



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

**Animateur** : M Michel GARGAM - URAPEDA Bretagne

#### **Intervenants**

- M Thierry LEPINE - EIDC Argenteuil
- Mme Anne VERGER - GRETA M2S - Paris
- Mme Béatrice PONTOIR - Institut BAGUER Asnières
- M. Dutheil, INJS de Paris
- Mme Ursula PATUREL - CFA/SACEF Paris
- Mme ATTIA - SERAC - Bagnolet

**M. Michel GARGAM** : nous allons démarrer la deuxième table ronde. Est-ce que Mme verger peut nous rejoindre ? Il y a quelques places libres devant la table ronde si vous voulez vous asseoir.

Notre table ronde cet après-midi porte sur le thème de l'avenir professionnel des jeunes. Ce matin nous avons abordé les problématiques de la scolarité. Je vais faire une petite introduction et je passerai la parole à mes collègues.

De plus en plus, nous l'avons vu ce matin, les parents et les jeunes sont confrontés à des problèmes de choix. Plus les jeunes avancent en âge et plus ils sont confrontés à ce problème de choix. Pendant longtemps les choix concernant la formation professionnelle ou l'orientation professionnelle était relativement simple à faire, il y avait des filières toutes construites. On était dans un établissement et on suivait au sein de cet établissement on se formait à des filières professionnelles, on obtenait un diplôme ou pas. Il y avait des réseaux d'entreprises autour des établissements spécialisés. Bon an mal an, les jeunes trouvaient du travail et se réalisaient professionnellement. Cette époque est révolue. En particulier au cours des années 80, on a connu une montée du chômage très importante. On ne le percevait pas de cette manière avant. Une montée du chômage importante et en particulier du chômage des jeunes. Nos jeunes sourds ont été particulièrement percutés par ces problématiques. Cela a amené notre petit monde de la surdité à avoir, à repenser les choses. Avec des aspirations nouvelles qui sont apparues, des réglementations et des lois nouvelles qui ont donné des droits nouveaux, qui ont mis en place des réformes au niveau des établissements spécialisés, un développement de l'intégration scolaire, une ouverture de tout le potentiel offert par les établissements ordinaires. En particulier dans le champ de la formation professionnelle ce qui signifie un élargissement de l'éventail de choix et une possibilité pour les familles et les jeunes de faire un choix.

Ce choix n'est possible, réellement possible, que si sont mis en oeuvre des accompagnements de qualité qui corresponde aux besoins effectifs des jeunes dans leur diversité de mode de communication, dans leur diversité d'inspiration professionnelle.

Dans ces années-là, nous avons connu une reconnaissance de la langue des signes et son introduction dans l'éducation. Le LPC est apparu et s'est développé. On a eu toutes les évolutions technologiques avec des prothèses et des implants qui ont modifié la donne.



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

Quand on aborde la formation professionnelle, plusieurs pistes peuvent se présenter. On peut trouver comme avant des réponses au sein des établissements spécialisés. Qui proposent des périodes de formation diversifiées. Je pense que M. Dutheil pourra évoquer cela ainsi que d'autres facettes de son établissement.

On peut aussi trouver des réponses dans le cadre d'un établissement ordinaire de l'éducation nationale à condition qu'un accompagnement adapté le permette. M. Lépine de l'établissement Daniel Casanova pourra développer cet aspect et d'autres.

L'avenir professionnel des jeunes de passer par d'autres pistes. Je pense que l'apprentissage avec une alternance entre entreprises et écoles. C'est un éventail très large des possibles. Mme Paturelle du CFA/SACEF pourra développer cela sur les alternances dans l'enseignement supérieur.

Plus tard, dans le cursus de formation professionnelle, une fois adulte, une fois en emploi ou parfois demandeurs d'emploi, dans le cadre de la formation professionnelle continue, on peut trouver des réponses, M. Attia pourra développer ce type de réponses que propose sa structure ou d'autres structures comme le Greta.

Je vous propose si vous le voulez bien de parler avec M. Dutheil. M. Dutheil je vous passe la parole.

**M. DUTHEIL :** notre principal constat c'est que de plus en plus on doit se placer du point de vue des jeunes. De plus en plus les jeunes sont dans un parcours de formation. Cela impose aux établissements comme le nôtre qui était formation professionnelle intra-muros depuis longtemps de travailler sur des parcours et de considérer que le passage par des établissements spécialisés, en institution ou en établissement ordinaire, est un élément de parcours des jeunes. Nous essayons de construire des partenariats avec d'autres établissements pour situer les jeunes dans leurs projets.

