

Quatre Matins - L'inclusion socio-professionnelle des personnes sourdes : entre accompagnement vers l'emploi et adaptation du poste de travail

I) Introduction

Ce 18 juin, la FFSB a organisé sa deuxième matinée de conférence de l'année 2025. Le thème portait sur l'inclusion socio-professionnelle des personnes sourdes dans le monde entendant. Le questionnement à l'origine du choix de ce thème portait sur les aides à l'emploi des personnes sourdes au bénéfice des employeurs. En effet, la surdité peut être perçue comme un frein à l'embauche pour des employeurs entendants peu habitués à gérer ce type de profils. En ce sens, certains employeurs vont jusqu'à discriminer les personnes sourdes à l'embauche¹. Afin de discuter de manière éclairée au sujet de cette problématique essentielle pour les personnes sourdes, le Forem, le SAREW et l'AVIQ sont venus partager leur expertise. Le Forem est l'administration wallonne en charge d'accompagner et de contrôler l'ensemble des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un travail, en vue de satisfaire aux attentes et besoins des employeurs. À cette fin, le Forem offre, entre autres, des formations à l'emploi, en particulier dans les métiers en pénurie². En tant qu'administration publique, le Forem a pour obligation l'égalité de traitement entre chaque usager, c'est-à-dire aussi bien les demandeurs d'emploi que les employeurs. Cette administration accompagne et conseille les uns et les autres. En résumé, le Forem agit comme une plateforme de rencontre entre la personne demandeuse d'emploi et l'employeur public ou privé, en fonction de chaque secteur d'activité (*i.e.* la fonction publique, l'entreprise lucrative publique ou privée, l'entreprise à finalité sociale, dont les entreprises de travail adapté, le secteur du non-marchand, dont les associations socio-culturelles, etc.). Le SAREW (l'acronyme pour le Service d'Accompagnement à la Recherche d'un Emploi en Wallonie) est une association à but non lucratif (ci-après, a.s.b.l.) issue de la communauté sourde³. Son objet social consiste à accompagner les personnes sourdes dans leur recherche d'un emploi, depuis la définition d'un

¹ Voy. Le témoignage d'Ayden, disponible via le lien suivant : [Témoignages | Unia](#) (consulté le 10 juillet 2025).

² Cf. le site internet du Forem, via le lien suivant : [Citoyens | Le Forem](#) (consulté le 10 juillet 2025).

³ Cf. le site internet du SAREW via le lien suivant : [Service d'aide à la recherche d'emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie](#) (consulté le 10 juillet 2025).

projet professionnel, jusqu'à l'entrée en fonction, en passant par la rédaction du CV, la préparation des entretiens d'embauche, ou encore durant les formations à l'emploi dans le monde entendant, notamment celles organisées par le Forem. Le SAREW ne contrôle donc pas les demandeurs d'emploi sourds, contrairement au Forem. Pour sa part, l'AVIQ (l'acronyme pour l'Agence pour une Vie de Qualité) est l'administration chargée d'accompagner, entre autres, les personnes handicapées et leurs familles résidant en Wallonie, vers l'inclusion dans la société, dans le respect de l'individu et le souci de son bien-être physique, social et mental⁴.

Avec ces deux administrations et cette association, la communauté sourde a pu échanger sur les bonnes pratiques actuelles, les défis en cours et les pistes de solutions envisageables pour l'avenir. Dans la présente analyse, nous discutons de l'accompagnement à l'emploi, depuis la formation jusqu'à l'entrée en fonction dans l'administration publique ou l'entreprise privée entendante (II). Ensuite, nous débattons de l'adaptation du poste de travail dans un milieu socio-professionnel entendant (III). Enfin, nous élargissons la problématique aux entreprises de travail adaptées (ci-après, ETA) dédiées aux personnes sourdes, qui elles aussi sont confrontées aux défis de l'inclusion socio-professionnelle (IV).

