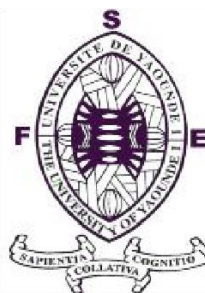


UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES
ET EDUCATIVES

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'EDUCATION ET
INGENIERIE EDUCATIVE

DEPARTEMENT D'EDUCATION
SPECIALISEE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

DOCTORAL RESEARCH CENTRE
AND TRAINING SCHOOL IN
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING SCHOOL IN
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

DEPARTEMENT OF SPECIALIZED
EDUCATION

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES DÉFICIENTS AUDITIFS DE YAOUNDÉ

*Mémoire rédigé et soutenu le 24 Septembre 2024 en vue de l'obtention du diplôme de Master
en Sciences de l'éducation.*

Option : Handicaps sociaux et conseils

Par NGASSAM EYA'A DARLINE RUTH

Licenciée en Sociologie

Matricule : 21V3708

Sous la supervision de

Pr. Daouda M AINGARI

Professeur



Devant le jury composé de :

Président : Innocent FOZING

Professeur

Rapporteur : Daouda MAINGARI

Professeur

Membre : Emmanuel NDJEBAKAL SOUCK

Maître de Conférences cours

A

Ma maman

Mme. DIEZEU Bernadette

REMERCIEMENTS

Notre profonde gratitude va à l'endroit de tous ceux qui de prêt ou de loin ont apporté une quelconque contribution à la réalisation de ce travail. Nous pensons particulièrement à adresser nos sincères remerciements :

Au Professeur MAINGARI Daouda, Professeur Titulaire des Université, Chef de Département de Management à la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'université de Yaoundé I et par ailleurs directeur de ce mémoire, pour avoir accepté de diriger ce travail, pour sa disponibilité et ses précieux conseils ;

À l'ensemble du personnel enseignant de la Faculté des Sciences de l'Éducation et plus particulièrement du Département de l'Éducation Spécialisée, pour leur meilleur encadrement tout au long de notre formation ;

À tous les déficients auditifs qui ont bien voulu répondre aux différentes questions qui leur ont été posées, important pour mener la recherche que nous avons engagée ;

À tous les responsables des différents centres de formation professionnelle qui ont bien voulu répondre aux questions qui leur ont été posées ;

À tous les employeurs qui ont bien voulu répondre aux questions qui leur ont été posées ;

A la famille DIEZEU pour leurs conseils et leurs soutiens tant financiers que moral dans la réalisation de ce mémoire ;

À M. KUATE FOTUE Ulrich, Statisticien à l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, pour son soutien moral, son apport à la documentation nécessaire à la rédaction de ce mémoire, son soutien financier et surtout ses encouragements indéfectibles, inconditionnels pour l'accomplissement de ce travail ;

À nos camarades de l'Éducation Spécialisée pour leur esprit de collaboration ;

Enfin à toute personne qui, de près ou de loin a contribué à la réalisation de ce travail de recherche.

SOMMAIRE

DÉDICACE.....	2
REMERCIEMENTS	3
LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	6
RESUMÉ.....	7
ABSTRACT	8
ÉPIGRAPHE.....	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	10
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	12
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	13
CHAPITRE2 : FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	21
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATIONNEL	73
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	74
CHAPITRE 4 : ANALYSE, INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS ...	84
CONCLUSION GENERALE	122
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	124
ANNEXES	131

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Nombre d'apprenants de la Région du centre par année et sexe selon l'ordre d'enseignement et type d'handicap.....	31
Tableau 2 : Répartition par année de formation des handicapés auditifs.....	32

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

BIAP	: Bureau international d'Audiophonologie
CAEDJA	: Certificat d'aptitude à l'enseignement des jeunes déficients auditifs
CNRPH	: Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées
Db	: Décibel
EDS	: Education Spécialisée
FSE	: Faculté des Sciences de l'Education
JAS	: Joyce Access with Speech
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	: Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle
MINFOPRA	: Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONEFOP	: Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PIB	: Produit Intérieur Brut
RNID	: Royaume Uni par le Royal National Institute for Deaf People
RNID	: Royaume Unis par le Royal National Institute for Deaf People

RESUMÉ

Le problème de l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap en général et ceux des handicapés à déficience auditive en particulier reste et demeure une préoccupation majeure dont il faut tenir compte. L'acceptation d'embauche des handicapés à déficience auditive s'avère être un très grand défi pour eux ; du coup, les stratégies d'insertion socioprofessionnelle constituent une préoccupation particulière, principalement lorsque nous avons à faire à une société qui est encore bernée par l'ignorance des déficients auditifs et porte des préjugés à leur endroit. Additionnés à cela, le manque de compétences, la réticence d'embauche des employeurs, les barrières de la communication, les problèmes de sécurité, l'évolution limitée des carrières. Cet ensemble d'éléments déterminent l'insertion socioprofessionnelle de ces personnes et lorsqu'ils se heurtent à des difficultés allant dans ce sens celles-ci ne parviennent pas à trouver satisfaction à un moment donné. Alors, ces personnes vivent un malaise, une situation inconfortable qui affecterait leur estime de soi. D'où le problème portant sur « **les stratégies et les obstacles d'insertion socioprofessionnel des déficients auditifs de Yaoundé** ». Partant de ce problème, nous formulons la question de recherche principale suivante : « une bonne formulation des stratégies d'inclusion contribue-t-elle à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives ? ». Nous formulons l'hypothèse principale suivante : « la bonne formulation des stratégies d'inclusion contribue à l'élimination des obstacles qui entrave l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives ». L'objectif est de « montrer que les personnes déficientes auditives sont confrontées à des obstacles spécifiques lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le marché du travail et aussi de proposer des stratégies qui pourront favoriser leur insertion et leur adaptation en milieu socioprofessionnel ». Pour mieux atteindre cet objectif, un guide d'entretien a été mis sur pied afin de faire passer une interview à certains déficients auditifs en âge de travailler, à certains responsables de centre de formation professionnel et enfin à certains employeurs qui ont déjà eu à employer les déficients auditifs. L'étude a concerné les déficients auditifs de la ville de Yaoundé.

Mots clés : déficients auditifs, obstacle, stratégie, insertion socioprofessionnelle.

ABSTRACT

Throughout the world, in Africa and particularly in Cameroon, the problem of socio-professional integration of people with disabilities in general and those of disabled people with hearing impairment in particular still and continues to be a major concern which must be taken into account. The acceptance of hiring disabled people with hearing impairment turns out to be a very big challenge for them, so, socio-professional integration strategies constitute a particular concern, mainly when we are dealing with a society which is still fooled by the ignorance of the hearing impaired and holds prejudices against them. Added to this poorly qualified training, employers' reluctance to hire, communication barriers, security problems, limited career development. This set of elements determines the socio-professional integration of these people and when they encounter difficulties in this direction, they do not manage to find satisfaction at a given moment. So these people experience discomfort, an uncomfortable situation which affects their self-esteem. Hence the problem relating to “the strategies and obstacles of socio-professional integration of the hearing impaired in Yaoundé”, based on this problem, we formulate the following main research question: “does a good formulation of inclusion strategies contribute to eliminate obstacles that hinder the socio-professional integration of hearing impaired people? The main hypothesis is “the good formulation of inclusion strategies can contribute to the elimination of obstacles that hinder the socio-professional integration of people with hearing impairments”. The objective is to “show that people with hearing impairments face specific obstacles when they seek to enter the labor market and also to propose strategies that can promote their integration and adaptation in a socio-professional environment”. To better achieve this objective, an interview guide has been put together, in order to interview certain hearing impaired people of working age, certain managers of vocational training centers and finally certain employers who have already had to employ the hearing impaired. The study concerned hearing impaired people in the city of Yaoundé.

Keywords: hearing impaired, obstacle, strategies, socio-professional integration

ÉPIGRAPHE

« L'homme que le hasard ou la nature a marqué, pourquoi faut-il que toutes ses autres vertus en soient obscurcies dans le regard des autres ? » Shakespeare, Hamlet, Acte I,

Scène 4

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives sont récurrentes dans tous les pays du monde entier plus particulièrement en Afrique et ce au Cameroun. Il est à noter que les déficients auditifs sont l'un des handicapés qui rencontrent le plus de difficultés dans le monde du travail ceci dû à leur surdité.