L'institut spécialisé n'est pas une finalité comme il était il y a 20 ans. Il y a une grande évolution très positive, on voit une grande diversification des choix de formation. Ce sont des signes d'ouverture. C'est aussi un défi dans le sens où plus les jeunes sont éparpillés, plus il faut utiliser moyens existants pour les soutenir. Ce n'est pas vrai uniquement pour la formation professionnelle. C'est une problématique assez générale avec la scolarisation de toutes les écoles de proximité également. Il y a un défi d'adaptation des établissements pour la formation professionnelle par rapport à cela.

Suivre les parcours de formation signifie être capable d'anticiper. Lorsque les jeunes sont suivis par un établissement, il faut être capable avec eux de construire des projets. Essayer que les positionnements qui se prennent dans telle ou telle filière correspondent à ce que les jeunes souhaitent, ce qui les motive. Le public reste très divers il faut pouvoir offrir des solutions aux jeunes les plus en difficulté. Les faire déboucher sur des diplômes de niveau cinq qui leur permette l'insertion professionnelle et d'un autre côté accompagner un certain nombre de jeunes qui n'iront pas au bout de leurs études.



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

La réforme du bac professionnel en trois ans et la Dans le passé on faisait des CAP en trois ans au lieu de 2 ans. Maintenant on devrait faire des bacs professionnels. On reste médico-sociale donc les jeunes qui ont besoin de le faire en 3 ans le feront en trois ans. Il y a beaucoup de bouleversements actuellement, des évolutions positives, un changement général sur les formations professionnelles qui posent des défis importants aux établissements.

Il faut bien sûr être en mesure d'accompagner les jeunes après la sortie. Toutes les structures le faisaient traditionnellement mais il faut le faire de manière plus active. On rencontre beaucoup de réticences chez les employeurs pour embaucher de jeunes sourds. Il y a un manque d'informations générales sur la surdité, sur la façon d'intégrer un sourd dans une entreprise, sur la façon de communiquer. On est en train de monter un apprentissage sur l'horticulture avec un écho favorable dans le public mais avec beaucoup de réticences chez les employeurs privés. Cela nécessite un travail d'information dans lequel les établissements doivent s'investir. Il y a énormément de défis à relever aujourd'hui et dans les années qui viennent.

**Intervenant :** Nous avons été en pleine restructuration, nous fonctionnons dans comme dans l'institut Saint-Jacques avec beaucoup de formation professionnelle en interne. Nous sommes en train de décider de développer des intégrations en formation professionnelle dans les lycées avoisinants. Nous avons une filière porteuse qui est celle de l'électricité et l'électrotechnique. On accueille des jeunes du CAP au bac pro. Cela demande des moyens humains importants. Pour le moment nous n'avons pas assez de recul au niveau du marché du travail dans cette filière puisqu'elle très récente pour nous. Quant aux autres filières en interne, nous avons le bâtiment et la pâtisserie, cela donne de bons débouchés sur le marché du travail à condition de faire le travail d'information au niveau des employeurs. Ce sont deux filières qui fonctionnent très bien. Nous avons le même problème pour le service de suite, pour accompagner les jeunes suffisamment longtemps pour les aider à trouver du travail.

**M. Michel GARGAM :** je laisse la parole à M. Lépine.

**M. Thierry LEPINE :** bonjour, je suis chef de service à Daniel Casanova. Jusqu'à l'année dernière j'étais responsable de la formation professionnelle. Je souhaite faire une rapide introduction et surtout répondre à des questions. Je vais mettre en avant la valeur thérapeutique l'entreprise. Dès le départ, à Casanova il y a une quinzaine d'années, on s'est attaché à avoir un partenariat avec différents CFA. Pour valider l'orientation validée par les jeunes. Entre l'imaginaire d'un jeune par rapport à un métier, la réalité de ce métier, la réalité du code de travail la réalité des nécessaires obligations à suivre, c'est l'entreprise qui peut porter ces valeurs-là.