II) L'accompagnement vers l'emploi inclusif : un parcours semé d'embûches

L'accompagnement des personnes sourdes vers l'emploi ordinaire est loin d'être un long fleuve tranquille. Le monde entendant regorge d'embûches : la méconnaissance de la langue des signes, les préjugés sur la déficience auditive ou encore les discriminations à l'encontre des personnes sourdes y sont monnaies courantes. Face à ces difficultés, les personnes sourdes wallonnes peuvent demander un accompagnement tantôt auprès du Forem, tantôt auprès des associations issues de la communauté sourde, comme le SAREW. Avec Stéphane, une personne sourde présente dans le public, nous nous demandons s'il faut d'abord s'inscrire au Forem, puis au SAREW, ou simultanément ? Nos expertes intervenantes précisent que le SAREW et le Forem travaillent en bonne intelligence, tandis que leur collaboration se renforce d'année en année. Mais il faut d'abord s'inscrire comme demandeur d'emploi au

⁴ Cf. le site internet de l'AVIQ via le lien suivant : [Accueil | AVIQ](http://www.aviq.be) (consulté le 10 juillet 2025).

Forem, avant de prendre contact avec le SAREW. Ces étapes s'expliquent par les fonctions différentes remplies par l'administration et l'association.

Vis-à-vis des personnes sourdes, l'interdiction de discrimination oblige ainsi le Forem à proposer un accompagnement adapté aux personnes sourdes. Il s'agit du dispositif MODA qui permet, notamment, à la personne sourde signante de demander et d'obtenir une interprétation en langue des signes en vue de faciliter les échanges avec son conseiller. Il faut noter que le Forem s'adapte au projet de chaque candidat. Par exemple, s'il y a une volonté de mobilité internationale, notamment au sein de l'Union européenne, le Forem peut venir en soutien et accompagner le demandeur d'emploi dans cette démarche. Par rapport aux employeurs, le Forem les accompagne à chaque étape du recrutement, puis de la mise à l'emploi, qu'il s'agisse des formations en interne⁵, de stages, de contrat intérimaire, à durée déterminée ou indéterminée. En ce sens, le Forem peut aider l'employeur dans le recrutement de son personnel, notamment par la mise en place d'une stratégie *ad hoc*, ce qui favorise l'efficacité des sélections des candidatures, avant même les entretiens d'embauche. Sous certaines conditions, l'employeur peut aussi recruter le candidat en stage. Le travailleur conserve alors les allocations sociales et obtient d'autres avantages (comme une prime d'encouragement ou encore le remboursement des frais de déplacement et les frais de garderie). Dans le cas d'une embauche, plusieurs solutions d'accompagnement peuvent être rencontrées, en fonction du profil du candidat et de l'entreprise. Pour les candidats, il suffit d'être inscrit comme demandeur d'emploi, sans qu'il soit nécessaire d'être inscrit autre part (chômage, C.P.A.S., etc.). L'accompagnement est, en principe, le même pour chaque employeur. Mais si ce dernier est une jeune entreprise, alors la législation sociale encadre une exonération à vie des charges sociales du premier travailleur salarié et une réduction desdites charges pour les deuxième et troisième salariés recrutés. On le voit, le Forem propose des solutions, mais demeure une administration généraliste qui aménage à la marge son processus d'accompagnement au bénéfice des personnes sourdes, inscrites comme demandeuses d'emploi. En parallèle, des associations liées à la communauté sourde se sont constituées pour développer un accompagnement plus spécifique au profit des personnes sourdes. Le SAREW est l'une d'entre elles.

⁵ Cette politique est connue par l'acronyme PFI (pour le Plan Formation-Insertion) : l'employeur est autorisé à former le candidat selon les besoins particuliers de l'entreprise, sans l'embaucher au départ. Voy., à ce propos : [Plan Formation-Insertion | Le Forem](#) (consulté le 10 juillet 2025).