L'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs a longtemps été marquée par un clivage par les institutions en charge de la protection et de la promotion des personnes handicapées. Le contexte r glementaire largement rénové depuis la loi du 11 février 2005, nous invite aujourd'hui à concevoir sous un autre angle l'inclusion socioprofessionnelle des déficients auditifs et aussi les déclarations du rapport de l'OMS en 2012 qui nous informe que d'ici 2050, près de 332 millions de personnes en Afrique seront atteintes d'un certain degré de d fici nce auditive et surtout que tous les hommes naissent égaux en droits et devoirs. La convention des nations unies mise en vigueur le 3 mai 2008 répond clairement à cette préoccupation : « promouvoir, protéger et assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains, les libertés fondamentales des personnes avec les handicaps en tous genres. Il ne s'agit plus aujourd'hui d'une assistance charitable envers les personnes en situation de handicap mais plutôt d'une solidarité nationale voir même internationale C'est pourquoi nous avons axé notre travail sur le thème : **Stratégies et obstacles de l'insertion socio professionnelle des déficients auditifs de Yaoundé.**

Ainsi, cette étude se propose d'identifier les obstacles auxquels font face les déficients auditifs en milieux socioprofessionnel et aussi de trouver des stratégies pour promouvoir leur insertion. En d'autres termes il s'agit de mettre en lumière toutes sortes d'obstacles qui pourraient causer du tort à leur acceptation en milieux socioprofessionnel afin de pouvoir trouver de bonnes stratégies pour leur insertion en milieu socioprofessionnel.

Pour mieux identifier les obstacles liés à l'insertion socioprofessionnel des déficients auditifs, nous allons nous référer à la théorie du jugement social de Muzafe shérif (1945-1947), les gens jugent les autres en fonction de diverses caractéristiques tel que l'apparence physique, le comportement, les attitudes et les croyances que seule une source de bonne information permettra de balayer ce faux jugement. Dès lors, il convient de situer ce travail dans un cadre du débat, qui depuis des décennies suscite des réflexions sur l'insertion socioprofessionnel effective des personnes d fici tes auditives. Toutefois, nous n'allons pas confronter les théories existantes, nous cherchons tout simplement à voir dans quelle mesure l'application de

notre thème de recherche peut se vérifier dans notre contexte. À travers cette analyse, notre étude s'inscrit dans une démarche expérimentale.

En ce qui concerne l'ossature, elle est constituée de quatre (04) chapitres :

- La problématique de l'étude
- Le cadre théorique de l'étude
- Le cadre méthodologique de l'étude
- La présentation et l'analyse des résultats

Par ailleurs, nous ne prétendons pas avoir parcouru le tour de la question. Nous sommes pertinemment conscients des limites de ce travail qui n'est autre chose qu'une initiation à la recherche. Néanmoins, au cours de sa réalisation, il nous a été possible de nous frotter aux exigences et aux contraintes de la recherche scientifique. Les principales difficultés auxquelles nous nous sommes confrontés sont surtout d'ordre méthodologique et temporel. Mais nous pouvons dès à présent déjà dire de manière synthétique que la bonne insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées et surtout celle des déficients auditifs passe par l'acceptation de ces derniers par tous, la bonne formation professionnelle et un milieu de formation et de travail adapté.

PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Dans une étude en science de l'éducation ou en science sociale, la problématique est une étape capitale, car elle met le lecteur en contact direct avec la racine du problème de la recherche. C'est alors la partie dans laquelle nous présentons les préoccupations, ainsi que les idées fortes qui vont nous diriger tout au long de notre travail. Nous allons dans ce chapitre formuler et poser le problème de la recherche par la suite présenter les hypothèses, les objectifs, les intérêts et les délimitations de l'étude.

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

L'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap est non seulement bénéfique pour les personnes en situation de handicap, mais aussi pour l'amélioration du PIB des États. En réalité, l'impact de l'exclusion des personnes en situation de handicap sur le PIB est vraiment radical. D'après le rapport mondiale de l'OMS sur le handicap en 2012, il est à noter que plus d'un milliard de personnes vivent avec un handicap sous une forme ou une autre et près de 200 millions d'entre elles ont de très grandes difficultés fonctionnelles et dans les prochaines années, le handicap deviendra une préoccupation encore plus grande à cause de l'augmentation de la prévalence qui s'explique par le vieillissement des populations et le risque plus élevé de handicap chez les personnes âgées, mais aussi par l'accroissement mondial des problèmes de santé chronique comme le diabète, les maladies cardiovasculaires, le cancer et les troubles de la santé mentale.

Nous constatons donc que si l'inclusion socioprofessionnelle des porteurs de handicap ne s'améliore pas le monde court à sa perte. A ce sujet, une étude réalisée au Canada montre que « la perte de production - en cas d'exclusion des personnes handicapées du marché du travail s'élève à 7,7 % (55,8 milliard de dollars) du produit intérieur brut (PIB) » (Ficke, 1992 ; Hals & Ficke, 1991). Les résultats de cette étude, démontrent de manière explicite que les proportions régionales de la perte de PIB due au handicap s'élèvent à 35,8% en Europe et Asie Centrale, 29,1% en Amérique du Nord, 15,6% en Asie de l'Est et Pacifique, 6,6% en Amérique Latine et Caraïbe, 6,0% au Moyen Orient et Afrique du Nord, 4,3% en Afrique Sub-Saharienne et 2,6% en Asie du Sud (Ficke, 1992 ; Hals & Ficke, 1990). Ces conséquences parmi tant d'autres prouvent la mobilisation des pays tous centrés sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, reconnue par les scientifiques comme l'une des voies pour favoriser un épanouissement social et psychologique de ces personnes (de Araujo, 2007).

Toutefois, les études s'inscrivant dans la théorie du jugement sociale (Louvetet Rohmer, 2010 ; Louvet, 2007 ; Chant et Al, 2005) montrent que « les personnes en situation de handicap ne sont pas considérées comme des personnes compétentes dans le monde du travail » (Louvet et Rohmer, 2010 : 14) De plus, c'est dans le groupe des personnes en situation de handicap que « se recensent le taux de scolarité le plus faible, le taux de chômage le plus élevé et on y atteint le seuil de pauvreté jamais égalé » (Paugam cite par Ngoule, 2012 : 35). Il est du même avis que l'OMS qui indique que : « dans le monde entier, les personnes handicapées ont de moins bons résultats sur le plan de la santé comme de l'éducation, participent moins à la vie économique et connaissent des taux de pauvreté plus élevés que celles qui ne sont pas handicapées ». (Rapport mondiale de l'OMS sur le handicap, 2012). Alors comment insérer socio professionnellement des personnes qui sont exclues par la société ? Comment insérer des personnes qui sont jugées incompetentes ? Sont-elles vraiment incompetentes ? Est-ce une mauvaise connaissance des personnes en situation de handicap ? Comment les employeurs perçoivent-ils les personnes en situation de handicap ? Ont-ils des préjugés ? Pourquoi le taux de scolarité le plus faible et le taux de chômage le plus élevé se recensent de plus en plus chez les personnes en situation de handicap ? Est-ce dû au fait que les personnes en situation de handicap ne sont pas bien formées ? Si elles le sont où et comment sont-elles formées ? Y'a-t-il une relation entre la qualité de formation des personnes en situation de handicap et leur insertion socio-professionnelle ? Quoi qu'il en soit, Boutin et Bessette (2012 :34) pensent que « plus que jamais, il est question de la place de la personne handicapée ou en difficulté dans la société ». Il est donc normal que tout commence par l'école et qui dit école dit formation d'autant plus que l'éducation garantit selon Lemire (1997 :110 ; cité par Foaleng,nd :8) quatre (04) fonctions sociales principales qui ne sont rien d'autres que ses finalités socioprofessionnelles : 1-Qualification (l'école assure la qualification nécessaire à l'accès aux différents métiers dans la société) 2- sélection (elle sélectionne ses clients, en fonction des aptitudes des uns des autres, dans l'accès au métier) ; 3- Allocation (les gens sélectionnés peuvent prétendre à divers avantages [de toute nature] , en fonction du capital dont les aura doté l'école ou que celle-ci leur reconnait) ; 4- socialisation (l'école socialise d'abord pendant la scolarisation [socialisation scolaire], mais toute la scolarisation elle-même conduit l'individu à trouver sa place dans la société [à travers l'exercice]).

L'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées ne peut se faire sans passer par la formation de ces derniers ; la formation étant entendue comme un processus individuel par lequel une personne acquiert des savoirs et développe des savoirs faire accompagnés des

moyens nécessaires pour sa mise en œuvre. On peut se poser la question de savoir quels sont les facteurs qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées ?

