

Intervention « Accessibilité en milieu professionnel Aménagement du poste de travail

« Accessibilité en milieu professionnel - Aménagement du poste de travail » : ci-après l'essentiel de l'intervention de Monsieur Cédric LORANT*, Président de l'AFIDEO (Association Française pour l'Information et la Défense des sourds s'Exprimant Oralement, créée en 2000 pour représenter une catégorie de personnes qui ne l'étaient pas forcément auprès des pouvoirs publics), qui s'est déroulée dans le cadre de la conférence-débat, organisée par l'ARPADA le 14 mars 2009, sur le thème « Accessibilité et aides techniques : de la vie quotidienne au milieu professionnel ».

En préambule, M Lorant expose les projets de l'association et l'action de ses bénévoles en faveur de l'emploi des personnes sourdes

« Au départ, l'AFIDEO est intervenue dans les forums, dans les journées de sensibilisation en entreprise pour expliquer ce qu'est la surdité et ce que sont les aménagements de postes de travail possibles. C'était un travail de sensibilisation auprès des entreprises, qui fut très enrichissant. Les questions posées par les employeurs nous ont permis de nous construire un capital de connaissances.

Nous avons voulu ensuite résumer ces expériences via une conférence le 13 novembre 2007 à la Défense. Il y a un site Internet qui est toujours ouvert, où vous aurez les informations sur le thème de l'emploi.

L'AFIDEO s'est aperçue qu'elle avait du mal à intervenir auprès de chaque entreprise. Cela imposait du temps et du bénévolat. Il était donc plus rapide de créer un Cdrom, que chaque entreprise puisse se procurer... Le 24 juin 2008, l'AFIDEO a lancé un premier outil de sensibilisation sur le thème de la surdité, qui s'appelle « le kit AFIDEO ».

Cette vidéo présente aussi les différents diplômes et types de poste pouvant être accessibles aux personnes sourdes.

Bien que ce kit soit à destination des entreprises, nous nous apercevons que des associations et des personnes physiques l'achètent également.

Aujourd'hui en 2009, nous avons le projet de réfléchir à la gestion de carrières pour quelqu'un qui est sur un poste de travail bien installé avec tous les aménagements. Cette personne va peut-être hésiter à quitter l'entreprise où elle travaille de crainte de prendre le risque de perdre ce « capital » qu'elle a pu acquérir.

Nous voyons de plus en plus lors des nouveaux forums de recherche d'emploi l'utilisation des vidéos qui présentent l'entreprise : la stratégie d'entreprise, le type de profils recherchés... Ces vidéos ne sont pas accessibles automatiquement. L'AFIDEO voudrait attirer l'attention sur l'importance du sous-titrage de ces vidéos. La personne sourde ne doit pas être pénalisée par cette inaccessibilité d'information.

L'AFIDEO étudie également d'autres thématiques que celle de l'emploi : le sous-titrage de films, l'accessibilité en ville et en milieu culturel. Nous faisons de la sensibilisation dans les endroits qui reçoivent du public ».

La « loi handicap » de 2005 a supprimé les trois catégories, A B et C.

On ne considère plus la lourdeur du handicap, mais le Handicap comme point d'entrée.

Le principe de non discrimination a été renforcé : la discrimination est interdite.

La loi de 2005 valorise les dépenses d'aménagement des postes de travail et des locaux.

Les personnes sourdes ont droit à une accessibilité en entreprise.

5 millions de personnes handicapées en France.

100 000 employeurs assujettis à l'obligation d'emploi.

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié des personnes handicapées. Cette obligation d'emploi, pour les entreprises à établissements multiples s'applique établissement par établissement.

Elle s'applique également dans la fonction publique selon des modalités particulières.

Les personnes handicapées peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

L'employeur peut également sous-traiter avec des établissements protégés, type CAT (Centre d'Aide par le Travail).

Si l'employeur n'embauche pas un nombre suffisant de personnes en situation de handicap, il doit verser une contribution financière. Son montant est calculé selon la taille de l'entreprise.

Par contre, pour l'employeur qui n'embauche aucune personne handicapée, la sanction est beaucoup plus forte : 1 500 fois le SMIC par unité manquante, c'est-à-dire la personne handicapée qui aurait d  être embauch e. Cette sanction sera appliquée à partir de 2010.

Le montant de la contribution financière est vers  à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) pour les entreprises privées.

En janvier 2006 a été crée le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), qui est soumis aux mêmes obligations que l'AGEFIPH.

L'objectif est d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel « ordinaire ».