Le SAREW est une association relativement récente : originellement abritée au sein de la FFSB, l'a.s.b.l. a pris son envol en 2021. Basé à Namur, le SAREW s'est spécialisé sur la Région wallonne : ce prestataire possède des antennes dans chaque province de Wallonie. À la différence du Forem qui est basé sur une approche de *matching*, le SAREW est centré sur les personnes sourdes dans le cadre de la recherche d'emploi et des formations *ad hoc*. Les profils de personnes sourdes soutenues varient énormément. Cela peut concerner des demandes d'accompagnement ponctuelles ou récurrentes, dans tous les domaines d'activité (ouvriers, employés, indépendants). L'accompagnement des personnes sourdes par le SAREW se traduit, entre autres, par une aide en langue des signes à la compréhension écrite des documents formels et informels (législations sociales, formulaires administratifs, annonces écrites d'offres d'emploi, courriels). Ce type d'accompagnement ne se confond pas avec le rôle des interprètes en langue des signes. Au SAREW, les conseillères s'investissent davantage que les interprètes dans la relation à leurs usagers sourds en amont et en aval de l'embauche. Ainsi, le SAREW accompagne les personnes sourdes durant la phase de formation à l'emploi. Cet exercice est difficile car il est peu soutenu par la Région wallonne qui limite le financement de l'aide pédagogique, octroyée par l'AVIQ, à 32€ de l'heure, pour un maximum de 450 heures de formation⁶. Or, pour les personnes sourdes, un tel cadre juridique est inapproprié car les aides pédagogiques se retrouvent surtout à devenir des aides à la communication durant les heures de formation, mais ne sont pas en mesure d'être subsidiées pour la véritable aide pédagogique en dehors des heures des formations (c'est-à-dire accompagner le candidat dans son appropriation de la matière apprise durant les heures de formation).

Par ailleurs, les mêmes questions se posent dans le cadre de la formation initiale des demandeurs à l'emploi, notamment dans l'enseignement supérieur. Lucas, un jeune doctorant entendant en psychologie, s'interroge sur l'adaptation inefficace des études universitaires vis-à-vis des personnes sourdes car les autorités académiques ne sont pas vraiment sensibilisées aux droits des étudiantes et étudiants sourds. Alors même que très peu de personnes sourdes entament ou poursuivent des études dans l'enseignement supérieur, le monde académique belge francophone ne prévoit pas un financement adéquat des prestations en langue des

⁶ Arrêté du Gouvernement wallon du 13 mars 2014 modifiant certaines dispositions du chapitre V du titre VII du livre V de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé relatif à l'aide individuelle à l'intégration, Annexe, 7.6.2., lettre b, *M.B.*, 14 avril 2014, p. 32160.

signes, ni même un accompagnement pédagogique pertinent, c'est-à-dire bilingue (puisque pour les personnes sourdes signantes, il leur faut apprendre les concepts théoriques en langue des signes, avant de les reformuler en langue française). L'AVIQ reconnaît le problème, véritable occasion manquée du monde universitaire belge francophone, mais ces questions communautaires ne relèvent pas vraiment de ses compétences (qui s'inscrivent pour sa part, dans le droit régional wallon). Face à ces problèmes persistants, l'AVIQ renvoie au régime juridique du droit à un aménagement raisonnable et encourage les personnes sourdes à signaler auprès d'UNIA tout refus injustifié d'un tel accommodement⁷.

Une fois l'embauche effectuée, le SAREW peut jouer trois rôles différents. Cette association peut, d'abord, adopter une position de médiation interculturelle entre le travailleur sourd et ses collègues entendants ou sa hiérarchie entendante⁸. Le SAREW est susceptible, ensuite, de se placer comme une aide à la communication au sein du milieu socio-professionnel dans lequel évolue la personne sourde (à ne pas confondre avec le métier de l'interprétation en langue des signes). Enfin, le SAREW peut sensibiliser l'employeur et les collègues à la surdité. Pour ce faire, le SAREW fait appel à une autre association sourde (Surdimobile), en partenariat avec le bénéficiaire sourd pour que l'offre soit adaptée à ses besoins. Les sensibilisations durent en général une demi-journée et rencontrent un intérêt de la part des travailleurs entendants. Cette démarche de sensibilisation du SAREW se rapproche de celle proposée par l'AVIQ, dont on discute au point suivant.