1.2. PROBLEME DE RECHERCHE

« Faire progresser la science, c'est d'abord apercevoir un problème et savoir le formuler » (Schaff, 1976 : 285). En réalité, la connaissance commence par la tension entre savoir et non-savoir : pas de problème sans savoir – pas de problème sans non savoir » (Popper, 1979 : 76). En outre, « un problème scientifique a la forme d'une tension entre savoir et non savoir » (Dumez, 2011 :16). Dès lors, quel est le problème scientifique soumis à notre analyse par la présente recherche ?

L'expression du problème scientifique de cette recherche est formulée ci-dessous.

Partout dans le monde, les problèmes d'insertion socio-professionnelle des handicapés se posent même s'ils ne sont pas au même degré. Mais quel que soit le pays où l'on se trouve, la gestion de la situation des handicapés en milieu professionnel doit occuper une place importante dans la stratégie de chaque pays car chaque être humain a des droits et des devoirs. D'ailleurs c'est ce qui est soulevé dans la déclaration universelle des droits de l'homme, « tous les hommes naissent égaux en droits et devoirs ». C'est la raison pour laquelle la convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées adopte un traité international le 13 décembre 2006 pour « promouvoir, protéger et assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains, les libertés fondamentales des personnes avec les handicaps en tous genres ». Ce traité entre en vigueur le 3 mai 2008.

Au Cameroun, le problème d'insertion socioprofessionnelle des handicapés représente un lourd fardeau économique, humain et social pour l'État. Selon les termes de la loi du 11 février 2005, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. Est non seulement défini par l'OMS comme une limitation d'activité ou restriction à la vie en société mais également comme : « un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromise ».

Quelques chercheurs dans le monde ont effectué des études sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des handicapés sur plusieurs handicaps, mais la stratégie sur les déficients auditifs restes encore peu connue. Les résultats des différentes recherches réalisées en Europe, en Afrique convergent sur plusieurs points. Les problèmes d'insertion dont font face les handicapés peuvent découler notamment des facteurs d'exclusion sociale (Christian Dullin, pierre défargues, Christophe ferre dans empan 2004/3(n55) page 123-127 ; Naomi Lloyd Euronews 23/02/22 ; Rosine NTSAMA, PUP, page 183-199). En effet, plusieurs handicapés se sentent exclus du monde du travail tout ceci à cause des préjugés qui sont des idées préconçues par rapport aux caractéristiques d'une personne ou d'une situation. Ils sont d'autant plus présents lorsqu'on n'a pas encore été amené à rencontrer des personnes ayant cette caractéristique ou à vivre la situation considérée. Ils découlent également des facteurs de formations de qualité, il n'est donc pas surprenant qu'ils soient nombreux en ce qui concerne les chômeurs handicapés car ils sont très peu présents dans le monde du travail et dans la vie sociale en général comme le confirme Hannebelle (2019). Ainsi d'après Rohmer et Louvet (2006) cité par point et al (2010). « Les difficultés d'insertions professionnelles des handicapés ne sont pas le fruit des croyances, perceptions et représentations ».

Une étude a été menée en Europe par les stagiaires en formation d'éducateur technique. Il est dit que L'année 2003, qui avait été déclarée année du handicap, nous a permis au moins de nous apercevoir qu'en matière de respect des droits et des services rendus aux personnes handicapées, la France ne se situait pas en tête du peloton européen. Souvent citée dans les années 1970 pour ses réponses originales en matière d'insertion professionnelle, elle est aujourd'hui trop souvent critiquée pour l'aspect discriminatif de ses accès au travail ou à la formation (christian dulin, 2004). Avoir un emploi est l'un des meilleurs moyens de garantir l'indépendance et l'intégration sociale, mais aujourd'hui seulement 50,8% des personnes en situation de handicap sont parvenues à décrocher un emploi stable. Selon les chiffres de l'UE, 30% des femmes et 28,1% des hommes en situation de handicap âgés de 16 ans ou plus sont également menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale (Naomi lloyd 23/02/22).

Il est à noter que 28,4% des personnes handicapées sont menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, contre 18,4% des personnes valides. De même, 29,4% des personnes handicapées obtiennent un diplôme contre 43,8% des personnes valides (Naomi Lloyd 23/02/22 Euronews). Ajouté à tous ceux-ci, l'on note également que la difficulté d'insertion des personnes porteurs de handicap est aussi lié à l'employeur car d'après un regroupement d'informations issues d'enquêtes réalisées au Royaume Unis par le Royal National Institute for Deaf People (RNID)

[12], la principale barrière au recrutement des personnes malentendantes est l'attitude même de l'employeur potentiel (70%). « Leur surdité aurait pour effet de les exclure de certains postes (59 %) ou serait un motif de non recrutement (23%) lors d'un entretien d'embauche. D'autant que les personnes malentendantes interrogées lors de ces enquêtes font le constat, chez les intermédiaires de l'emploi comme chez les recruteurs d'un manque d'information et de sensibilisation à leurs besoins (68 %) ainsi que d'une méconnaissance des outils nécessaires à communiquer avec elles (52 %) » (Naomi Lloyd, 23/02/22, Euronews).

Si le droit à l'emploi pour tous est consacré par la quasi-totalité des législations africaines, il reste encore plus un vœu pieu qu'une réalité tangible sur le continent noir. Ce constat est encore plus vrai chez les travailleurs handicapés en Afrique. Ces derniers représentent environ un milliard, soit 15% de la population mondiale (Fall, 2019). Parmi eux, à peu près 80 % sont en âge de travailler. Malheureusement, le droit à un travail décent leur est souvent refusé. De manière générale, comparées aux personnes non-handicapées, celles souffrant d'un handicap connaissent des taux de chômage et d'inactivité économique plus élevés. En France, par exemple, plus de 500 000 personnes handicapées sont au chômage. C'est deux fois plus que pour les personnes valides. En Afrique, seuls 10 % des enfants handicapés vont à l'école. Et 80% des adultes handicapés n'ont pas d'emploi. Pour la plupart, cela revient à une vie de pauvreté et de discrimination (Fall, 2019).

La bonne insertion des déficients auditifs est très importante pour un monde, un continent et un pays qui tendent à plus de pourcentage de déficients auditifs dans les années à venir, pour participer pleinement à la vie économique, politique et sociale. D'après Les études mentionnées plus haut, nous avons observé que les déficients auditifs sont des personnes en situation de handicap les plus exposés à vivre les préjugés sociaux que les autres handicapés ainsi que Le reste des populations au Cameroun.

Le processus d'insertion s'avère très stressant en soi et du coup l'adaptation des déficients auditifs constitue une préoccupation particulière, principalement lorsque l'insertion est combinée à des facteurs de risques additionnels tels que la réticence à l'embauche, les barrières de la communication, les problèmes de sécurité, évolution de la carrière limitée. Cet ensemble d'éléments détermine la bonne insertion de ces personnes et lorsque ces éléments se heurtent à des difficultés allant dans le sens où elles ne parviennent pas à trouver satisfaction à un moment donné. Alors la personne vit un malaise, une situation inconfortable qui affecterait sa sécurité, c'est à dire face à cette réalité la personne est vulnérable car se trouvant dans

l'incapacité de se réorganiser pour mieux faire ce qui lui est dû et de nombreuses pesanteurs socioculturelles.

1.3. QUESTIONS DE RECHERCHES

Nous rappelons que la question de recherche est « une interrogation explicite relative à un domaine que l'on désire explorer en vue d'obtenir de nouvelles informations » (forestin, 1996 : 51). Elle est à l'origine de l'investigation dans la mesure où, en voulant trouver des réponses concrètes à cette question, le chercheur mène des investigations.

1.3.1. Question générale

Une bonne formulation des stratégies d'inclusion contribue-t-elle à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives ?

1.3.2. Questions spécifiques

De la question générale précédente, quatre (04) questions spécifiques découlent comme pistes de recherche :

- Quels sont les obstacles spécifiques auxquels les personnes déficientes auditives sont confrontées dans leur recherche d'emploi et leur intégration dans le marché du travail ?
- Quelles sont les stratégies utilisées par les personnes déficientes auditives pour surmonter les obstacles à leur insertion socio-professionnelle et quelles sont les expériences et perspectives concernant les obstacles et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle ?
- Quel est le regard des employeurs à l'endroit des personnes déficientes auditives et comment cela influence-t-il l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs ?
- Quelles sont les politiques et les programmes gouvernementaux mis en œuvre dans le but de soutenir l'insertion socio-professionnelle des personnes déficientes auditives et quel est leur niveau d'efficacité ?

