

# J'engage une personne sourde



## Guide pour futurs employeurs

Avec le soutien de



Association des Parents d'Enfants  
Déficients Auditifs Francophones

**Ajoutez une dimension humaine à votre société, engagez une personne sourde ou malentendante : une expérience enrichissante pour tous !**

Non, la surdité n'est pas incompatible avec l'exercice d'une profession.

Au contraire, la présence d'une personne sourde ou malentendante peut s'avérer un élément moteur à la cohésion de l'équipe, en stimulant l'entraide, en repensant l'organisation du travail au niveau humain et technique.

**Des choix qui bénéficient à l'ensemble de l'entreprise !**

Retrouvez plus d'infos concernant  
ce thème sur notre site  
[www.apedaf.be](http://www.apedaf.be)

# Cassons les préjugés sur la surdité au travail !

## Les sourds peuvent-ils exercer tous les types de métiers ?

3

Contrairement à un préjugé récurrent, les sourds ne doivent pas être cantonnés à des travaux manuels.

En effet, tout comme chez les personnes entendantes, les compétences des sourds varient d'un individu à l'autre et les potentialités intellectuelles sont les mêmes au départ. De plus en plus de sourds font des études secondaires et supérieures et devraient donc pouvoir accéder aux mêmes postes que les entendants.

## Les sourds souffrent-ils de problèmes d'équilibre ?

Il est vrai que certains types de surdité peuvent entraîner des vertiges ou des pertes d'équilibre mais ce n'est pas une généralité. Une visite médicale permet de statuer sur la compatibilité ou non du poste à pourvoir.

## **Faut-il réserver des postes spécifiques aux sourds ?**

4

Les aptitudes et compétences sont les premiers éléments à évaluer. Au vu de la diversité des fonctions et des profils, à priori, toutes les fonctions sont susceptibles d'être exercées par une personne sourde ou malentendante. Cela ne signifie pas que cet élément ne doit pas être pris en compte lors de l'attribution du poste.

## **Un sourd est-il moins productif ?**

Non! La productivité du collaborateur résulte avant tout de l'adéquation entre ses capacités et la fonction envisagée, y compris les conditions de travail. Lorsque celles-ci doivent être adaptées, sa capacité de production dépendra de l'aménagement du poste de travail.

Si une productivité moindre est néanmoins constatée, il existe des primes de compensation ou d'insertion dont peut bénéficier l'employeur sous certaines conditions. La surdité peut être au contraire un gage de

concentration accrue, permettant à la personne de ne pas être distraite par les bruits environnants.

### **Faut-il toujours encadrer un sourd ?**

Tout nouveau collaborateur a besoin d'être encadré. Une fois le travail et ses spécificités connus, un suivi et un encadrement minimum sont suffisants et varient en fonction de la personne. Son niveau d'autonomie dépend essentiellement des tâches à effectuer.

## Profils professionnels sourds

6



**Nom et prénom :**

Murielle Bertrand

**Age :**

27 ans

**Surdité et mode de communication :**

Sourde profonde. Signante et oraliste

**Fonction :**

Responsable des ressources humaines et des finances chez CBM (Christoffel Blindenmission) EU Office

**Véçu professionnel:**

- 2009: femme de chambre à l'hôtel « Le Château de Namur » (mi-temps)
- Depuis 2009: Assistante administrative au CBM EU Office (mi-temps).
- Responsable administrative et finance au CBM EU Office (temps plein)
- Responsable des ressources humaines et des finances au CBM EU Office (temps plein)

**Nom et prénom :**

Laurent Duquesne

**Age :**

40 ans

7

**Surdité et mode de communication :**

Sourd profond. Signant et oraliste

**Fonction :**

Architecte indépendant et consultant en accessibilité

**Vécu professionnel:**

- Depuis 2010: Consultant au sein du Bureau d'étude en accessibilité et en signalétique (asbl Passe-Muraille)
- 2008 - 2010: Consultant pour l'Association Nationale pour le Logement des Handicapés
- De 2000 à 2009, Architecte chez Assar SPRL et chez Vizzion Architects SCRL à Bruxelles