III) L'adaptation du poste de travail : une charge mentale conséquente pour la personne sourde

Dès lors que la nouvelle recrue réside en Wallonie, alors l'AVIQ est compétente pour accompagner la personne sourde dans son environnement socio-professionnel (que celui s'inscrive au sein de la Région wallonne ou au cœur des deux autres Régions du Royaume). La prise de fonction est un moment délicat dans la vie de la personne sourde, de son employeur et de ses collègues. D'une part, la personne sourde doit prendre ses marques dans

⁷ Il faut aussi rappeler qu'il existe de la jurisprudence sur la question au niveau du Conseil de l'Europe. Voy., en particulier, Cour européenne des droits de l'Homme, arrêt *Enver Şahin c. Turquie* du 30 janvier 2018 (disponible via le lien suivant : [ENVER ŞAHİN c. TURQUIE](#) ; consulté le 10 juillet 2025).

⁸ Sur les difficultés du dialogue interculturel entre les personnes sourdes et entendantes dans le monde du travail, voy. : I. SCAVO, *Le choc interculturel des Sourds en entreprise*, Mémoire en communication multilingue (sous la prom. de François Thomas), UCLouvain, Louvain-la-Neuve, 2023, disponibles via lien suivant : [Le-choc-interculturel-des-Sourds-en-entreprise-Scavo_2023.pdf](#) (consulté le 11 juillet 2025).

un environnement nouveau et majoritairement entendant. D'autre part, la direction, le *management*, les ressources humaines et les collègues directs ou subordonnés doivent aussi s'adapter aux singularités et aux besoins de la personne sourde. Une telle situation s'avère délicate pour tout le monde, avec pour risque un démarrage de la relation de travail sur des malentendus, voire sur de l'incompréhension de la part de collègues entendants qui n'apprécient guère un accommodement perçu, dans leur chef, comme un traitement de faveur au bénéfice de la personne sourde.

Pour fluidifier les rapports interpersonnels dans un cadre socio-professionnel entre la personne sourde et son environnement entendant, l'AVIQ sensibilise l'employeur et les collègues à la question du handicap. En effet, 80% des situations de handicap sont invisibles ou surgissent au cours de l'existence de l'individu : la surdité, marquée par une très forte diversité des profils individuels, en est un exemple-type. La sensibilisation de l'administration ou de l'entreprise, et donc de la direction, des *managers* et des collègues, peut se faire en amont ou en aval de l'embauche de la personne sourde. En général, la sensibilisation se fait à la demande de l'employeur. Les animations de sensibilisation proposées par l'AVIQ sont diverses : des jeux de rôle (comme la possibilité pour les travailleurs entendants de se mettre à la place de leur nouveau collègue sourd), des ateliers interactifs ou encore des témoignages, notamment. Ce genre d'activités est facile à organiser et souples à mettre en place : elles peuvent durer au minimum une heure et au maximum une journée de travail (soit 8 heures). Le but de chaque activité de sensibilisation reste toujours le même : la prévention des maladresses et des discriminations au travail à l'encontre du collègue sourd. C'est la raison pour laquelle les activités de sensibilisation se font toujours chez l'employeur et non dans les bureaux de l'AVIQ, ni dans un lieu neutre⁹.

En parallèle ou en aval de la sensibilisation, l'adaptation du poste de travail aux besoins de la personne sourde est une mission à part entière. Pour cela, l'AVIQ dispose d'une équipe d'ergonomes, dont l'un des membres est lui-même sourd signant. L'ergonome se distingue de l'agent de première ligne : celui-ci gère le dossier global de la personne en situation de handicap, alors que l'ergonome exerce une mission centrée sur l'adaptation du poste de

⁹ L'AVIQ précise que les activités de sensibilisation ne doivent pas être confondues avec les formations qui sont beaucoup plus exigeantes et formelles. Les formations peuvent se dérouler en général au sein des bâtiments de l'AVIQ. Mais une réflexion est en cours autour de la possibilité de formations à distance ou hybrides.