La deuxième raison que c'était de pouvoir travailler sur l'individualisation des parcours professionnels. Lorsqu'on travaille avec des jeunes en très grande difficulté, il y a mis au travail et à l'apprentissage des gestes professionnels, il y ait une population des CFA qui n'est pas trop éloignée du niveau des jeunes apprentis sourds. On a pu bénéficier à cette



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

époque d'une espèce de publicité du handicap. Lorsqu'on s'adressait aux entreprises, vous avez des gamins sourds placés que cela nous dit quelque chose. Les entreprises étaient sensibilisées à l'accueil d'une telle population.

Au fil du temps qu'on parle en formation professionnelle dans un monde où le chômage est omniprésent, à ce titre il y a peu de cadeaux qui sont faits aux apprentis sourds. qui assument un dispositif de formation professionnelle en alternance, c'est que ces jeunes y sont au titre de l'agrément étaient toujours présents dans l'établissement avec les alternances une semaine sur deux ou sur trois. Financièrement, cela peut populariser un établissement. Je pense que c'est surtout un problème de volonté.

Alors que dans le scolaire l'intégration est vécue comme une matière scolaire, je pense que dans l'entreprise c'est plus le fait de participer à un travail, le fait de respecter les règles de l'entreprise qui sont mis en avant. Ce n'est pas tant le fait qu'ils soient intégrés. On s'interroge sur les missions qu'il a remplir et la façon dont il s'acquitte de ses tâches. Je vais faire court parce que je pense que les questions sont plus intéressantes à traiter.

Je veux partager avec vous la valeur thérapeutique de la mise au travail des jeunes en apprentissage. J'ai visité hier un établissement en province où ils ont des ateliers flambant neuf. Mais il n'y a personne tout le temps parce que titre de l'intégration des jeunes doit rejoindre les lycées professionnels sans avoir forcément les compétences scolaires.

L'éventail des métiers susceptibles d'être exercé par les jeunes à mettre en rapport avec le nombre d'établissements qui pourront les accueillir. Que ce soit au niveau scolaire ou professionnel, nous sommes une espèce de goulot d'étranglement.

Quand je travaille les orientations avec les jeunes et les parents, il y a trois critères que j'essaie de développer : la motivation du jeune, le niveau scolaire et le niveau de handicap. Il faut absolument et les quatre bénéfiques de l'apprentissage soient validée par la médecine du travail. On sait que des jeunes ont été scolarisés en intra-muros dans l'établissement et le médecin du travail n'accepte pas qu'ils travaillent dans le cadre de l'entreprise par rapport à la dangerosité. Je pense que c'est plus en répondant aux questions qu'on fera avancer le débat.

**Mme PATUREL** : je travaille au CFA/SACEF - particularité de travailler sur l'enseignement supérieur. Je suis là pour témoigner d'un dispositif que nous avons mis en place il y a quatre ans qui se veut un dispositif qui accueille des jeunes en situation de handicap. C'est encore expérimental. Nous accueillons 30 jeunes que nous préparons à des BTS tertiaires. Nous avons 11 jeunes sourds ou malentendants. La particularité de ce dispositif est que les scolarisés dans le cadre de l'apprentissage. Il passe la moitié du temps en entreprise et l'autre moitié en centre de formation.

Je rejoins mon voisin parce que je pense que l'expérience professionnelle est une véritable richesse qui permet aux jeunes de comprendre concrètement ce qu'on attend d'eux en entreprise, c'est un moteur pour se concentrer et réussir ses études. Je voudrais dire que ce dispositif est un dispositif qui se veut innovant puisque nous avons décidé de travailler sur



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

l'individualisation de l'information. Les jeunes qui sont chez nous sont suivis dans un cadre individualisé, en tout petit groupe, et sont 30 sur les deux années de BTS, cela représente 15 par année. Une de nos particularités est d'avoir décidé de sortir du rapport de face-à-face pédagogique. Nous avons pris le parti d'instruments et les enseignements du CNED. Les jeunes chez nous sont inscrits au CNED et travaillent avec une enseignante accompagnatrice. Tous ces temps de formation sont doublés par un accompagnement qui est commission de rendre accessible langue des signes des contenus pédagogiques. Cette expérience fonctionne depuis quatre ans. Le taux d'insertion professionnelle est très bon assorti de ce dispositif. Que le jeune ait validé ou non son diplôme.