**Nom et prénom :**

Audrey Zians

**Age :**

28 ans

**Surdité et mode de communication :**

Sourde profonde, implantée. Bilingue (signante, oraliste)

**Fonction :**

Assistante en droit européen, chercheuse et avocate

**Vécu professionnel:**

- Depuis 2013: assistante et chercheuse en droit européen à l'ULg. D'abord à temps plein, ensuite à mi-temps.
- Depuis 2015: avocate chez Bours & Associés, en droit public administratif, de l'urbanisme et de l'environnement (à mi-temps)



## Que doit-on mettre en place ?

Il n'existe pas de solution unique: chaque personne réagira de manière différente face à une même situation et ce en fonction de ses besoins spécifiques et de son mode de fonctionnement. Une communication ouverte avec le collaborateur et la recherche de solutions sont des éléments indispensables. Voici quelques pistes pour que l'intégration se passe au mieux.

9

### A l'entretien

- S'informer des mesures d'adaptation éventuelles en mettant l'accent sur les capacités de la personne. Exemple: « Faut-il prendre des mesures d'adaptation pour vous permettre d'exécuter au mieux cette tâche ? » plutôt que « Pouvez-vous exécuter cette tâche ? ».
- S'informer de la volonté du collaborateur d'aborder ou non sa déficience auditive avec l'équipe et de la méthode adéquate.

## A l'arrivée du nouveau venu

10

- Informer les collègues de la venue du nouveau collaborateur et les conscientiser quant à leur rôle dans son accueil et son intégration
- Accueillir le nouveau collaborateur le premier jour de travail et le présenter au service.
- Préciser le fonctionnement général de l'entreprise et l'organisation des différents services pour lui permettre d'avoir une vision globale de son lieu de travail et de savoir comment son poste s'y inscrit.
- Expliquer aussi la fonction et les responsabilités des différents collègues.
- Identifier ses besoins éventuels (adaptation du poste de travail, des horaires, etc.).
- S'assurer que le collaborateur puisse quitter facilement les lieux en cas d'urgence et prendre les dispositions nécessaires en termes de sécurité (personne de contact, sécurité à l'étage, signalisation adaptée, etc.).
- Désigner une personne de référence.

## Au quotidien

- Communiquer toutes les informations relatives à l'activité du nouveau collaborateur (par email, entre autres) : coups de fil reçus, renseignements transmis lors de réunions, mais aussi les discussions informelles pour lui permettre de connaître toutes les facettes d'une situation afin de comprendre et de résoudre les problèmes éventuels.
- Faire régulièrement le point sur le poste, que celui-ci ait été adapté ou non. En effet, ses besoins peuvent évoluer et il convient donc de s'assurer que l'adaptation du poste soit toujours suffisante et efficace.

## Astuces de communication :

12

- Attirer l'attention de la personne en lui touchant le bras, en faisant un geste devant son visage ou en tapant du pied pour qu'elle sente les vibrations par exemple.
- Lui parler en face-à-face et à proximité, à hauteur de son visage.
- Veiller à ce qu'il y ait suffisamment de lumière (sans toutefois l'éblouir) et ne pas se mettre à contre-jour.
- Réduire les bruits de fond (radio, fenêtre ouverte, etc.).
- Faciliter la lecture labiale : éviter de masquer sa bouche, de fumer, de manger ou de marcher en parlant.
- Articuler distinctement et à une vitesse modérée, sans exagérer les expressions du visage ou les mouvements des lèvres et sans crier.
- Utiliser un langage simplifié et éviter les termes anglophones.
- En cas d'incompréhension, reformuler la phrase en utilisant des mots plus simples ou en la raccourcissant.