1.4. OBJECTIFS DE RECHERCHE

Il sera question pour nous de montrer que les personnes déficientes auditives sont confrontées à des obstacles spécifiques lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le marché du travail et aussi de proposer des stratégies qui pourront favoriser leur insertion et leur adaptation en milieu socioprofessionnel. De cet objectif général se dégagent quatre (04) objectifs spécifiques.

- **Objectif spécifique 1** : Analyser les obstacles que les personnes déficientes auditives rencontrent lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le marché du travail
- **Objectif spécifique 2** : Identifier les attitudes des employeurs à l'égard des personnes déficientes auditives et les mesures qu'ils prennent pour faciliter leur inclusion socio-professionnelle ;
- **Objectif spécifique 3** : Examiner les politiques et les programmes gouvernementaux actuels qui visent à soutenir l'insertion socio-professionnelle des personnes déficientes auditives et évaluer leur efficacité ;
- **Objectif spécifique 4** : Formuler des recommandations visant à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives, y compris des mesures concrètes pour les employeurs, les gouvernements et les organisations de la société civile.

1.5. INTERET DE L'ETUDE

Il peut être défini à 3 niveaux scientifiques :

1.5.1 Intérêt scientifique

Sur le plan scientifique, ce travail repose sur le fait qu'il se veut une contribution à la problématique portant sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs. La déficience auditive est un type de handicap bien réel qui peut surgir au cours de notre vie comme tout autre handicap, elle prend de plus en plus de l'ampleur dans nos sociétés et selon l'OMS dans les années à venir, le pourcentage de déficients auditifs sera encore plus élevé. Il faut relever par ces termes que, même si la présente étude a déjà été menée, elle n'en reste pas moins une réflexion scientifique supplémentaire de portée générale dont les résultats permettront d'enrichir les travaux scientifiques déjà existants

1.5.2. Intérêt social

Cette étude contribuera à une meilleure intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées déficientes auditives, ce qui pourra avoir un effet positif sur leur bien-être et leur qualité de vie. Elle pourra aussi aider à leur réalisation personnelle et leur autonomie économique.

1.5.3. Intérêt psycho-social

Pour ce qui est de l'intérêt psycho-social, cette étude contribuera à sensibiliser les employeurs, les décideurs politiques, les collègues et la société en générale afin de changer les

perceptions négatives qu'ils ont des personnes en situation de handicap. Cette initiative positive permettra aux porteurs de handicap de mieux s'insérer gracieusement dans le système éducatif mais également dans le milieu socioprofessionnel.

1.6 DELIMITATION DE L'ETUDE

Etant donné qu'un travail scientifique ne peut être exhaustif, il est important pour nous de délimiter notre champ d'étude, c'est à dire circonscrire notre étude et donner ses frontières sur les plans thématique, temporel et géographique.

1.6.1. Délimitation thématique ou conceptuelle

La thématique retenue dans le cadre de notre étude concerne l'insertion socioprofessionnelle en contexte camerounais, l'objectif principal ici étant d'identifier les obstacles liés à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées et plus précisément des déficients auditifs, puis de proposer des stratégies pour promouvoir leur insertion.

1.6.2. Délimitation temporelle

Notre étude s'étend sur une période allant de 2022-2023 réalisée dans le cadre de notre formation en cycle Master en Faculté des Sciences de l'Education (FSE), précisément au département d'Education Spécialisée (EDS) ; spécialisation : handicap sociaux et conseils. Ayant commencé sa construction en Master I.

1.6.3. Délimitation spatiale

Notre étude est réalisée à Yaoundé, auprès des déficients auditifs, des différents centres de formations des déficients auditifs, des différents ministères chargés des personnes handicapées et auprès de certains employeurs.

CHAPITRE 2 : FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Une recherche ne peut aborder un problème sans le situer dans son contexte, sans faire une mise au point de l'état actuel des connaissances sur la question. Toutefois, nous allons d'abord donner un sens aux concepts clés, par la suite faire le recensement d'un ensemble d'écrits portant sur l'étude, les théories explicatives et le tableau synoptique.

2.1. APPROCHES NOTIONNELLE

Cette partie vise à définir les concepts clés de notre étude.

2.1.1 Handicap

Selon Mercier (1997, cité par Rose, 2007) le handicap désigne l'« ensemble constitué par les déficiences, les incapacités et les désavantages qui y sont liés. »

La déficience fait référence à « la perte de substances ou à l'altération de fonctions ou de structures physiologiques, psychologiques ou anatomiques, provisoire ou définitive. Elle comprend l'existence ou l'apparition d'anatomies, d'insuffisances de pertes concernant un membre, un organe, un tissu ou une autre structure de l'organisme incluant la fonction mentale. Elle correspond à une norme biomédicale et se présente comme la conséquence d'une maladie ou d'un trouble.

L'incapacité correspond à la réduction partielle ou totale, transitoire ou définitive de la capacité d'accomplir une activité, d'une façon considérée comme normale pour un être humain. Elle résulte d'une déficience.

Le désavantage social est provoqué par une déficience ou par une incapacité. Il correspond à un état qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle social normal qui est en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels. Son évaluation dépend des normes culturelles ; une personne présentant les mêmes caractéristiques pourrait être considérée comme ayant un désavantage social dans un groupe donné mais pas dans un autre » Mercier, 1997, cité par Rose, 2007).

Inserm (1988 ; 04) a donné la définition suivante d'handicapé : « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ». De ce fait, le handicap est considéré comme toute limitation des difficultés

d'interaction d'un individu avec son environnement, causé par une déficience provoquant une incapacité permanente ou non.

Au Cameroun, la loi N° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées, définit en son article 2 le handicap comme « une limitation des possibilités de pleine participation d'une personne présentant une déficience à une activité dans un environnement donné ». Handicapée est toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale, du fait d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou non.

2.1.2. Déficience

Selon la revue d'information pour l'éducation des enfants sourds intitulée : « les enfants atteints IMC grave : guide pour leur éducation », le terme déficience se définit par rapport au déficit et au handicap. Le déficit étant entendu comme une perte ou une anomalie d'une fonction psychologique, anatomique ou physique. La déficience quant à elle désigne une absence ou une diminution par suite d'un déficit de la faculté d'accomplir certains actes considérés comme normaux pour un être humain. Le handicap par contre désigne au sens plein comme nous l'avons dit plus haut, un désavantage dû à une déficience empêchant ou limitant chez l'individu l'accomplissement des fonctions dans les conditions normales, compte tenu de son âge, son sexe, et des facteurs socioculturels. À travers ces définitions nous pouvons constater que ces termes sont intimement liés.

Selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), la déficience est une perturbation des structures ou des fonctions anatomiques, physiologiques, ou psychologiques de l'organisme.

2.1.3. La déficience auditive

La déficience auditive se réfère à une perte ou à une fonction réduite de l'organe auditif (Obi, 2010). Dans l'éducation, la déficience se condense sur « l'aptitude de l'enfant à utiliser son audition pour comprendre la parole et apprendre le langage et les effets sur la performance éducative » (Heward, 2003 : 363). Elle se définit aussi comme une perte d'audition qui se caractérise par le fait que la personne atteinte de la déficience est incapable d'entendre aussi bien qu'une personne ayant une audition normale, le seuil étant de 20 Db (Décibel) ou mieux dans les deux oreilles. La déficience auditive peut être légère, moyenne ou profonde.

Les personnes malentendantes sont atteintes d'une perte d'audition moyenne à sévère. Elles communiquent néanmoins généralement par la parole et peuvent bénéficier du recours à des

aides auditives, à des implants cochléaires ou d'autres dispositifs d'aide à l'audition ainsi qu'au sous titrage.

Les personnes sourdes souffrent généralement d'une perte d'audition profonde, ce qui veut dire qu'elles n'entendent plus ou pratiquement plus. Elles communiquent généralement par la langue des signes.