C'est un dispositif qui a été monté au départ sur la volonté d'entreprise est principalement l'entreprise IBM. Si vous voulez un témoignage dans la salle, vous avez Sarah qui est l'apprenti du CFA et qui prépare un BTS assistant de direction. Mais posez lui des questions.

Enfin, je voulais dire qu'une autre particularité de notre CFA, c'est qu'on se charge vraiment accompagner les jeunes dans la recherche de l'entreprise. Notre CFA est gérée par une autre entreprise, nous travaillons main dans la main avec les entreprises et nous aidons les jeunes à trouver un poste adapté à leur handicap.

**Mme ATTIA :** bonjour je travaille pour le SERAC - qui signifie sourds entendants recherche action et communication. Nous sommes un centre de formation bilingue. Nous pratiquons tous la langue des signes au sein de notre association. Nous avons pour objectif de faciliter l'accès des sourds à la vie sociale culturelle et professionnelle. Aujourd'hui nous sommes là pour l'accès à la vie professionnelle. Notre philosophie a toujours été de se dire que les personnes sourdes et les personnes entendantes ont des repères différents en termes de fonctionnement, nous mettons tout en oeuvre non pas pour transformer les uns ou les autres mais pour mettre en oeuvre des différents outils de formation, d'informations, pour qu'il y ait compréhension des uns et des autres. Nous voulons créer un pont entre les sourds et les entendantes. C'est notre philosophie. Nous avons des actions d'interprétariat, pour ce qui est de l'intégration professionnelle, nous menons des actions de formation en alternance.

On parlait tout à l'heure adaptation ou de mutation, beaucoup de choses se passent en milieu professionnel et dans le milieu de la surdité. Nous avons démarré par des formations en bureautique lors de la création du SERAC. Il a fallu qu'on réoriente nos domaines d'activité, aujourd'hui nous sommes orientés sur ce qui est diplômant, la formation en logistique, c'est un autre domaine mais c'est un milieu qui marche. Nous avons de très gros partenaires dans ce domaine-là.

Pour ce qui est de l'intégration, nous faisons beaucoup de sensibilisation au sein de l'entreprise. Nous faisons des initiations à la langue des signes, en faisant en sorte que les uns et les autres arrivent à communiquer, à échanger. C'est beaucoup de travail parce que la surdité fait peur. Elle signifie non communication pour les entreprises. Alors qu'une fois que les jeunes ont intégré les entreprises que cela se passe plutôt bien. Le travail à faire en permanence est de faire la différence entre les problèmes liés à la surdité et des problèmes



## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

liés à la personnalité du chêne. [ERREUR] jeunes. Nous devons sans arrêt faire ce travail que dire que tel problème est lié à la surdité et l'autre à la personnalité. Nous avons tendance à tout remettre sur la surdité.

Nous sommes en recherche de nouveaux projets et de nouvelles formations. Nous travaillons avec la mairie de Paris PEP secrétariat. C'est un projet qui marche bien. Nous travaillons avec de grands groupes pour créer des candidatures. Nous faisons en sorte que l'intégration se passe le mieux possible. Cela demande beaucoup d'accompagnement pour bien démarrer.

**Intervenant :** Je représente le réseau des GRETA qui dépendent de l'éducation nationale. C'est la formation continue de l'éducation nationale. En France il y a 250 GRETA. Cela représente deux à 300 établissements scolaires qui sont partis prenante de la formation continue jeune et adulte. À Paris, il a été créé en 1975 une antenne, un centre spécialisé qui s'occupe uniquement des personnes handicapées. Nous sommes la plaque tournante, le pôle d'accueil des personnes handicapées qui ensuite à faire de formation qualifiante ou diplômante dans un GRETA ou ailleurs. Nous travaillons en partenariat avec les cinq les autres. Je suis Mme Berger et nous appartenons au GRETA des métiers de la santé du social. Cette antenne reçoit 500 à 600 personnes handicapées dont la moitié sont des déficients auditifs. Notre philosophie est d'accueillir tous types de personnes handicapées et pour les déficients auditifs tous types de déficients auditifs qu'ils soient malentendants ou sourds, LSF, LPC. Nous avons également des jeunes qui viennent de pays étrangers et qui n'ont pas encore beaucoup de langue. Cela est à regretter. Il y a un vide pour l'apprentissage de ces jeunes venant des pays du Maghreb ou d'Afrique. À notre antenne, nous proposons des bilans, des évaluations, des constructions de projets professionnels recueille une réflexion pour les jeunes et demandeurs d'emploi qui permet de se construire une orientation professionnelle et de choisir le diplôme réglé dans un CFA, un GRETA, au SERAC. Avec ensuite les aides qui leur sont fournies. Les deux, l'AGEFIPH et la bourse MDPH. Nous travaillons en partenariat parce que c'est la seule façon d'arriver à ce qu'un jeune puisse arriver à une insertion professionnelle.

