, illustrent notre propos :

- le *Royal National Institute for Deaf People* (RNID), organisme représentant les malentendants et les sourds au Royaume-Uni, a interrog e en 2000 et 2006 respectivement 10 000 personnes atteintes de surdité et 870 individus, usagers du *RNID TypeTalk* (service national de relais téléphonique), sur leur sentiment face à l'emploi.
- l'Institut danois des recherches sociales (IDRS), affili e au ministère des Affaires sociales danois, a demand e, en 2003, à 1 600 personnes *déficientes* auditives comment elles percevaient leur travail et quels en étaient notamment les effets sur leur santé (Clausen, 2003).

2. Il s'agit d'une mesure de la diminution de la perception de sons et, ici, de celle de la parole selon son intensité.

d'un manque d'information et de sensibilisation à leurs besoins (68 %) ainsi que d'une méconnaissance des outils nécessaires à communiquer avec elles (52 %).

Lorsqu'ils ne se sont pas autocensurés (renoncement à l'emploi ou à certains postes) et qu'ils disposent d'un travail qui pour beaucoup les satisfait, les malentendants et les sourds estiment néanmoins faire l'objet d'un traitement différent. 74 % des interviewés pensent avoir des possibilités de promotion moindres que leurs collègues non sourds ou être freinés dans leur carrière (51 %).

Selon eux, la surdité fait douter de leur capacité à avoir des compétences ou à prendre des responsabilités, parce qu'elle est encore trop souvent associée à des représentations dévalorisantes les concernant : moindre productivité, problèmes de communication insurmontables, surcoût financier, surcharge pour les collègues. Ces représentations les ont longtemps cantonnés à certains métiers (imprimerie ou comptabilité) ou les ont orientés vers des apprentissages sans débouchés professionnels réels.

Mobilisant beaucoup d'énergie et d'attention pour s'adapter au milieu de travail, se procurer les informations nécessaires, pallier les discussions orales et réaliser leurs tâches, les malentendants et les sourds ont l'impression que leurs efforts sont à sens unique. Des efforts qui les soumettent en outre à une pression et à un stress plus importants que les non sourds, ce qui a des conséquences sur leur état de santé. De fait, l'étude de l'Institut danois des recherches sociales (cf. encadré 1) montre que leur santé se dégraderait davantage que celle des autres travailleurs : 47 % disent souffrir de fatigue mentale (*versus* 36 %) et 51 % de fatigue physique (*versus* 31 %).

Ces raisons expliquent que l'annonce de leur surdité soit longtemps différée par la plupart d'entre eux. De même, le recours aux prothèses auditives – onéreuses et mal remboursées par le système de santé – reste une pratique minoritaire, d'autant qu'elle rend visible une déficience qui pourrait demeurer imperceptible dans certains cas.

● Un isolement, révélateur de malentendus

Selon l'étude RNID, 55 % des individus interrogés se sentent isolés dans leur milieu de travail. Le problème majeur reste en effet, pour ces actifs, l'absence de communication et l'isolement. Ajouté aux autres difficultés, cet état de fait nourrit chez eux un profond sentiment de discrimination et traduit, à leurs yeux, un manque de respect et de reconnaissance professionnelle de la part de leurs collègues non sourds.

Nos entretiens (Kerbourc'h, 1999³) explicitent ces insatisfactions. Ainsi, les relations avec les collègues sont dites « superficielles » et se résument à un simple « bonjour, ça va ». Les malentendants et les sourds y contribuent lorsqu'ils adoptent une attitude de repli, à l'instar de cette jeune femme : « Quand je ne comprends pas, je ne dis rien, je n'ai pas

envie de déranger, de faire répéter ». En fait, ils se heurtent à des habitudes de communication qui, par méconnaissance en partie, aboutissent à les « mettre de côté » et à ce qu'ils se sentent « en décalage ou mal informés ». Même s'ils peuvent oraliser – ce qui leur « facilite la vie professionnelle » –, la limitation des échanges provient généralement d'un manque d'attention des autres. Cette forme d'exclusion, parce qu'elle complique aussi leur évolution professionnelle, agace cet employé : « J'ai envie pour mon travail de tout savoir, [mais] avec les entendants, c'est compliqué [ils] ne donnent jamais d'informations, les sourds doivent toujours demander ».

Les pauses ou le déjeuner sont des situations où les déficients auditifs ne subissent plus cette communication orale, épuisante pour eux. Aussi, quand elles sont possibles, les relations entre sourds sont-elles décrites comme « plus intenses, [parce que] la communication est plus facile, et les échanges d'informations sont plus nombreux ». Pour autant, ces échanges sont suspectés par les « entendants » d'être sans rapport avec le travail. Les salariés handicapés y voient alors un traitement inéquitable et injuste, comme le décrit cet homme : « Quand les sourds parlent entre eux, le chef leur dit : "vous bavardez, vous devez changer et travailler". Alors que les entendants, ils parlent entre eux. [Ils] ont peur des sourds, ça pose des problèmes de respect, de regard, de confiance ».

● Des changements qui produisent leurs effets...

Pourtant, deux événements importants sont venus infléchir les jugements négatifs et faciliter la vie professionnelle des malentendants et des sourds au cours des dernières décennies : la réhabilitation de la Langue des signes française (LSF) et le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC).