- Utiliser, si nécessaire, un support écrit.
- Éviter de fixer l'appareil auditif.
- Si la personne a mal compris, ne pas rire sans lui expliquer le comique de la situation.
- Apprendre la langue des signes ou les codes facilitant la lecture labiale (LPC, AKA6) peut aussi être envisagé.
- Laisser la personne sourde choisir sa place.
- Parler à tour de rôle et lever la main lorsque l'on prend la parole.
- Spécifier le sujet de la conversation et signaler un changement de thème.
- Résumer si nécessaire.
- Éviter de parler en sous-groupes.
- L'expression du visage, le regard, les gestes et l'attitude générale sont aussi importants que la voix.
- Dans le doute, demander à la personne sourde ou malentendante ce que vous pouvez faire pour améliorer la communication.
- L'utilisation des e-mails, fax et SMS peut également faciliter la communication.

- L'employeur peut aussi avoir recours à une interprétation en langue des signes via les services suivants
  - SISB (Service d'Interprétation des Sourds de Bruxelles) - SISW (Service d'Interprétation des Sourds de Wallonie) Ceux-ci seront à même de répondre à votre demande particulière.

Évitez les objets à hauteur du visage et les **obstacles** devant votre bouche (mains, documents, bics...).

Ne vous placez pas dans l'ombre ou à contre-jour.



15

Les chewing-gums compliquent la lecture labiale.

L'**écrit** est souvent la solution la plus simple, surtout pour les noms propres, les dates, les chiffres, les mots étrangers, etc. Privilégiez les **supports visuels** tels que les schémas, dessins, dépliants, affiches, horloges, calendriers, montrez l'écran si les informations ne sont pas confidentielles...

## Adaptations matérielles

16

- Si les conditions le permettent, des adaptations matérielles peuvent être mises en place, comme par exemple un signal lumineux pour la sonnerie de la porte d'entrée, le fax ou le détecteur d'incendie.
- Des aides techniques plus élaborées existent également. Équiper par exemple les salles de réunion d'une boucle à induction permanente ou utiliser des systèmes FM individuels à relier aux prothèses auditives (éventuelles).
- La personne sourde peut aussi utiliser la lecture labiale ou la langue des signes lors de l'utilisation de vidéotéléphones ou de systèmes de vidéoconférence.
- Équiper un téléphone traditionnel d'un amplificateur ou le remplacer par un téléphone amplifié permet d'améliorer la perception des messages par les porteurs de prothèses auditives.



Ils peuvent également équiper leur téléphone mobile d'une boucle à induction portable qui améliore nettement la qualité de la communication car le son est directement envoyé dans la prothèse.

## Soutien à l'emploi de personnes sourdes et malentendantes

18

Si des difficultés peuvent exister, des adaptations souvent simples sont possibles et les pouvoirs fédéraux et régionaux accordent des aides financières pour vous y aider. Différentes formules d'aide à l'embauche de personnes handicapées peuvent être octroyées aux employeurs. Ces différentes aides ont pour objectif de couvrir les coûts occasionnés par l'engagement d'une personne sourde ou de gommer une éventuelle moindre productivité.

### **Le stage de découverte**

Il s'agit d'une semaine d'immersion en entreprise à la découverte d'un emploi. La personne sourde ou malentendante se retrouve en situation réelle de travail, elle peut ainsi se faire une idée exacte des exigences du poste de travail. L'employeur, quant à lui, peut évaluer si le poste proposé est en adéquation avec les compétences de la personne.

## En pratique

- ENTREPRISE : L'entreprise fait découvrir concrètement la fonction. Un membre de l'entreprise est chargé d'observer le stagiaire. Il n'y a pas d'obligation d'engagement à la fin du stage. Celui-ci est non rémunéré et gratuit pour l'entreprise.
- POUVOIRS SUBSIDIANTS: Région wallonne - AWIPH Prise en charge des assurances, évaluation du stage. Région bruxelloise - PHARE Prise en charge des assurances.

### **Le contrat d'adaptation professionnelle**

Il s'agit d'une formation en situation réelle de travail. L'objectif de ce contrat est d'aménager une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur sourd ou malentendant. Cette période est couverte par un contrat-type conclu entre l'employeur et le stagiaire, en accord avec l'AWIPH ou le PHARE.