travail. Le travail de l'ergonome complète celui de l'agent de première ligne. Ce dernier fait appel à l'expertise de l'ergonome (avant, pendant ou après l'embauche de la personne en situation de handicap), notamment au sujet de la pertinence des aménagements demandés et de leur caractère raisonnable ou non. Concrètement, l'ergonome discute avec la personne handicapée et l'employeur à propos de la mise en place des accommodements de poste : chaque emploi peut être adapté si tout le monde y met de la bonne volonté. Par exemple, un aménagement peut être qualifié de raisonnable, même s'il est coûteux pour l'employeur, dès lors qu'il existe des primes et autres subventions publiques (comme celles fournies par l'AVIQ) qui allègent la charge financière pour compenser le manque à gagner au niveau des finances de l'entreprise ou du budget de l'administration. Par exemple, l'AVIQ subsidie l'acquisition d'une boucle à induction magnétique, les flashes incendies (au lieu des alarmes incendies), l'abonnement au service du Relais-Signe, les frais d'interprétation, dans le cadre de l'adaptation du poste de travail de la personne sourde. De manière plus récente, l'AVIQ subsidie même l'emploi des applications digitales les plus poussées pour retranscrire en direct des conversations orales (*cf. Rogervoice et AVA*)¹⁰.

Les aménagements raisonnables sont un mécanisme individuel et concret : cela a pour conséquence que les accommodements collectifs sont susceptibles de sortir des compétences de l'AVIQ. L'agent de première ligne et l'ergonome, tous deux de l'AVIQ, ont pour rôle d'accompagner l'employeur afin d'être le plus efficace possible dans le dialogue avec la personne sourde au sujet de l'adaptation de son poste de travail. À ce propos, Marie-Florence, directrice de la FFSB, souligne que ce souci de la singularité peut entraîner des lourdeurs administratives et financières dans le chef de l'employeur, alors qu'une adaptation collective réduirait les coûts budgétaires (économie d'échelle) et procéduraux (traitement d'un seul dossier commun au lieu de plusieurs). Mais, comme le rappelle l'ergonome de l'AVIQ, un accommodement du poste de travail n'est pas nécessairement coûteux. En réalité, l'écrasante majorité des adaptations des postes de travail ne sont pas une charge conséquente pour l'employeur. Pour les personnes sourdes, on pense notamment au changement de la luminosité (et donc d'ampoules ou de néons) ou au passage par l'écrit, notamment. Le principal obstacle à la mise en place d'un aménagement raisonnable relève de l'ordre des

¹⁰ Cf. les sites internet de Rogervoice et AVA : [Bienvenue - Rogervoice](#) ; [Ava - Solution de sous-titrage pour les sourds et les malentendants](#) (consultés tous deux le 10 juillet 2025).

mentalités validistes et audistes dans le chef de certains employeurs. Outre son expertise quant à la faisabilité de l'accommodement demandé, l'ergonome joue donc aussi un rôle de facilitateur entre la personne en situation de handicap et son employeur, public ou privé. Toutefois, même si l'AVIQ effectue un travail de sensibilisation et d'accompagnement ergonomique de l'employeur entendant (public ou privé), la personne sourde peut tout de même rencontrer des difficultés sur son lieu de travail par la suite. Par exemple, cela peut consister en un manque de souplesse et de compréhension par rapport à de nouveaux aménagements demandés, notamment dans le cadre d'une formation continue, d'un changement de poste, de nouvelles responsabilités ou de toute autre évolution de carrière (notamment la mutation dans la région de Bruxelles-Capitale).

L'aménagement raisonnable constitue un droit humain dans le chef de chaque personne sourde : il favorise, notamment, la participation au monde du travail à égalité avec leurs collègues entendants¹¹. Malgré leur mise en œuvre, l'AVIQ rappelle qu'on demeure encore très loin de l'inclusion socio-professionnelle sur le terrain et dans les chiffres. Ainsi, il existe pour les pouvoirs publics belges un quota d'embauche de personnes en situation de handicap s'élevant à 3% du nombre total de fonctionnaires par administration. Or, les différentes administrations du pays, de même que les entreprises publiques, n'ont pas encore toutes rempli ce quota. L'AVIQ ne peut d'ailleurs même pas imposer le respect des quotas d'embauche des personnes en situation de handicap auprès des autres administrations wallonnes. Dans le privé, c'est encore plus compliqué car l'exigence de quota n'existe même pas. L'AVIQ doit donc mettre en place des politiques de sensibilisation auprès des employeurs privés. En parallèle, l'AVIQ nous signale aussi l'existence de dérives et d'abus dans l'emploi des quotas par les employeurs publics ou privés. De manière très cynique, certains employeurs vont utiliser la situation de handicap comme un prétexte pour financer l'achat d'un bien ou la prestation d'un service au bénéfice de l'entreprise, plutôt que du collaborateur ou de la collaboratrice concerné (ce qui interroge quant aux manques de respect dus à la personne handicapée).