La déficience auditive peut avoir plusieurs causes observées en des périodes différentes à savoir : Pendant la période prénatale nous pouvons avoir les facteurs génétiques, les infections intra-utérines comme la rubéole et les infections cytomégalovirus ; pendant la période périnéale nous pouvons avoir l'hyper bilirubinémie(jaunisse sévère), faible poids à la naissance, l'asphyxie à la naissance(privation d'oxygène à la naissance) ; au cours de l'adolescence de l'enfant, d'autres causes peuvent aussi provoquer la déficience auditive à savoir les infections chronique de l'oreille (otite moyenne suppurée chronique), l'épanchement de liquide dans l'oreille (otite moyenne non-suppurée chronique), la méningite et d'autres infections. À l'âge adulte et à la vieillesse nous avons les maladies chroniques, la consommation du tabac, l'otosclérose, la dégénérescence neurosensorielle liée à l'âge et la déficience auditive neurosensorielle soudaine et comme causes observées dans la vie de tous les jours nous pouvons citer les bouchons de cérumen, le traumatisme de l'oreille ou de la tête, les sons ou bruits de forte intensité , les ototoxiques, les infections virales et la déficience auditive génétique (progressive ou d'apparition tardive).

2.1.4. Audition

Selon le grand dictionnaire de psychologie, l'audition s'aperçoit comme une fonction de perception des sons par l'intermédiaire du système auditif.

Selon le journal de femme santé médecine, l'audition désigne l'ensemble des processus liés à la capacité de percevoir un son ; l'audition englobe une action des oreilles, comprenant le conduit auditif externe, le tympan, le marteau, l'enclume, l'étrier, la trompe d'Eustache, l'oreille interne la cochlée et le nerf auditif. L'oreille est possible par le cerveau qui analyse les ondes sonores captés par le pavillon. L'audition est la capacité des êtres humains à entendre et interpréter des sons.

2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Comme l'appréhendent Quivy et Campenhoudt (1988 : 42) « lorsque le chercheur entame un travail, il est peu probable que le sujet traité n'ait jamais été abordé par quelqu'un d'autre auparavant. Au moins en partie indirectement... tout travail de recherche s'inscrit dans un continuum ». Dès lors, quels sont les différents aspects sous lesquels les études jusqu'ici se sont intéressées à l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées en général et ceux des déficients auditifs en particulier ? En quoi la présente étude se distingue-t-elle de ces travaux antérieurs ?

2.2.1 Facteurs qui influencent l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs

A propos des études qui ont été menées jusqu'ici, sur le handicap en général, l'on note les difficultés d'insertion socioprofessionnelle sur un double aspect à savoir la stigmatisation qui entraîne la marginalisation et le manque de qualification dû au problème d'insuffisance de formation professionnelle.

Parlant de la lutte contre la discrimination, d'après la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, « tous les hommes naissent égaux en droits et devoirs ». Ce principe de l'égalité entre les êtres humains est encore inscrit dans la constitution de notre pays qui a consacré ce principe universel en un droit inaliénable. Par ailleurs, le Cameroun a promulgué la Loi n° 2010/002 du 13 Avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées. Mais à l'observation, on se rend compte que les handicapés n'ont pas les mêmes droits dans la société. En dépit des dispositions législatives et constitutionnelles qui consacrent l'égalité entre les êtres humains, il apparaît que la reconnaissance de la dignité inhérente à toute la famille humaine reste encore un sujet préoccupant de nos jours. Les dispositions législatives et judiciaires sur la protection et la promotion des personnes handicapées justifient la volonté de ce traitement prioritaire (Rosine NTSAMA, p183-199(2012), jeunesse et discrimination, paris PUP)

L'analyse sociologique des questions de la santé et du handicap permet d'examiner les interactions entre sociétés, maladie, santé et culture afin de montrer comment les sociétés interprètent la maladie et la santé.

Les personnes handicapées vivent dans des espaces sociaux où s'opère leur socialisation. Durant le processus de socialisation, ces personnes en situation de handicap sont sujettes à des représentations pouvant conduire à des résultats différents, voire divergents d'où

l'on se pose la question de savoir si le handicap fait partie de la réalité quotidienne de la société camerounaise ?

Le cas échéant, quelles sont les bases holistiques qu'offrent les représentations sociales dans la gestion des préoccupations relatives au handicap des personnes handicapées ? Nous présentons l'influence de celles-ci sur les traitements réservés aux personnes handicapées dans la société camerounaise.

« *Les handicapés à long terme ne sont ni malades, ni en bonne santé, ni morts, ni vivants, ni en dehors de la société, ni pleinement à l'intérieur* (Murphy, 1990) ». Cette réflexion de Murphy Robert symbolise la situation équivoque de la personne handicapée au sein de la société essentiellement faite de normes et de repères stéréotypés. Les stéréotypes sont ainsi des attributs que l'on projette sur une catégorie de personnes à partir d'un élément connu, réel ou imaginé. Quand cet attribut est négatif, on parle de stigmatisation.

Selon Goffman, la société est répartie en deux catégories de personnes et les contingents d'attributs qu'elle estime d'ordinaires et naturels chez les membres de chacune de ces catégories. La catégorisation potentielle basée sur les apparences détermine l'identité sociale virtuelle de l'individu ; de par sa catégorie et ses attributs il est possible de prouver qu'il les possède et cela constitue son identité sociale réelle. L'écart entre ces deux identités représente le stigmate lorsque l'identité sociale réelle est notamment défavorable à la personne concernée.

En somme trois types de stigmates ont été répertoriés :

- Les stigmates physiques caractérisés par les monstruosité du corps et les diverses difformités ;
- Les stigmates sociaux pour lesquels on infère l'existence chez l'individu parce que l'on sait ce qu'il est ou qu'il a été tel que mentalement dérangé, emprisonné, drogué, alcoolique, homosexuel, chômeur ou suicidaire ;
- Les stigmates tribaux concernant les races, la nationalité et la religion.

Le cas du handicap physique se situe dans la catégorie des stigmates physiques.

À partir de l'observation d'une imperfection par rapport aux références socialement admises, on est enclin à en supposer toute une série. De la sorte, le cas du handicap physique peut facilement entraîner le préjugé sur la réduction des capacités mentales. Cette représentation sociale introduit une non-reconnaissance d'une relation égalitaire avec la personne handicapée.

Les rapports avec l'Autre s'en trouvent affectés par des attitudes de compassion, de rejet ou de condescendance.

Dans le contexte social camerounais et selon les croyances, le handicap est perçu différemment. Il est à noter que les populations africaines sont traditionnellement animistes et superstitieuses. Dans la société camerounaise, en dépit d'une forte implantation des religions introduites pendant la colonisation telles que les religions chrétiennes et l'islam, la persistance des croyances traditionnelles sur les pratiques entretient une influence sur la perception des faits de société.

Ainsi d'une famille à l'autre, la survenance du handicap dans la famille peut être perçue comme :

- Une punition du ciel ;
- Une malédiction ;
- L'incarnation du démon ;
- L'effet du sort ou des esprits maléfiques ;
- Un fait accidentel.

D'importants travaux d'investigations ont été faits au Cameroun par Roger (O. L. E., 2010), en vue d'apprécier la gestion du handicap au sein des populations camerounaises et même africaines. Il est arrivé au constat qu'« autrefois dans la société africaine, la personne handicapée était avant tout un sujet de malédiction. Ainsi, la société africaine pensait que l'infirmité dont on devine mal l'origine pouvait avoir une fonction religieuse : Dieu aurait envoyé un tel infirme pour mettre à l'épreuve les membres d'une société afin de mesurer leur degré d'humanité et de bonté. De ce fait, la personne handicapée était mieux intégrée dans la société traditionnelle qu'elle ne l'est dans la société moderne (Noutcha, 2004) ». Il y a lieu de penser que les attitudes face au handicap ne varient pas beaucoup entre les sociétés traditionnelles africaines et camerounaises en particulier. Les travaux de R. Noutcha ont mis en exergue trois étapes de la gestion du handicap dans les milieux traditionnels africains à savoir : la représentation, l'acceptation ou le rejet et le vécu du handicap.

S'agissant des représentations dans bon nombre de cas, « le handicap n'apparaît pas comme la conséquence d'une maladie, il reste lié aux interprétations et au contexte social d'appartenance, dans la mesure où au sein de nos sociétés traditionnelles les faits sont toujours considérés comme une attaque ou une offense (Noutcha, 2004) ». On perçoit la survenance du handicap comme l'effet d'un sort maléfique. Ainsi, malgré la présence de la médecine moderne

et les diagnostics qu'elle offre face au handicap, la tendance à se tourner vers les tradipraticiens appelés « Mot mebala » ou « Nganka » en langues locales demeure prédominante.

Quant à l'acceptation ou le rejet du handicap, « l'attitude de la communauté camerounaise face au handicap est différente suivant le type de handicap dont il est question. Si elle semble positive pour les handicaps visuels, elle est plus distante pour le handicap mental et plutôt négatif pour les sourds. Et pourtant ces différentes attitudes n'entraînent pas l'exclusion totale, mais une certaine indifférence (Noutcha, 2004) ».