Nous avons trois groupes de jeunes qui restent chez nous après six mois sur du financement du conseil régional. Cela permet à ces jeunes d'avoir du temps pour faire des stages en entreprise et de se construire un projet professionnel.

Si vous avez des questions à nous poser, nous essaierons d'y répondre. Je m'adresse surtout à des parents, je pense qu'actuellement surtout en Île-de-France, il y a des solutions. Il y en a beaucoup moins en province. En Île-de-France il y a des solutions pour des jeunes, se poser de questions sur leur avenir professionnel. Les secteurs d'activité s'élargissent chaque année pour les déficients auditifs. Nous sommes là depuis longtemps et il y a 10 ans, nous n'aurions pas cru qu'une personne sourde puisse être maître nageur. Nous gagnons au fur et à mesure du temps parce que dans le monde professionnel, ils connaissent mieux la surdité et que les sourds soient mieux intégrés mais s'il faut beaucoup informer sur la sensibilisation auprès des collègues qui travaillent dans les entreprises et sensibiliser à l'accueil d'une personne sourde.





**1er Salon des écoles et des formations professionnelles  
pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France  
28 mars 2009**

**Table Ronde de l'après-midi:  
Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?**

**M. Michel GARGAM :** nous arrivons au moment fatidique où quelqu'un doit se lancer pour poser des questions à nos intervenants. Ils ont balayé à peu près tout le champ des possibles en termes de poursuites en formation professionnelle. Quelqu'un veut-il se lancer ? Je vais forcer le destin. Certains, ont eu la malchance de parler avec moi tout à l'heure, Madame vous aviez des questions par rapport à votre fille et à son avenir professionnel...

**Intervenant :** Aurélia est en 4<sup>e</sup> à l'INJS, elle veut s'orienter vers un bac professionnel équitation. J'ai prospecté dans les maisons familiales, nous venons d'avoir 2 refus par rapport à la surdité. Nous avons mis en avant les résultats scolaires en disant que c'était moyen mais dans les entretiens j'ai tout de suite ressenti que la surdité faisait peur. Dans une école, on m'a dit clairement, on ne peut pas avoir quelqu'un de sourd qui s'occupe des chevaux.

**Mme ATTIA :** je ne sais pas de quelle manière vous procédez pour vos recherches mais peut-être qu'il serait intéressant de contacter un centre comme le GRETA pour qu'elles puissent être prises en main, qu'on puisse l'aider dans le parcours voire contacter les différents interlocuteurs dans les établissements.

**Mme Anne VERGER :** nous avons accompagné des jeunes dans un lycée dans le 77, cela existe.

**Intervenant :** C'est un projet trop ambitieux pour eux. Je suis d'accord que c'est difficile dans le monde du cheval mais que ce soit entendants ou sourds, c'est difficile. Elle laissait. Mais le fait de le dire parce que elle est sourde, elle ne peut pas s'occuper d'un cheval, c'est gênant. Si chez une autre orientation, je suis à la recherche parce que avoir une réponse négative, je vais continuer à prospecter.

**M. Thierry LEPINE :** je pense qu'il faudrait qu'on en reparle. L'institut est en train de mettre en place une formation travaux paysagers en apprentissage. Cela nous a mis en contact avec beaucoup de partenaires de la formation professionnelle dans le domaine horticole. Dans cette galaxie, il y aussi le milieu du cheval. On peut peut-être trouver des solutions où vous aider. Ce qui peut poser problème, si l'assistance spécialisée dans votre fille peut avoir besoin.