Comme le remarque Marie-Florence, la qualité de l'emploi d'une personne sourde dépend directement de la qualité de son environnement de travail. Or, un environnement de travail

¹¹ CDPH, art. 5, §3 ; Const., art. 22ter.

favorable aux personnes sourdes n'est possible qu'à la condition que plusieurs personnes sourdes puissent travailler ensemble, aux côtés de leurs collègues entendants, sur un pied d'égalité, notamment communicationnel. Un tel environnement de travail est réellement inclusif : il permet une participation socio-professionnelle adaptée à la diversité des personnes sourdes (celles qui signent, celles qui ne signent pas, celles qui sont bilingues), tout en favorisant des espaces de rencontres et de dialogues avec les membres entendants de l'équipe. En ce sens, plusieurs associations sourdes proposent déjà des environnements de travail inclusifs (le CREE, la FFSB, la Clé, etc.). L'inverse, en revanche, est caractéristique d'une politique d'intégration : la personne sourde est isolée dans un environnement entendant et c'est bien sur ses seules épaules que porte l'essentiel de la charge de l'adaptation au monde du travail. Pareille situation est susceptible d'entraîner des impacts conséquents sur la qualité de vie au travail, les relations socio-professionnelles, l'épanouissement de l'individu dans sa carrière, la productivité, voire l'absentéisme.

Lorsque l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué par l'employeur, la charge mentale est décuplée pour la personne sourde. Catherine, jeune pensionnée et présente dans le public, témoigne à propos de son *burn-out* qu'elle a subi en début de carrière à cause de l'inadaptation de son premier employeur (entendant) face à sa surdité. À cette époque, les aménagements raisonnables n'étaient pas inscrits dans la législation sur le travail : l'employeur pouvait donc légalement refuser des demandes tout à fait légitimes. Parce qu'il y avait alors un vide juridique sur cette question de l'accompagnement du poste et de l'environnement de travail, Catherine n'avait aucune voie de recours contre son employeur. Épuisée physiquement, émotionnellement et intellectuellement, Catherine a fini par quitter cet employeur indélicat pour ensuite travailler dans une ETA, respectueuse de son identité culturelle et linguistique. Aujourd'hui les choses ont changé : un tel employeur serait condamné pour son refus d'aménagement raisonnable, en vertu de la législation anti-discrimination. L'évolution actuelle des droits humains s'avère positive et rassurante pour Catherine qui garde tout de même un œil vigilant sur l'exclusion dont souffrent les personnes sourdes isolées dans une entreprise entendante. De son expérience personnelle, Catherine conserve en mémoire qu'une exclusion aussi forte dans un milieu socio-professionnel entendant décourage le travailleur sourd et nuit gravement à sa santé mentale. Le témoignage

de Catherine nous amène à discuter de la place des ETA dans le cadre des politiques d'inclusion socio-professionnelle.

IV) L'inclusion socio-professionnelle : l'impact sur les ETA

Parmi le public, Stéphane se demande encore si les politiques d'inclusion socio-professionnelle ne sont pas, en réalité, l'antichambre de la diminution, voire de la fermeture des ETA. En France, il semble que l'inclusion soit une justification avancée pour diminuer le nombre d'ETA. Mais faut-il craindre les mêmes développements en Belgique ? Cette question est très pertinente car les ETA sont des lieux propices aux échanges entre collègues sourds et entendants. Vincent, directeur des Ateliers de l'Avenir¹², témoigne du fait que les personnes sourdes transmettent la langue des signes aux collègues entendants. En ce sens, la surdité est davantage une situation de handicap partagée qu'une déficience auditive. Parce que les personnes sourdes apportent leur langue et leur culture, les Ateliers de l'Avenir bénéficie d'un gain sourd (*Deaf Gain*) que l'on ne retrouve pas dans les entreprises entendantes qui embauchent une personne sourde isolée parmi ses collègues entendants.