Pour ce qui est du vécu, le handicap infantilise sa victime au point de la maintenir dans une situation d'assistée en permanence. Cet état des choses engendre chez la personne handicapée un sentiment d'inutilité, une perte de confiance en soi ; tandis qu'au sein de la société, naît une attitude faite de pitié, de compassion et d'impuissance face au destin ou de méfiance et de stigmatisation. Le handicap favorise ou accentue ainsi la vulnérabilité de la personne handicapée et l'écarte de la vie sociale.

Il y a lieu de préciser que les personnes qui survivent à leur handicap ne sont pas totalement isolées car, en tout état de cause, leurs familles leur sont souvent attachées au-delà de la peine, de la honte ou de la résignation qu'elles pourraient éventuellement éprouver. Cependant, la misère ambiante de certaines familles les contraint parfois à se débarrasser de leurs enfants handicapés. Chez plusieurs personnes, la chronicité du handicap impose une représentation de soi qui tend à développer une forme de culpabilité. Ainsi, le rapport de la personne handicapée à la société participe à la construction d'une identité qui reconnaît non seulement des besoins spécifiques aux handicapés mais qui, inmanquablement, institue une définition d'une catégorie sociale et juridique d'acteurs sociaux, par là même, participe à la constitution d'un statut social. C'est pourquoi à travers les relations sociales, être atteint par un handicap va constituer un fardeau pour un individu et dans une certaine mesure pour son entourage, notamment avec le poids de la stigmatisation qui a été construite déjà à partir du travail social. Ce trait devient un stigmate par la valeur négative qui est attribuée à ces personnes dans le tissu social et les interactions quotidiennes. Dès lors, être une personne handicapée et même affectée par un handicap constitue un attribut qui vous discrédite. Comme l'a souligné Goffman, ce discrédit contamine tous ceux qui ont ces caractéristiques dans la société et la stigmatisation contribue à leur marginalisation sociale. (Rosine NTSAMA, 2012)

Cette situation qui expose l'individu à un regard critique de la société est à l'origine d'une multiplicité de trajectoires qui rythment son comportement social au quotidien. Dans tous

les lieux de la vie sociale perturbée par le regard de l'autre, la personne handicapée est donc un acteur central, obligé de faire des choix et de prendre des initiatives pour gérer les problèmes posés par la stigmatisation.

A l'observation nous constatons que les représentations sociales des personnes handicapées déterminent la marginalisation et l'altération de leur identité sociale. Les histoires de vie des handicapés montrent que « vivre avec le handicap » constitue un fardeau dans la mesure où les rapports sociaux dans lesquels ils sont quotidiennement insérés, sont caractérisés par un effritement de liens de sociabilité. Ils suscitent toujours prudence et méfiance chez les autres. Dans l'usage de l'espace public, ils sont toujours « perçus autrement », c'est-à-dire discrédités. La perception quotidienne de cette « anomalie » et l'ensemble des réponses sociales et culturelles que possèdent les individus et les sociétés justifie cette forte stigmatisation des personnes affectées. Dans le monde social, les attitudes discriminatoires et la stigmatisation peuvent provenir des membres de la famille, des employeurs, des collègues, des camarades et amis. On a généralement constaté que les problèmes posés par le handicap sont liés à la recomposition des rapports sociaux entre l'individu atteint et son entourage.

Pour ce qui est du manque de qualifications dû au problème de formation insuffisante, nous notons que selon le Responsable du MINAS,

Les personnes handicapées que nous avons recrutées dans notre ministère par exemple, fournissent un rendement satisfaisant. La société doit comprendre que ce sont des personnes talentueuses, dévouées, ayant des capacités. Et ce qui est d'autant plus intéressant, c'est qu'il existe un phénomène de compensation chez la personne handicapée : l'un des sens qu'a perdu une personne handicapée permet que les quatre autres soient plus développés.

En effet, au regard de la monographie élaborée, l'aveugle peut aisément occuper aujourd'hui le poste de secrétaire de direction grâce aux technologies nouvelles et a un logiciel appelé « J.A.S » Joyce Access With Speech et intégré dans son ordinateur. C'est un logiciel parlant qui lui permet de travailler sans difficulté. Celui qui recrute un déficient visuel ne devrait pas se soucier de son rendement car ce dernier dispose d'une grande capacité de concentration qui lui donne un avantage certain sur une personne normale. En général, les handicapés ont beaucoup de potentialités, des capacités quasi-extraordinaires du fait de la compensation des sens. Les autres membres qui restent valides deviennent pour eux des facultés supplémentaires. À titre d'exemple, JESSICA COX est né sans bras, mais elle fait des choses incroyables comme piloter des avions, faire de la cuisine avec ses jambes. BEETHOVEN a composé ses meilleures

symphonies musicales étant devenu sourd, HELEN KELLER était à la fois sourde et aveugle et avait de meilleures facultés qu'un être humain normal. (Nguimbous, juillet 2012).

Nous remarquons que le problème fondamental des personnes handicapées, c'est leur déficit de formation si non la capacité y est. Il n'est pas évident pour un invalide d'aller à l'école. Lorsque les possibilités existent, il y'a cependant des surcoûts. Des études comparatives ont été menées entre l'éducation ordinaire et l'éducation inclusive ou spéciale pour personnes handicapées, étude qui a abouti à la mise en place d'un guide de l'éducation. Au Cameroun, il est établi que les déficients visuels et les déficients auditifs payent environ 300 000 FCFA comme frais de scolarité par an. Pour les sourds-muets, il n'y a pas encore de réponse concrète en termes d'institutions publiques de l'éducation. Il faut très souvent s'adresser aux œuvres sociales privées. Or, pour les aveugles, il existe à Buea une structure publique : le « for Blind center ». Malgré la gratuité de l'école primaire décrétée par le Chef de l'État, et faute de structures publiques d'éducation pour les déficients visuels, auditifs, mentaux, le privé si couteux reste le seul recours. Même les familles se sentent obligées de procéder par discrimination.

Les parents préfèrent privilégier les enfants viables et normaux au détriment des enfants déficients. (Nguimbous, juillet 2012)

De ce qui en découle, il est dit que le non recrutement des déficients auditifs ainsi que celui des autres handicapés est dû beaucoup plus au manque de formation. Mais comment avoir une bonne formation si l'on n'est pas formé comme il se doit ? Comment accéder à une formation si le milieu le cadre de formation n'est pas adéquat et comment être bien formé s'il manque de personnes qualifiées pour former ces déficients auditifs ?

Après la description des facteurs qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs, nous allons nous atteler sur la formation des déficients auditifs.

2.2.2 Formation professionnelle des déficients auditifs

Selon la loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018, la formation professionnelle est une formation consistant à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main d'œuvre compétente en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et salariés.

Concernant la formation des personnes handicapées, nous notons que le Ministère des Affaires Sociales (MINAS), chargé principalement de la promotion des droits des personnes

handicapées a signé une convention de partenariat avec le Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle (MINEFOP) pour faciliter l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées. Après une étude menée par le MINAS, il a été élaborée une monographie sur les métiers accessibles aux handicapés le 3 décembre 2007 lors de la XVIème Edition de la journée internationale des personnes handicapées.

Conformément au Décret n°2012/664 du 28 décembre 2012, le MINEFOP est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelles. À ce titre, cinq domaines constituent son champ de compétence. Il s'agit de l'emploi, de l'insertion professionnelle, de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et de l'information sur l'emploi et la formation professionnelle.

L'observatoire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP) publie chaque année les données sur la participation des personnes handicapées en formation professionnelle. Le tableau ci-dessous nous renseigne sur le nombre d'apprenants selon le type de handicap ayant participé à une formation professionnelle au cours des années de formation de 2016 à 2021.