L'employeur peut aussi s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de salariés handicapés en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage, en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail »). Egalement, en concluant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Ce sont souvent des accords de trois ans, pour les grosses entreprises notamment, qui stipulent les dispositifs propres aux entreprises participant au financement d'aides techniques ou d'aménagement de poste de travail. S'il existe un accord dans l'entreprise, il est important que le salarié handicapé le consulte pour prendre connaissance d'informations qui ne lui auraient pas été fournies.

Des aides financières peuvent être accordées en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (1).

Ces aides s'adressent aux **personnes handicapées** et aux **employeurs**, elles sont spécifiques à chacun. Une subvention forfaitaire est perçue pour la signature d'un CDI ou d'un CDD, par :

- L'employeur. La prime est de 1 600 € Cette prime est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.
- La personne handicapée. La prime est une subvention forfaitaire de 900 € Depuis le 1^{er} janvier 2009, il y a un doublement de la prime pour les personnes handicapées si elles étaient bénéficiaires d'un minima social à la veille de l'embauche. Cette prime et la majoration « Bénéficiaire d'un minima social » ne sont pas renouvelables et ne sont attribuées qu'au titre d'un seul emploi.

Nota : pour bénéficier d'un aménagement de poste, d'aides financières, le salarié doit avoir la reconnaissance de travailleur handicapé. C'est une demande qui doit être faite auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Beaucoup d'entreprises mélangent encore Handicap et Maladie.

L'employeur n'a pas le droit de demander des documents médicaux à la personne handicapée. Seule la médecine du travail est habilitée à le faire.

L'employeur peut être le premier interlocuteur. En fonction de son implication, il pourra faciliter les démarches du salarié handicapé pour recourir à tous les aménagements nécessaires à son emploi.

L'interlocuteur privilégié pour les entreprises ayant plus de 50 salariés est le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Ce comité n'est pas associé à la médecine du travail, c'est un organisme indépendant, qui peut intégrer le médecin du travail, des représentants des salariés et des syndicats.

L'action de ce comité est très importante. C'est par ce biais que l'on peut notamment solliciter des aménagements de postes.

Les autres interlocuteurs sont : la médecine du travail ; le correspondant handicap, s'il existe ; l'assistante sociale, qui peut apporter une aide dans les démarches administratives.

La surdité est un handicap difficile à cerner.

Il est important d'informer et de sensibiliser les entreprises sur ce handicap.

Comment « définir » une personne sourde ?

Tout d'abord le critère du Handicap : origine de sa surdité (génétique, évolutive, consécutive à une maladie...) ; type et degré de surdité.

Ensuite son parcours d'éducation et son choix du mode de communication (oralisme, LSF) qui sont fortement dépendants des orientations prises par ses parents. Aujourd'hui à l'écoute des personnes sourdes sur l'éducation, on distingue deux parcours : celui du bilinguisme, qui associe le français à la LSF, et celui du français oral pour les personnes qui oralisent et qui peuvent également s'appuyer sur le LPC (Langue française Parlée Complétée).

Le mode de communication de la personne sourde a une importance non négligeable au sein de l'entreprise.

Egalement ses compétences acquises : dans le parcours scolaire et universitaire via les diplômes, dans le parcours professionnel.

Enfin, la personnalité de la personne sourde est souvent très forte, forgée par l'ensemble de son parcours, les difficultés affrontées pour « s'en sortir seule ».

Il faut également informer et sensibiliser l'employeur sur les aides spécifiques existantes destinées aux personnes sourdes, qui peuvent être mises en place, afin de faciliter et d'améliorer l'insertion du salarié handicapé dans l'entreprise :

- Les aides techniques, comme par exemple la boucle magnétique, pour les personnes sourdes qui portent des prothèses auditives munies de la position « T », est compatible avec de nombreuses technologies (téléphonie, vidéo...) et adaptée à différents types de communication : réunions, échanges... « L'AFIDEO, est vraiment pour une aide technique collective, c'est-à-dire l'installation d'une boucle magnétique dans les salles de cours, de réunion... Ainsi une ou plusieurs personnes peuvent se connecter en même temps. Dans les situations où on ne peut faire autrement, la personne sourde s'équipe d'une boucle magnétique individuelle ».
- Les aides à la communication : interprétariat en Langue des Signes Française (LSF), codeur en Langue française Parlée Complétée (LPC), transcription écrite simultanée. La qualité de ces aides doit être requise. En effet, la personne sourde, pour avoir une bonne compréhension des « échanges », doit pouvoir s'appuyer sur un interprète ou un codeur diplômé et compétent, une transcription excellente. Pour cette dernière aide, les critères requis sont : 3 secondes de décalage au maximum entre la parole et l'écrit, et 500 caractères par minute.