Vincent signale, pour sa part, qu'une ETA, comme les Ateliers de l'Avenir, est sensible à l'inclusion. Sous sa direction, il existe une volonté au sein des Ateliers de l'Avenir de renforcer la place des personnes sourdes dans la culture managériale afin de leur permettre de collaborer sur un pied d'égalité avec leurs collègues entendants et ce, notamment dans le cadre des opportunités d'évolution de carrière. Or, cela est rendu très difficile aujourd'hui car la législation wallonne sur les conditions d'accès aux emplois dans les ETA est draconienne. Ainsi, pour être embauché dans une ETA, le candidat ne doit pas être diplômé du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (ci-après le C.E.S.S.). Une telle hypothèse devient de plus en plus rare et renvoie à une époque révolue où l'enseignement obligatoire (qu'il soit ordinaire ou spécialisé) échouait à éduquer les jeunes sourds vers un tel diplôme et ce, en raison de biais audistes et de méthodes pédagogiques inefficaces. Les barrières juridiques actuellement en vigueur trahissent une vision du marché de l'emploi passéeiste, dans laquelle des « ateliers protégés » (ancienne dénomination des ETA) offraient un asile socio-professionnel aux personnes handicapées les plus vulnérables et les moins susceptibles d'intégrer le marché de l'emploi ordinaire. Mais à l'heure actuelle, dans une société qui

¹² Cf. le site des Ateliers de l'Avenir via le lien suivant : [Atelier de l'Avenir - Ateliers](#) (consulté le 10 juillet 2025).

insiste sur l'autonomie et la liberté de choix de l'individu¹³, l'idée « d'ateliers protégés » clos sur eux-mêmes, de sourds dits « incapables » et d'absence d'évolution de poste au sein d'une même entreprise ne font plus du tout sens, ni pour les membres de la communauté sourde, ni pour les ETA. En effet, le rôle d'une ETA consiste d'abord à être une entreprise, avec un certain seuil de productivité, de rentabilité et de croissance. Mais il s'agit d'une entreprise à finalité sociale : sa raison d'être demeure l'offre d'emplois qualitatifs à des personnes en situation de handicap, comme les personnes sourdes, avec un aménagement pertinent du poste de travail. Par exemple, les Ateliers de l'Avenir militent aujourd'hui pour avoir le droit d'embaucher des personnes sourdes avec leur C.E.S.S. en poche, mais aussi former en interne le personnel sourd aux métiers de l'entreprise ou plus largement aux diplômes du jury central (comme le C.E.S.S. pour les travailleurs qui ne l'ont pas encore obtenu). L'idée est de garantir aux travailleuses et travailleurs sourds de l'ETA un droit à l'évolution dans leur carrière et au développement de leur talent, notamment dans le cadre de la formation continue, et ce, au même titre que pour leurs collègues entendants (ce qui est rendu difficile aujourd'hui en raison d'un cadre législatif obsolète).

De son côté, le SAREW rappelle que dans l'accompagnement des personnes sourdes vers l'emploi, le plus important est de respecter le choix et les aspirations de la personne sourde en matière de carrière professionnelle. En effet, chaque cas est singulier : il est impossible de proposer une formule identique à toutes les personnes sourdes. Certains individus sont désireux de travailler dans le monde entendant, d'autres privilégieront un environnement majoritairement sourd et une autre partie se projettera dans des environnements mixtes et bilingues. Cette exigence d'ouverture quant aux possibilités de carrière nécessite de l'équipe du SAREW une très grande souplesse dans leur accompagnement individualisé. En ce sens, le SAREW accompagne sans hésiter une personne sourde désireuse de travailler dans une ETA, plutôt que dans le monde entendant. Ce désir de travailler en ETA peut être exprimé à tout âge : en début de carrière, par crainte de discriminations audistes, ou en cours de route, après des déconvenues dans le monde entendant.