Tableau 1 : Nombre d'apprenants de la Région du centre par année et sexe selon l'ordre d'enseignement et type d'handicap

Année	Genre	Public					Total Public	Privé					Total Privé	Total général
		Moteur (ou physique)	Visuel	Auditif	Poly handicap	Autres		Moteur (ou physique)	Visuel	Auditif	Polyhandicap	Autres		
2016-2017	Femmes	2	1	0	0	1	4	14	5	1	13	29	62	66
	Hommes	2	0	3	0	0	5	14	10	3	18	24	69	74
	Total	4	1	3	0	1	9	28	15	4	31	53	131	140
2017-2018	Femmes	0	2	0	0	1	3	15	0	1	16	25	57	60
	Hommes	3	0	1	0	0	4	14	13	3	21	21	72	76
	Total	3	2	1	0	1	7	29	13	4	37	46	129	136
2018-2019	Femmes	1	1	0	0	0	2	12	9	5	15	21	62	64
	Hommes	2	3	0	0	0	5	16	18	1	14	30	79	84
	Total	3	4	0	0	0	7	28	27	6	29	51	141	148
2019-2020	Femmes	3	1	2	0	0	6	16	8	6	1	23	54	60
	Hommes	1	0	0	0	1	2	13	8	11	5	12	49	51
	Total	4	1	2	0	1	8	29	16	17	6	35	103	111
2020-2021	Femmes	1	0	2	0	0	3	8	1	5	1	5	20	23
	Hommes	0	0	0	0	0	0	79	28	3	0	4	114	114
	Total	1	0	2	0	0	3	87	29	8	1	9	134	137

Source : ONEFOP : Annuaire statistique de la formation professionnelle 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020,2020-2021.

Nous constatons que les personnes handicapées ont accès à la formation professionnelle, cette accessibilité étant plus accrue dans le secteur privé que public au vu des effectifs. Toutefois, nous notons que d'une année a une autre il y'a pas d'évolution en terme d'effectif mais plutôt une fluctuation permanente. Cela nous amène à nous interroger sur l'efficacité des actions sur le terrain visant à les encourager.

Tableau 2 : Répartition par année de formation des handicapés auditifs

	Total handicapés	Handicapés auditifs	%
2016/2017	140	7	5%
2017/2018	136	5	4%
2018/2019	148	6	4%
2019/2020	111	19	17%
2020/2021	137	10	7%

Source : ONEFOP : Annuaire statistique de la formation professionnelle 2016-2017 à 2020-2021.

Nous constatons à travers le tableau ci-dessus, une faible représentation des déficients auditifs parmi les apprenants handicapés en formation professionnelle. En effet ils représentent en moyenne moins de 8% des apprenants handicapés inscrits en formation professionnelle pour une année de formation donnée. De ce fait, cette catégorie mérite une plus grande attention pour ce qui est de son insertion socioprofessionnelle à travers des politiques et stratégies efficaces. Quelles sont les politiques et stratégies qui sont mises en place pour favoriser leur insertion en milieu socioprofessionnel ?

2..2.3 Politiques et stratégies pour l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs et bien d'autres

Concernant l'insertion des déficients auditifs et les handicapés en général, le gouvernement a mis au point plusieurs lois et décrets qui concourent à faciliter leur insertion socioprofessionnelle.

Tout d'abord en 1976, pour la première fois depuis le congrès de Milan en 1880, un décret paru au journal officiel du 15 décembre 1976, a autorisé les sourds à postuler à des postes d'enseignants spécialisés à la seule condition d'obtenir le certificat d'aptitude à l'enseignement des jeunes déficients auditifs (CAEDJA).

Par la suite nous avons la loi du 10 juillet 1987 qui faisait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leurs effectifs. Pour s'acquitter de cette obligation, ils disposaient de plusieurs modalités. Après la loi du 10 juillet 1987, celle du 11 février 2005 est venue la remplacer avec pour objectif essentiel de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Cette même loi, du 11 février 2005 est venue reconnaître la langue des signes comme une langue à part entière et promeut sa diffusion. Depuis les recherches linguistiques se multiplient, ainsi que les formations universitaires et/ou professionnelles menant aux métiers d'enseignant de langue des signes, interprète en langue des signes, etc.

Les pouvoirs publics apportent quelques réponses à la situation de handicap à savoir la loi 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées ; la loi de 2008 sur l'accessibilité ; le recrutement d'environ 450 jeunes parmi les 25000 à la fonction publique en 2011. Le ministère des affaires sociales a signé une convention de partenariat avec le ministère de l'emploi et la formation professionnelle (MINEFORP) pour faciliter l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées. Après une étude menée par le Minas, il a été élaboré une monographie sur les métiers accessibles aux handicapés. Toutefois, sur le plan de l'éducation, la scolarisation des personnes handicapées en particulier pose un problème de surcoût à l'État ; au regard des études comparatives entre l'éducation ordinaire et l'éducation inclusive ou spéciale pour les déficients visuels et auditifs. L'autre limite est le déficit d'institutions publiques de l'éducation. Les politiques d'intégration font florès mais restent simplement à être implémenter au quotidien. Les pouvoirs publics s'y attellent, même si la tâche est herculéenne.

Le département ministériel spécialement chargé de l'encadrement des personnes handicapées, ne ménage aucun effort pour que l'insertion des invalides soit effective.

La situation des camerounais à part entière que sont les personnes handicapées de notre pays est préoccupante. Les pouvoirs publics sont d'ailleurs suffisamment imprégnés de la gravité de la situation, bien que de nombreuses mesures soient prises depuis plusieurs années dans le sens de l'amélioration des conditions de vie de ces personnes spéciales. Le ministère des affaires sociales qui s'occupe particulièrement des cas de ce type, fait du lobbying à l'endroit de l'insertion socio-professionnelle des handicapés, une véritable priorité. « Pour assurer une meilleure insertion socio-économique des handicapés, la loi prévoit une allocation d'indemnités, les mêmes chances pour tous et il faut prévoir des financements pour qu'ils aient de bonnes conditions d'emploi. Les textes règlementaires sont en cours d'élaboration pour l'effectivité et l'amélioration des conditions de nos compatriotes handicapés. L'État Camerounais s'y attèle », affirme M. Rodolphe SOH, l'ancien directeur de la protection des Personnes Handicapées et des Personnes Agées au Minas.

Comme pour les autres couches de la société, le problème de l'emploi des personnes handicapées est fortement préoccupant. Plus de 80% sont sans emploi stable, et plusieurs possibilités ne leur sont pas offertes d'où le sentiment d'abandon qu'ils éprouvent au quotidien.

En lançant l'opération de recrutement de 25000 jeunes diplômés en 2011, le Chef de l'État a pensé aux handicapés pour une administration publique performante et équilibrée.

Chose faite par le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative qui a recruté près de 410 d'entre eux après une demande de réexamen des dossiers par le Premier Ministre. « C'est une action louable même s'il est vrai qu'au départ ils n'étaient que 52 handicapés pour plus de 20 000 valides. Le ratio est équitable au regard du nombre de postes à pouvoir »

Ce processus de recrutement de 25000 jeunes diplômés dans la Fonction Publique camerounaise, a intégré la mise en place d'un comité de suivi pour organiser le placement des handicapés aux postes sollicités. De façon générale, les postes de travail qu'ils sollicitent sont souvent inappropriés et incompatibles à leur handicap. Leur représentation connaît une nette amélioration. Le Minas et le MINFOPRA ont travaillé en synergie pour éviter le mouvement d'humeur et faciliter leur déploiement dans la Fonction Publique. Aussi, beaucoup n'ont pas été recrutés du fait de fausses pièces d'identité fournies à cause de l'âge limite qui était fixé spécialement à 40ans.

Cette sollicitude des pouvoirs publics ne date pas d'hier. Déjà en 2005, la Ministre des Affaires Sociales avait lancé une opération spéciale de recrutement des temporaires handicapés dans son département ministériel et avait également fait un appel du pied à ses homologues et aux entreprises parapubliques (puisque l'État ne peut pas recruter tout le monde) cette action de lobbying a été menée grâce à la mise en place d'une banque de données de personnes handicapées compétentes qui étaient de ce fait recommandées par des correspondances spéciales.

Hélas ! Le constat qui avait été fait était désolant ; beaucoup par ignorance étaient réticents à cette opération. Après cette expérience malheureuse, relève l'ancien directeur de la protection des Personnes Handicapées et des Personnes Agées au Minas M. Rodolphe Soh, le ministère des Affaires Sociales a mené une étude et élaboré une monographie sur les métiers accessibles aux handicapés, à partir des différentes déficiences. Cette étude a démontré que les problématiques sont différentes selon les types de handicap : aveugle sourds-muets, handicapés mentaux... Les handicapés moteurs ont cependant moins de problèmes. Donc en se basant sur le fichier de compétences d'un ministère, à chaque type de handicap, correspond un type de poste. Le principe étant de recruter des personnes compétentes qui pourront fournir un bon rendement, au lieu de procéder à des recrutements sur la base de la pitié ou de la condescendance.