La réhabilitation de la LSF a fait émerger de nouveaux métiers jusque-là impensables pour les sourds eux-mêmes : comédien, éducateur, animateur scientifique, présentateur de télévision, soignant, conseiller juridique, enseignant, etc. Et l'intervention d'interprètes en LSF a beaucoup aidé à la connaissance de leurs besoins. Celle-ci a eu pour conséquence de transformer les rapports entre sourds et non sourds, comme le montre ce participant à un groupe d'*Intervention sociologique* (Kerbourc'h, 2006 ; cf. encadré 2) : « Oui, j'exclus les gens des fois avec ma langue des signes. C'est vrai que j'aimerais bavarder avec la personne, je ne demande que ça, mais bon, des fois ils se sauvent d'eux-mêmes (...). Après, j'ai fait venir un interprète et c'est comme ça que j'ai réussi à m'en sortir ».

La meilleure compréhension des difficultés rencontrées en milieu de travail a généré de nouvelles pratiques de *management* dans les entreprises. *Webssourd* (Dalle-Nazébi, 2006) ou *France-Télécom* (Metzger, Barril, 2004) constituent des exemples de l'adéquation entre intérêts de l'entreprise et intérêts des salariés malentendants et sourds.

Ces avancées managériales, permises par la mise en place des TIC dans les entreprises (messageries électroniques,

3. Les extraits d'interview entre guillemets dans le texte sont issus de cette recherche.

L'*Intervention sociologique* est une méthode créée dans les années 1970 par le sociologue Alain Touraine (1978) pour analyser les mouvements sociaux. Schématiquement, le dispositif prend la forme d'un groupe d'individus qui réfléchit, avec des chercheurs, sur une thématique les concernant. Entre des séances dites *fermées* et des séances *ouvertes*, où ils débattent avec des interlocuteurs extérieurs, leur réflexion est confrontée aux hypothèses de recherche. L'analyse finale leur est soumise pour infirmer ou confirmer les résultats.

systèmes d'interprétation en LSF par webcam ou de transcription écrite), contribuent à l'amélioration des conditions de travail. Des améliorations qui sont également le résultat d'actions communes aux sourds et aux non sourds. Cette participante à un groupe d'*Intervention sociologique* explique qu'en développant de tels outils de communication au sein de son entreprise, elle a pu transformer les manières de travailler des autres avec elle. Elle a pu également transmettre des façons de communiquer avec les sourds (gestes de la LSF, bonnes manières pour entrer en contact, supports visuels) et obtenir « une communication plus claire » et davantage de « respect ».

● ... mais qui doivent être relayés par les acteurs de l'entreprise

Ces changements devraient contribuer à mettre sourds et non sourds sur un pied d'égalité. Tel n'est pas le cas. Une perception négative pèse encore sur les malentendants et les sourds, perpétuant les disparités professionnelles et les idées reçues.

Les associations de malentendants et de sourds, agissant pour la formation et l'insertion professionnelle, s'efforcent de faire prendre conscience de l'inégalité de traitement. Elles renvoient les difficultés professionnelles sur d'autres domaines à réformer (école, enseignement supérieur). Avec la loi du 11 février 2005⁴, elles semblent avoir trouvé davantage de moyens d'agir que par le passé, parce que la loi insiste sur une plus grande *accessibilité* de la société. Cette militante sourde en explique l'importance : « À partir du moment où on aménage la situation, le rapport à l'autre n'est plus un obstacle, (...) on déplace le problème en insistant sur la situation de handicap, ce n'est pas l'individu qui est handicapé » (Kerbourc'h, 2006).

4. Loi pour l'Égalité des droits et des chances, de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Encore faut-il que cette loi, qui promet de faciliter la vie sociale, scolaire et professionnelle des malentendants et des sourds, soit réellement mise en œuvre dans les entreprises. L'action des responsables *mission handicap* ou *diversité*, récemment mis en place dans et hors entreprise, a pour objectif de changer durablement l'accès et les conditions d'emploi de ces travailleurs handicapés. Pour ce faire, ces responsables peuvent reprendre à leur compte le leitmotiv des malentendants et des sourds qui consiste à accepter la surdité moins comme une déficience que comme un *handicap de communication partagé*.

RÉFÉRENCES

Clausen T., 2003, *Quand l'audition échoue : impact de la déficience auditive sur le travail, les études et la santé*, Institut Danois des Recherches Sociales n°03:01 : cf. <http://french.hear-it.org> et <http://www.sfi.dk>.

Metzger J-L, Barril C., 2004, « L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds : les paradoxes du changement technico-organisationnel », *Revue française des Affaires sociales*, n°3, pp. 63-86.

Dalle-Nazébi S., 2006, « Sourds et entendants au travail en LSF », in Aznar G. & al., *Projet "Usages de l'internet": WebSourd*, Rapport de recherche, 2004-2005, pp. 85-126.

Kerbourc'h, S., 2006, *Le Réveil Sourd (1971-2006)*, Thèse de sociologie, M. Wieviorka (dir.), Ehes, Paris.

Kerbourc'h, S., 1999, *L'expérience professionnelle des sourds en entreprise*, DEA de sociologie, Université Paris 5.

Lelièvre F., Sander M-S., Dr Tallec A., 2007, « Handicap auditif en France », *Document de travail n° 71*, Drees, novembre.

The Royal National Institute for Deaf People, 2006, *Opportunity blocked. The employment experiences of deaf and hard of hearing people*, London.

Touraine Alain, 1978, *La voix et le regard*, Paris, Seuil.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Pierre Ralle - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat - Conception technique et visuelle : Fabien Anelli

Imprimerie : Louis-Jean C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 281 - juin 2009 - ISSN : 1776-2715