



L'offre de formation Inclusion Handicap Auditif

- **L'action** : 2 journées de formation permettant d'acquérir des outils d'intégration et de management de personnes avec un handicap auditif dans les entreprises
- **Bénéficiaires** : adultes sourds ou malentendants en emploi
- **Territoire de mise en oeuvre** : Région Occitanie
- **Lancement de l'action** : septembre 2019
- **Co-financements** : DIRECCTE Occitanie

Autrement DIT est une structure de type SARL-SCOP existant depuis 2010. Prestataire de services spécialisé dans l'inclusion professionnelle des personnes sourdes et malentendantes, elle s'inscrit dans un projet coopératif et citoyen. L'activité fonctionne avec 3 pôles : l'interface de communication en langue des signes, la formation et le conseil en entreprise.

C'est une équipe de 11 professionnels de la surdité qui mettent leurs compétences au service des entreprises, des collectivités, et des particuliers.



4 questions à ...

Muriel Boulicaut, Gérante de la SCOP

Comment l'idée de ce projet a-t-elle germé ?

« Nous sommes des acteurs de terrain depuis plus de 10 ans auprès des adultes sourds dans leur parcours vers et dans l'emploi. L'offre de formation *Inclusion Handicap Auditif* validée par le PRITH est née de notre expérience d'interfaces de communication dans les entreprises, et du constat que 68% des salariés sourds considèrent que leur employeur n'est pas sensibilisé au handicap auditif en général, et à leurs besoins spécifiques*. Également, on sait que 55% des personnes sourdes se sentent isolées dans leur travail du fait d'une mauvaise communication*.

En nous basant sur notre expérience dans ce secteur, nous avons commencé par développer une offre de formation axée sur la remise à niveau en langue des signes française, puis en français lu et écrit ; parce-qu'une langue mieux maîtrisée - comme base de communication avec ses collaborateurs et face à un employeur - c'est essentiel.

Lorsque nous avons pris connaissance des axes pluriannuels du PRITH, nous avons rédigé l'article *Deux langues pour un emploi* (la langue des signes et le français écrit) qui nous permettait de présenter un contexte. C'était comme une première pierre à l'édifice qui allait déboucher sur ce projet. Nous avons présenté ces deux journées de formation que la commission du PRITH du 24 mai 2019 a validées sur l'axe *Sécurisation des parcours d'accès et de maintien dans l'emploi*. C'était un aboutissement. »

*Source : cahiers de l'AGEFIPH, décembre 2010

Quelles sont vos ambitions au travers de ce projet ? Quelle est sa valeur ajoutée par rapport à l'existant et/ou pour le territoire ?

« Le handicap auditif met en jeu la communication et cela peut créer des freins à l'embauche. Notre ambition est de répondre aux constats précédents et d'apporter une réponse à ces personnes qui se sentent mal intégrées dans leur entreprise, mais aussi aux employeurs et aux équipes qui peuvent se sentir démunis dans une situation d'accueil ou de management d'un collaborateur sourd. Finalement, c'est permettre aux deux mondes, sourd et entendant, de se rencontrer et de travailler ensemble. Notre mission est de permettre de mieux comprendre le monde de la surdité par des interventions en entreprises, de donner des clés aux équipes pour un meilleur accueil et une pleine intégration du collaborateur sourd.

Nous agissons principalement sur des questionnements du type « comment allons-nous faire pour travailler ensemble ? » et nous accompagnons les personnes à mieux comprendre la surdité, ses conséquences et ses spécificités. Parce-que, au-delà du handicap, une personne sourde est avant tout une personne comme les autres, qui a des besoins comme tout le monde, mais surtout une spécificité qui demande une attention particulière. Notre plus value sur le territoire, c'est de permettre une meilleure connaissance de la surdité, un meilleur accueil et une meilleure intégration des personnes sourdes en entreprise, et de pouvoir participer à une meilleure employabilité par une expertise du monde de la surdité. »

Depuis le lancement du projet, quelles sont les résultats ou avancées dont vous êtes le plus fier ?

« À partir de septembre 2019, nous avons démarré cette action sur une phase de test jusqu'en décembre 2019 avant de reconduire le projet sur l'année 2020. Aujourd'hui nous

sommes en train de réaliser les premières veilles pour mesurer les répercussions sur le quotidien des trois entreprises pour lesquelles nous sommes intervenues. Elles ont été très satisfaites de la formation : elles ont montré une large adhésion au projet. Chacune s'est saisie des outils de manière très opérationnelle et concrète dans son quotidien. Elles parviennent à évaluer et à programmer leurs besoins potentiels sur une année, avec pour objectif de mieux accueillir leur collaborateur sourd.

Les outils choisis pendant la formation sont très ludiques et donnent une dimension très dynamique à ces deux journées de formation. Nous partons de l'environnement de travail de chacun, ce sont les entreprises qui nous apportent la matière pour travailler, faire évoluer leurs outils et améliorer leur fonctionnement. Bien sûr, nous prenons en compte les contraintes des entreprises : contraintes de temps, de rendement... car manager le handicap auditif demande du temps et de l'investissement, mais tous se rendent compte rapidement des répercussions positives sur l'ensemble des équipes. Ce qui est mis en place pour le salarié sourd est bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs. Pour les entreprises, cette formation permet de se poser et de « mettre à plat » certaines situations (générales ou ciblées) et se rendre compte qu'avoir une personne sourde dans l'équipe demande de faire preuve d'une attention particulière. »

Qui sont les partenaires du projet et ceux que vous souhaitez remercier ?

« Toute l'équipe d'*Autrement DIT* est très fière d'avoir été sélectionnée sur un projet qui lui tient à cœur et qui fait l'objet d'une attention particulière de la part d'organisations très impliquées dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Je souhaite remercier la DIRECCTE et l'équipe du PRITH qui sont venus vers nous et nous ont permis le lancement de ce projet. Je remercie aussi Cap Emploi et Pôle Emploi qui sont des partenaires au quotidien et depuis très longtemps, car une grande partie du public bénéficiaire de nos actions passe entre les mains de leurs conseillers. L'Agefiph aussi, avec qui nous travaillons quotidiennement depuis longtemps, et qui nous a laissé un espace d'expérimentation en nous permettant de faire valoir notre expertise. Il y a aussi le FIPHP, pour être déjà intervenus dans des espaces publics comme les mairies ; et l'OETH pour les établissements médico-sociaux. »

En savoir plus :

www.autrement-dit.eu

gerance@autrement-dit.eu

La parole aux membres de la commission projets du PRITH

Ce qui a intéressé la DIRECCTE dans ce projet :

- Permettre à tout type d'entreprise d'intégrer ou de réintégrer des salariés en situation de handicap auditif via une adaptation de l'accompagnement aux besoins et au rythme du salarié concerné.
- Créer une véritable culture inclusive dans l'entreprise accompagnée et l'améliorer avec la personne en situation de handicap.
- Mobiliser une approche systémique et s'articuler avec d'autres dispositifs en aval comme par exemple l'emploi accompagné pouvant être mobilisé par la suite.