**Intervenant :** Au départ, je me présente en disant qu'elle a besoin d'un soutien, je m'en charge, je fais de la prospection pour trouver les personnes compétentes qui puissent aider dans son école mais on m'a dit non. La première école que j'ai prospectée, a des difficultés pour parler mais elle est motivée par ce domaine. Je les ai appelés pour avoir un stage mais on me dit non, on a peur de son handicap. Comment est-ce que je peux faire pour qu'elle puisse faire sa formation ? Elle peut échouer mais être bloquée parce que elle est sourde, empêcher un enfant parce qu'elle est sourde d'avoir un avenir professionnel, elle est vraiment motivée. Le côté difficulté scolaire est là mais je pense que quand on travaille dans un domaine et qu'on est motivée, c'est possible.

**Intervenant :** Actuellement notre service accompagne jeune fille à la bergerie nationale à



**1er Salon des écoles et des formations professionnelles  
pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France  
28 mars 2009**

**Table Ronde de l'après-midi:  
Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?**

Rambouillet, une jeune fille de 16 ans suit un parcours d'animateurs et soigneurs donc c'est tout à fait possible. Cela se fait à Rambouillet en alternance. Elles travaillent en entreprise dans un centre équestre elle est à l'école à Rambouillet.

**Intervenant** : Elle veut être moniteur. Je prendrai contact avec vous.

**Intervenant** : Cela existe de Mme il y a des écoles qui peuvent l'accueillir. Ne vous découragez pas.

**Intervenant** : Elle n'est pas malentendante, elle est sourde

**Intervenant** : Oui elle ne parle que langue des signes, elle n'oralise pas du tout. Et cela marche très bien.

**Intervenant** : Je prendrai des renseignements auprès de vous.

**M. Michel GARGAM** : d'autres questions ?

**Intervenant** : La structure qui les suit es le SIBILS.

**M. Michel GARGAM** : d'autres questions ?

**Intervenant** : Depuis quelques années, une structure s'occupe de la lutte contre les discriminations à l'embauche, beaucoup de dossiers ont été déposés, je crois que les handicapés sont protégés par une loi sur la discrimination. Je voudrais savoir si on a pu faire jouer cette loi ? Est-ce qu'il y ait des suites ? Normalement un employeur n'a pas le droit de prendre un tel prétexte pour refuser une embauche. Il peut prendre des raisons liées aux postes mais pas des raisons de discrimination. Est-ce que la Halde peut nous aider ? Est-ce qu'il y des médiateurs qui peuvent faire pression sur les grandes entreprises ? Les grandes entreprises ont forcément des moyens qui permettent l'aménagement du poste de travail et d'intégration.

**M. Michel GARGAM** : je veux bien tenter de répondre. La Halde existe et les personnes handicapées en général si elles sont victimes d'une discrimination avérée à l'embauche du fait du handicap de faire appel à la Halde. Je pense que c'est le dernier recours. Aujourd'hui, on peut peut-être envisager avant d'être la phase ultime du tribunal, envisager des pistes alternatives qui amènent aux jeunes à pouvoir faire des choix le plus sereinement possible. Dans la diversité de leurs aspirations par rapport à un avenir professionnel et de diversité de leurs modes de communication.

Je pense que certaines personnes handicapées ont fait appel à la Halde, cela suit son cours. On est à ce moment-là dans quelque chose très conflictuel. Les gens ont certainement gain de cause, cela fera peur aux employeurs qui feront peut-être plus attention mais je pense qu'il vaut mieux trouver des chemins pour qu'on en arrive pas à porter plainte.

**Intervenant** : Je voudrais rajouter quelque chose au sujet des grandes entreprises. Je





## 1er Salon des écoles et des formations professionnelles pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France 28 mars 2009

### Table Ronde de l'après-midi: Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?

pense qu'il y a une réelle volonté de recruter des personnes handicapées vue la loi de février 2005. Néanmoins, ce sont dans les services où sont accueillis les jeunes et les personnes handicapées en général il faut pouvoir travailler et avec lesquels il faut pouvoir avoir un échange pour que les collègues puissent comprendre quelle va être la réalité au quotidien. Dans les grandes entreprises, des missions handicapés sont créées et ont une réelle volonté d'intégrer les personnes handicapées. Mais ce dans le service au quotidien qu'il faut travailler car c'est là qu'on rencontre les vrais difficultés. Finalement la discrimination est au jour le jour et pas uniquement au niveau de l'embauche.