Cela dit, il ne faut pas non plus « romantiser » les ETA. Comme tout groupe social, ces entreprises peuvent aussi être confrontées à des situations de mal-être au travail, voire d'abus.

¹³ Voy. M. JOUAN, « De l'autonomie revendiquée à l'autonomie extorquée : quel “modèle social” du handicap ? » (sous la dir. de M. JOUAN), *in Voies et voix du handicap*, PUG, 2013, p. 67-86.

L'AVIQ précise bien que l'accompagnement de ses ergonomes les placent en première ligne pour discuter directement avec les personnes sourdes, que celles-ci travaillent dans une ETA ou dans le monde entendant. Mais au vu du nombre de dossiers, il est plus efficace pour la personne sourde qui subit du mal-être au travail de prévenir directement l'AVIQ et, en particulier, un ergonome. Le plus important est surtout de maintenir une liberté de choix pour les personnes sourdes, entre le marché du travail ordinaire (entendant) et le marché du travail sourd (qu'il s'agisse des ETA ou des associations sourdes).

V) Conclusion

L'inclusion socio-professionnelle des personnes sourdes est une politique récente et, pour cette raison, encore en plein développement. À partir d'une méthode casuistique (c'est-à-dire au cas par cas), les professionnels de l'accompagnement et de l'adaptation parviennent à faire le tri entre les fausses bonnes idées et les vraies solutions adaptées à chaque situation concrète. Deux défis d'envergure persistent, néanmoins. D'une part, les formations socio-professionnelles continues demeurent trop rarement pensées de manière bilingue bimodale. D'autre part, les communications au sein de l'équipe (entre collègues ou avec la hiérarchie) ne sont pas toujours interprétées ou traduites en langue des signes, quand bien même l'information s'avère cruciale pour la personne sourde.

Plus largement, la charge mentale de l'accessibilité communicationnelle et du dialogue interculturel pèse énormément sur les épaules des personnes sourdes, encore trop rares sur le marché de l'emploi ordinaire. Un tel déséquilibre dans l'investissement de part et d'autre se maintient en défaveur de la personne sourde, ce qui peut l'épuiser, sauf à mettre en place un dialogue soutenu et continu entre ce dernier et son *management*. Avec Vanessa, nous parvenons à la conclusion que le manque de sensibilisation des directions et des ressources humaines, couplé à la pénurie d'interprètes en langue des signes, expliquent la raison pour laquelle les travailleurs sourds ne parviennent pas toujours à évoluer, ni même à s'épanouir dans leur carrière professionnelle au sein du monde entendant. Les ETA peuvent alors devenir une alternative enviable. Mais ces dernières sont également mises au défi de l'inclusion : elles doivent se réinventer dans un contexte sociétal qui place désormais l'autonomie et l'épanouissement du travailleur au centre de sa carrière. Pour cela, les ETA doivent avoir la possibilité d'offrir en leur sein des perspectives d'évolution au bénéfice de leurs salariés sourds.

En somme, un long chemin doit encore être parcouru par la communauté sourde pour changer les mentalités du marché de l'emploi belge ordinaire, depuis la formation jusqu'à l'entrée en fonction. De même, un travail de sensibilisation du monde politique doit être pensé par les associations et les ETA rattachées à la communauté sourde afin de passer d'une approche charitable, mais invalidante, « d'ateliers protégés » à une logique d'égalité des chances en termes d'opportunités d'évolution de carrière entre les travailleurs sourds diplômés ou non de l'enseignement secondaire supérieur. De tels changements structurels ne pourront être décrétés unilatéralement depuis les travées du Parlement wallon, ni décidés de manière discrétionnaire sous les ors de l'Élysette. Au contraire, la révolution de l'inclusion sera réalisée avec la communauté sourde, en partenariat avec leurs alliés entendants au sein de l'administration wallonne, comme les fonctionnaires dévoués du Forem et les ergonomes attentifs de l'AVIQ. De cette manière, il sera possible pour les personnes sourdes de se former véritablement à la carrière de leur choix et de participer de manière autonome à l'activité économique de la Région wallonne, du Royaume de Belgique et de l'Union européenne, sans y perdre leur santé mentale, ni leur estime d'elles-mêmes.