## En pratique :

- ENTREPRISE :

- Obligations: L'entreprise verse des indemnités de formation et les cotisations ONSS (1 à 3 ans). Elle respecte la législation du travail (assurance-loi, sécurité, médecine du travail, etc.) et délivre une attestation de formation.
- Avantages : L'entreprise forme le travailleur en fonction de ses besoins. Elle se fait une idée objective des capacités du stagiaire.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

- Région wallonne - AWIPH  
Remboursement de 70% des indemnités et cotisations à l'entreprise. L'AWIPH rembourse les frais de transport et offre un soutien pédagogique ainsi qu'une aide à l'évaluation.
- Région bruxelloise - PHARE:  
Le PHARE rembourse les interventions complémentaires. Les indemnités de formation

restent à charge de l'employeur, soit 1€/heure prestée pour la première année (1,50€ à partir de la deuxième année).

### **La prime à l'intégration (AWIPH) ou prime d'insertion (PHARE)**

21

Il s'agit d'un incitant à l'embauche, consistant en un remboursement partiel du coût salarial pendant un an. Cette intervention financière a pour but de compenser l'éventuelle moindre productivité de la personne handicapée.

En pratique :

- ENTREPRISE :
  - Obligations : L'employeur doit établir un contrat de travail le liant avec la personne handicapée et doit respecter les obligations légales. L'employeur ne peut licencier d'autres travailleurs pour bénéficier de la prime.
  - Avantages : L'employeur bénéficie d'une intervention financière compensant l'éventuelle moindre productivité.

- POUVOIRS SUBSIDIANTS

- Région wallonne - AWIPH  
Remboursement de 25% du coût salarial pendant un an.

- Région bruxelloise - PHARE  
Pour un CDI ou pour un CDD de plus de 3 mois, la prime ne peut excéder 50 % du salaire payé par l'employeur. Cette prime est fixée pour une période d'un an et elle peut être prolongée en fonction d'une perte de rendement persistante.

Le PHARE statue sur la demande et fixe le pourcentage d'intervention en fonction du degré de perte de rendement. La prime d'insertion peut être accordée après un contrat d'adaptation professionnelle.

### **La prime de sensibilisation à l'inclusion (Région bruxelloise - PHARE)**

Le PHARE incite l'employeur à sensibiliser son personnel au monde de la surdité et à proposer des cours de langue des signes au sein de l'entreprise

pour permettre une meilleure intégration du collègue sourd; il octroie ainsi une prime de 1000€ maximum, valable 3 mois avant et 6 mois après l'engagement.

### La prime de tutorat

Cette prime a pour objectif d'encourager la supervision de la personne sourde ou malentendante en dédommageant l'entreprise qui demande à un employé d'encadrer cette personne.

En pratique :

- **ENTREPRISE** Un employé de l'entreprise est désigné tuteur de la personne handicapée et a pour mission de l'accompagner dans son travail.
- **POUVOIRS SUBSIDIANTS:**
  - Région wallonne - AWIPH:  
L'intervention est fixée à 750€ pour chacun des deux premiers trimestres, soit 1500€ au total.
  - Région bruxelloise - PHARE  
L'intervention est de 250€ par mois pour une durée de 6 mois. Elle peut être renouvelée, sans toutefois dépasser un an.

## L'adaptation du poste de travail

Certains handicaps nécessitent du matériel complémentaire ou une modification du poste de travail. Une aide financière est prévue pour couvrir ces dépenses supplémentaires. L'objectif de cette mesure est de fournir le matériel nécessaire pour que la personne handicapée puisse effectuer son travail dans de bonnes conditions.

En pratique :

- ENTREPRISE : L'entreprise adapte le poste de travail en fonction des besoins de la personne.
- POUVOIRS SUBSIDIANTS :
  - Région wallonne - AWIPH  
Remboursement des frais indispensables réellement exposés pour l'adaptation du poste de travail.
  - Région bruxelloise - PHARE  
Remboursement des frais réellement exposés pour l'adaptation du poste de travail (achat de matériel spécialisé).