**Intervenant :** Il faudrait surtout agir auprès des médecins du travail. Il faudrait presque que ce soit au niveau l'UNAPEDA. Il faut sensibiliser les médecins du travail parce que l'employeur ne sachant pas trop, l'embauche est concrétisée qu'après l'avis du médecin du travail. Là, on a tous les cas de figure. Un médecin peut dire oui, un autre pour une personne qui a le même type de déficience peut dire non. Même l'employeur... c'est ce qui est le plus grave. Il faut proposer une sensibilisation à la surdité aux médecins du travail pour qu'ils puissent comprendre qu'une personne sourde peut travailler presque partout. On se demande même dans quoi il ne peut pas travailler en fait.

**M. Michel GARGAM :** juste un mot pour dire... Mme Paturelle a parlé de la loi de 2005, les entreprises privées depuis la loi de 1987 qui n'embauchent pas 6 % de travailleurs handicapés sont taxés, ils doivent payer une contribution à l'AGEFIPH qui peut mettre des moyens à la disposition des entreprises pour faciliter l'intégration dans les entreprises, pour aménager des postes de travail. L'aménagement étant quelque chose pour les sourds, il y a un champ possible le développement très important. Cela vaut aussi depuis la loi 2005 pour les entreprises publiques, les collectivités locales et territoriales, la fonction publique hospitalière, et la fonction publique d'État. Là aussi, un fonds a été créé FIPHFP qui peut aussi donner des moyens aux entreprises et aux établissements publics pour faciliter l'embauche des personnes handicapées. Le souci c'est que trop peu d'entreprises encore trop peu d'établissements publics connaissent ces dispositifs. Nous avons un énorme travail d'information à faire en direction des entreprises.

Un mot aussi sur tous les dispositifs d'orientation qui existent et dont nous n'avons pas parlé. Les Cio au sein de l'éducation nationale sont des lieux privilégiés que nous devons investir pour que des propositions d'orientation comme pour les élèves entendants puissent être fait pour les enfants sourds. C'est le rôle de la M DPH de proposer des orientations que nous avons un travail à faire en direction de la MDPH. Par rapport à l'insertion professionnelle, il y a un dispositif dont c'est la mission parallèlement au pôle emploi pour l'emploi des personnes valides, il y a les CAP emploi qui peuvent intervenir que pour les personnes handicapées. Des réponses apportées ne sont pas toujours adaptées pour les personnes sourdes mais il y a un travail à faire d'information et d'accompagnement pour qu'elles apportent de réponses plus adaptées.

**Intervenant :** L'embauche des personnes handicapées en milieu normal, il faudrait pour améliorer cela un point précis, c'est qu'il y ait un tuteur dans l'entreprise. Je sais de quoi je parle puisque je suis devenu sourd et c'est terrible lorsqu'on se trouve dans une équipe où on ne comprend pas. Je suis appareillé et je peux me défendre mais ce n'est pas évident.



**1er Salon des écoles et des formations professionnelles  
pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France  
28 mars 2009**

**Table Ronde de l'après-midi:  
Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?**

Quand vous parlez, dans l'administration il ne faut pas oublier qu'il y a un organisme parallèle, je vous assure qu'il est impossible de les joindre ni par Internet, ni par téléphone. Les mairies ne sont pas informées de toutes les aides et des soutiens qu'ils peuvent avoir. Je suis en reconversion professionnelle actuellement, je peux vous assurer qu'on tombe sur des cas de difficultés ahurissantes. Je vous assure que c'est pénible car on nous dit qu'il y ait des aides etc. mais quand on se trouve sur le terrain c'est loin d'être comme ça.

**M. Michel GARGAM :** je disais qu'il y ait des aides mobilisables et qu'elles ne sont pas suffisamment mobilisées effectivement. Quelqu'un d'autre ne prend la parole ?