Il faut aussi faire valoir à l'employeur qu'un ensemble d'autres modes de communication, existant pour la personne non handicapée, est d'une grande utilité pour le salarié sourd :

- La visiophonie pour avoir la visibilité de l'interlocuteur, du signe ou du code.
- La communication par SMS.
- La communication numérique : les courriels.
- La messagerie instantanée. Actuellement, peu d'entreprises sont équipées d'outils d'échanges instantanés. « Les plates-formes d'accessibilité », dont on entend parler de plus en plus, ce sont les systèmes d'écrans qui permettent d'avoir un accès direct avec une plate-forme constituée d'interprètes en LSF, codeurs LPC, de personnes qui font de la transcription écrite. Ces outils sont développés actuellement par Viable ou Websourd. Il y a des projets, des expérimentations réelles dans les entreprises, qui devraient déboucher sur une mise en application concrète. Pour ce dispositif de communication à distance instantanée, l'entreprise doit avoir une connexion Internet haut débit.

Le salarié sourd travaille dans des locaux, donc il faut que ces locaux soient accessibles. L'entreprise est considérée comme un cadre bâti, au même titre que les lieux recevant du public.

Des décrets devraient normalement paraître pour obliger les établissements recevant du public ou les entreprises à s'équiper de dispositifs pour l'accessibilité.

L'aménagement du poste de travail doit tenir compte de la surdité et rendre le plus confortable possible l'écoute : éviter les contre jours, être écarté des lieux bruyants...

« En tant qu'association, l'AFIDEO informe, sensibilise et demande la mise en place de l'accessibilité aux personnes sourdes en milieu professionnel. Après, ce sont aux entreprises de proposer des produits de qualité ».

Il faut aussi penser à la sécurité du personnel sourd. Les alertes incendie devront (c'est toujours dans le conditionnel, mais toujours dans le besoin) être équipées d'un flash lumineux. Il y a déjà des entreprises qui s'équipent de bips vibreurs ou de systèmes basés sur le SMS.

« C'est un geste que l'entreprise peut faire facilement si le salarié sourd le demande. C'est assez facile à mettre en œuvre. Il faut prendre les devants par

rapport à la sécurité ».

Actuellement, une personne sourde ne peut pas appeler les secours, elle doit compter sur des collègues entendants, ou une équipe de sécurité locale. Concernant ces appels d'urgence, l'UNISDA œuvre pour la mise en place de centres relais téléphoniques.

Egalement, la formation de secouriste devrait être accessible à toutes les personnes sourdes.

En terme de sécurité, il est interdit qu'une personne soit seule dans une entreprise à un moment donné, car elle peut avoir un malaise. Il faut donc au moins deux personnes présentes ou des dispositifs spécifiques comme des vigiles. Mais ce n'est pas une obligation spécifique au handicap, ce n'est pas lié au fait d'être sourd ou pas, c'est vrai pour tous travailleurs.

« L'aménagement du poste de travail est très souvent un combat de tous les jours. Il faut relancer l'employeur pour obtenir gain de cause ».

« Se battre, c'est définir ses besoins ».

« Le Kit AFIDEO donne des exemples réussis de personne en poste. Ils doivent nous encourager et nous donner l'envie de se battre dans l'entreprise. Cela peut être une démarche en amont pendant l'entretien d'embauche : rassurer l'employeur, en lui présentant un aménagement de poste, lui affirmer que ce dispositif vous permettra de mettre en œuvre toutes vos compétences. C'est une démarche active.

L'AFIDEO souhaite donner toutes les informations à la personne sourde et à l'employeur. Le kit est fait pour être présenté à votre employeur.

Si l'entreprise est d'accord pour organiser des journées de sensibilisation, une personne de l'association peut venir expliquer, informer, sensibiliser. Cela permet d'avoir un regard extérieur, considéré comme « neutre », par rapport à la personne concernée.

Mais l'AFIDEO, association nationale, ne peut pas intervenir dans toutes les entreprises.

Il faudrait peut-être créer des associations régionales pour que dans chaque région ces temps de sensibilisation des entreprises soient plus faciles à organiser.

Dans les grosses structures, il existe les missions handicap qui sont censées maîtriser la vie de l'entreprise. Si c'est une petite structure, on peut solliciter des associations locales.

C'est aussi à l'initiative de l'employeur de mobiliser toute son équipe sur un moment d'information et d'accueillir les associations qui font de la sensibilisation. Cela peut créer un premier lien entre le nouveau salarié qui arrive et l'équipe ».

(1) Plus d'informations sur les aides à l'employeur et à la personne handicapée sur le site www.agefiph.fr

* **AFIDEO - Cédric LORANT, Président**

Boîte n°26, c/o Maison des Associations du 6^{ème}, 60 - 62 rue Saint-André des Arts 75006 PARIS

Contact : infos@afideo.org - Site : www.afideo.org