## La prime de compensation (Région Wallonne - AWIPH)

Une intervention à concurrence de 45% maximum du coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser les mesures prises pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions et organiser son travail. L'intervention est accordée pour un an, renouvelable pour 5 ans maximum.

25

Elle peut être accordée à toutes les entreprises qui respectent leur obligations légales. Le nouveau travailleur : doit faire reconnaître son handicap par l'AWIPH. Il doit être sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public). Il perçoit l'intégralité de son salaire

Chacune de ces interventions faisant l'objet de modalités particulières (durée, montants octroyés, procédures, etc.), il est recommandé de prendre contact avec l'AWIPH ([info@awiph.be](mailto:info@awiph.be)) ou le PHARE ([info@phare.irisnet.be](mailto:info@phare.irisnet.be)) pour obtenir une information plus ciblée.

## Contacts utiles

- Actiris – Office régional bruxellois de l'Emploi (anciennement ORBEM)  
[www.actiris.be](http://www.actiris.be)
- AWIPH – Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées - [www.awiph.be](http://www.awiph.be)
- CERAT – Centre d'Éducation et de Réadaptation au Travail  
[www.cerat.be](http://www.cerat.be)
- FFSB – Fédération Francophone des Sourds de Belgique  
[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be)
- Forem (Service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie)  
[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

- IFAPME – Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises  
[www.ifapme.be](http://www.ifapme.be)
- PHARE – Personne Handicapée Autonomie Recherchée (anciennement SBFPH)  
<http://phare-irisnet.be>
- PRORIENTA (Centre de Formation et de Réadaptation Professionnelle - CFRP)  
[www.prorienta.be](http://www.prorienta.be)
- Espace Plus Outil de mise en relation des employeurs et des travailleurs handicapés  
[www.touspourlemploi.be](http://www.touspourlemploi.be)
- SARE – Service d’Aide à la Recherche d’Emploi pour les personnes sourdes et malentendantes  
[www.infosourds.be](http://www.infosourds.be)

- SAREW (équivalent du SARE pour la Région wallonne)  
[www.ffsb.be](http://www.ffsb.be)
- SISB – Service d’Interprétation des Sourds de Bruxelles  
[www.infosourds.be](http://www.infosourds.be)
- SISW – Service d’Interprétation des Sourds de Wallonie  
[www.sisw.be](http://www.sisw.be)
- SPF – Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)
- Wheelit - Site belge de recrutement destiné aux compétences des personnes avec un handicap  
[www.wheelit.be](http://www.wheelit.be)
- Adecco  
[www.adecco.be](http://www.adecco.be)
- Manpower Unlimited  
[www.manpower.be](http://www.manpower.be)

- Page Personnel  
[www.pagepersonnel.be](http://www.pagepersonnel.be)

- Randstad Diversity  
[www.randstad.be](http://www.randstad.be)

30

- Start People  
[www.startpeople.be](http://www.startpeople.be)

- Trace !  
[www.tracegroup.be](http://www.tracegroup.be)

---

Retrouvez notre campagne «Sourd et  
alors? Je choisis mon emploi»

sur

[www.apedaf.be/wordpress/  
campagne-2015/](http://www.apedaf.be/wordpress/campagne-2015/)







Association des Parents d'Enfants  
Déficients Auditifs Francophones

Siège social :

Rue de Picardie 43, 1140 Bruxelles (Evere)

Tél. : 02/644 66 77

E-mail : [info@apedaf.be](mailto:info@apedaf.be)

[www.apedaf.be](http://www.apedaf.be)

## Pour nous soutenir...

Vous pouvez nous soutenir en versant un don à l'association. Les dons supérieurs à 40 euros sont exonérés fiscalement.

IBAN : BE02 0010 6356 0540

Avec le soutien de