***Intervenant :*** Il y a d'autres pays dans lesquels la promotion sociale des malentendantes s'est faite dans de meilleures conditions. Je pense aux États-Unis, en particulier de l'aménagement du poste de travail dans l'entreprise est beaucoup mieux pris en compte. Je pense qu'il faudra chez nous encore 10 ans pour rattraper leur niveau. Je vais donner un exemple, je crois que cela s'appelle le téléphone relais, cela permet à n'importe quels malentendants de décrocher son téléphone et d'être en conférence avec un interprète qui traduit en vélotypie sur son écran d'ordinateur. En France cela est très difficile de la faire. On peut demander à vélotypie n'est pas tous les jours car cela coûte très cher. N'y aurait-il pas un moyen en France pour que elles fassent pression sur les pouvoirs publics pour qu'on demande que ce système de téléphonie relais soit développé et mis en service des malentendants en milieu professionnel. Je crois savoir qu'aux États-Unis les fournisseurs de téléphonie publique se sont cotisés pour mettre à disposition ce service gratuitement pour les malentendants. Répartis sur l'ensemble des dépenses de téléphonie de la France, je pense que c'est une dépense infinitésimale qui pourrait être prise en charge par les fournisseur de téléphonie en France. C'est une volonté des pouvoirs publics et peut-être des associations qui pourraient exiger cela en disant cela se fait dans d'autres pays. Dans d'autres pays, a malentendants plafonds de hautes responsabilités dans une grande entreprise.

**M. Thierry LEPINE :** INJS va mettre en place des plates-formes des centres relais avec trois des quatre opérateurs qui existent aujourd'hui. Cette technologie est expérimentale en France. Elle commence à se développer dans certaines entreprises. La problématique du financement n'est pas résolue. Dans les pouvoirs publics, les gens qui s'occupent des personnes handicapées sont très volontaires pour faire avancer le dossier mais cela freine d'un autre côté parce que les opérateurs de téléphone faut jouer tous les lobbys nécessaires pour ne pas avoir à payer une taxe en plus. Le rôle des associations essentielles. J'ai assisté au congrès de l'UNISDA et le ministre de la santé est une réponse à la question des centres relais. Les délais de mise en place sont reculés sans arrêt. On bute sur les questions de financement.

**M. Michel GARGAM :** ce n'est pas seulement les centres relais, cela peut être aussi une assistance écrite qui n'est pas obligatoirement la vélotypie. Cela peut être la sténotypie assistée par ordinateur ou ce que l'on a aujourd'hui et qui est très satisfaisant, la reconnaissance vocale. Il y a aussi des centres relais qui vont avoir des traductions en langue des signes ou le codage en langage parlé. Je crois que les associations sont



**1er Salon des écoles et des formations professionnelles  
pour enfants sourds et malentendants en Ile-de-France  
28 mars 2009**

**Table Ronde de l'après-midi:  
Quels critères et moyens pour l'avenir professionnel des jeunes ?**

conscients de cet enjeu et se battent. Tout à l'heure nous avons évoqué la possibilité de donner la parole... Notre président me demande de ne pas oublier de parler du colloque de Nantes. Notre association organise à Nantes le 29 mai un colloque sur les nouvelles technologies. Un des thèmes abordés au cours de ce colloque sera le centre relais.

**Intervenant :** Par rapport aux États-Unis, cela est plus culturel. Au niveau du handicap sur le Vieux continent, on paye pour ne pas voir. Alors qu'aux États-Unis on paye et on voit. La deuxième réflexion, par rapport au financement on va se retrouver dans une situation où on était antérieurement et où seules certaines grosses entreprises, la poste, SNCF, RATP ont créé des métiers à destination des handicapés. On est loin de ce qu'on demande au niveau de la proximité du lieu d'habitation. Cela va être une vraie difficulté. Seules entreprises vont pouvoir proposer un certain type de métier plus ou moins réservé. On est loin du projet individualisé de chaque jeune.

**M. Michel GARGAM :** je vais passer la parole à Sarah pour conclure sur un témoignage d'une jeune fille concernée par la formation en alternance.

**Intervenant :** Je voudrais revenir sur le sujet sur les centres relais. Je m'appelle Sarah, je suis en alternance je travaille l'entreprise IBM. Le service handicapés m'a beaucoup aidé via un centre relais américain qui est arrivé en France, je ne l'ai pas encore vraiment utilisé pour les réunions mais j'ai fait des essais. Ils m'ont prêté une caméra et j'ai fait un test avec un interprète. Cela est pris en charge par l'entreprise. IBM utilise Viable et pasTadéo. Voilà. Merci.

**M. Michel GARGAM :** actuellement en France il y a trois grands projets : Tadéo dont nous avons des plaquettes ici, Viable et WebSourd. S'il n'y a plus de questions, nous sommes arrivés au terme de l'heure qui nous est impartie. Je vous remercie de votre attention et je remercie les participants pour leur intervention. Je remercie les interprètes pour leur travail et les transcripteurs de la parole écrite pour la qualité du travail. Merci.