Par ailleurs, en vue d'atténuer les difficultés liées à la question d'emploi des handicapés, le Minas a signé une convention de partenariat avec le Ministère de l'Emploi et la formation Professionnelle (MINEFOP) pour faciliter l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées à travers l'apprentissage d'un métier. De même, des postes de travail pour personnes handicapées, doivent être adaptés dans chaque institution, autant que les infrastructures dans le but de faciliter leur accessibilité. Par exemple, mettre un poignet ou un interrupteur dans un service à une hauteur raisonnable et accessible pour tout le monde (handicapés et valides).

Au Cameroun, il faut ôter de l'esprit des êtres humains qu'être handicapée n'est pas synonyme d'inapte. Ils ont droit à la pratique du sport, à l'insertion socio-économique et ceci est bien pour leur santé et leur épanouissement.

Dans le même ordre d'idées, la loi du 23 avril 2010 en sa matière d'emploi, dispose que : « à compétence égale la priorité est faite aux handicapés ». C'est ce qu'on appelle la discrimination positive en droit positif, c'est une mesure de justice sociale.

Ainsi donc, les personnes déficientes sont confrontées à de très nombreuses difficultés, heureusement que le Ministère en charge de leur encadrement abat au quotidien une tâche de titan, pour le bien-être des handicapés. Des travaux d'hercule qui ont du mal à être reconnus aussi bien par les personnes concernées que la société entière. D'où la nécessité d'une action autour des mesures prises de façon générale pour apporter l'aide nécessaire à ces Camerounais à part entière (Nguimbous, juillet 2012)

Ainsi dit, nous pouvons conclure que les pouvoirs publics ont prévu des réformes et ont même eu à agir pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs et des autres handicapés mais fort est de constater que la tâche reste encore grande surtout en matière de formation mais le travail ne les revient pas à eux seuls. De ce fait qu'en est-il des employeurs ?

2.2.4 Les employeurs face à l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs

Malgré la loi du 10 juillet 1987 qui faisait obligation aux établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leurs effectifs, fort est de constater qu'au Cameroun comme dans la plupart des pays africains l'embauche des personnes handicapées reste et demeure une tâche difficile pour les employeurs qui continuent d'être réticents.

L'embauche des personnes handicapées fait état de divers obstacles. Les études sur les employeurs identifient les comportements, socio écologiques et organisationnels, les facteurs structurels qui influencent la volonté des employeurs à embaucher des personnes handicapées (bonaccio, 2020). Les facteurs d'attitudes peuvent être vus dans les cas des employeurs qui ont eu un contact significatif avec une personne handicapée, comme une expérience d'embauche antérieure positive et déclarent être plus susceptibles d'embaucher une personne handicapée à l'avenir. Ils signalent également des attitudes plus favorables envers les personnes handicapées, notamment en termes de leur éthique de travail perçue (Ju et al, 2013). Les attitudes à l'égard de la nature et la gravité du handicap peuvent également influencer sur leur volonté d'embaucher une personne. Les employeurs signalent une plus grande volonté de recruter une personne ayant un handicap physique qu'une personne ayant une déficience intellectuelle en raison des stéréotypes négatifs tels que les personnes ayant un handicap mental sont imprévisibles (K.J, 2000).

Les facteurs structurels de l'organisation comprennent des caractéristiques organisationnelles telles que la taille des ressources financières qui peuvent influencer sur la perception qu'ont les employeurs de leur capacité à embaucher du personnel handicapés (Chan et Al,2021)

Les employeurs de petites organisations signalent une volonté plus faible à embaucher les personnes handicapées en raison des coûts financiers perçus associés à toute modification du lieu de travail qui pourrait être nécessaire pour les accueillir (Murfit et Al, 2018).

Les facteurs socio écologiques comprennent les normes sociales contextuelles qui influencent les décisions d'embauche telles que les normes culturelles du lieu de travail et les attitudes et attentes de la communauté au sens large concernant l'inclusion des personnes handicapées dans la société. Par exemple, les employeurs déclarent être influencés par l'attitude de leur personnel envers leurs collègues handicapés parce qu'ils craignent une perturbation potentielle de la dynamique de travail établie (bonaccio, 2020; K.J, 2000)) la plupart des recherches considèrent les employeurs comme un groupe homogène avec peu d'attention accordée à l'hétérogénéité des employeurs en terme de différences dans leur disposition à embaucher les handicapés (Randle et Reis, 2016).

Les attitudes auto déclarées des employeurs à l'égard de l'embauche des personnes handicapées sont souvent relativement positives (copeland, 2010) ; (Cuddy & Fiske, 2007); (Hartnett et Al, 2011) ; (P. J. C., may 2013); (Nota et Al, 2014). Pourtant des études empiriques

sur le comportement des employeurs révèlent que les employeurs sont moins susceptibles d'embaucher quelqu'un s'il divulgue son handicap dans sa demande d'emploi (Ameri et al, 2017 ; Hernandez et al, 2000). Il a donc été conclu que les attitudes défavorables des employeurs sont souvent informées par des idées fausses sur la capacité des personnes handicapées (Kaye et al, 2011 ; Sundar et al, 2018). « À titre d'exemple, un membre du gouvernement est même allé jusqu'à demander au ministre en charge des handicapés, ce qu'il peut bien faire avec un aveugle dans son service ». Ils découlent également d'un manque de connaissances sur les questions y compris la meilleure façon de soutenir différents types de handicap en milieu de travail (Darcy et al, 2016 ; Hogan et al, 2012). En conséquence, les personnes handicapées déclarent se sentir découragées de chercher et de conserver un emploi parce qu'elles se sentent sous-évaluées et non respectées (Hernandez et al, 2007).

Parlant des déficients auditifs proprement dit, d'après un regroupement d'informations issues d'enquêtes réalisées au Royaume Uni par le RNID (le Royal National Institute for Deaf People), car il n'existe pas de données au Cameroun, la principale barrière au recrutement des personnes malentendantes est l'attitude même de l'employeur potentiel (70%).

« Leur surdité aurait pour effet de les exclure de certains postes (59 %) ou serait un motif de non recrutement (23%) lors d'un entretien d'embauche. D'autant que les personnes malentendantes interrogées lors de ces enquêtes font le constat, chez les intermédiaires de l'emploi comme chez les recruteurs d'un manque d'information et de sensibilisation à leurs besoins (68 %) ainsi que d'une méconnaissance des outils nécessaires à communiquer avec elles (52 %) ».

La surdité modifie dans tous les cas la communication et donc les relations entre un normo-entendant et un malentendant. Les relations professionnelles s'en trouveront modifiées. Pour l'employeur la surdité semble un obstacle au quotidien, à la fois pour les relations professionnelles que pour l'intégration à la vie de l'entreprise. Cette vision est souvent liée à une méconnaissance de la déficience auditive elle-même, une méconnaissance des aides et dispositifs d'accès à la communication développés ces dernières années pour les malentendants. Or ces personnes handicapées sont dotées de pleines de compétences. À titre d'exemple, BEETHOVEN a composé ses meilleures symphonies musicales étant devenu sourd ; HELEN KELLER était à la fois sourd et aveugle et avait de meilleures facultés qu'un être humain normal. (Nguimbous, juillet 2012).

En définitive, nous pouvons dire que beaucoup d'employeurs sont encore réticent concernant l'embauche des handicapés et des déficients auditifs en particulier parce qu'ils ont un manque de connaissance sur le handicap et n'ont pas encore été témoin de leur compétence ; aussi nous allons noter le manque de qualification de ces derniers dû au manque de formation adéquate mais également le coût d'aménagement des postes de travail élevés.

2.3. THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Dans cette partie de notre travail, il sera question pour nous de mieux décrire, comprendre le sujet étudié et de faire ressortir les angles d'analyse à travers des théories.

Nous rappelons que la théorie est « une formulation d'énoncés généraux organisés et reliés logiquement entre eux. Elle fournit ainsi un système explicatif général à la compréhension d'un phénomène » (Fischer, 2003 : 16). Plusieurs théories peuvent permettre de décrire, comprendre et expliquer le phénomène d'obstacle de l'insertion socioprofessionnel des déficients auditifs. Concernant cette étude, trois (03) théories ont été mobilisées pour l'analyse et la compréhension du problème soulevé : la théorie du jugement social, la théorie de l'identité sociale et la théorie de l'attribution.

2.3.1. La théorie du jugement social

La théorie du jugement social est convoquée ici pour démontrer comment les individus perçoivent les déficients auditifs, l'opinion qu'ils ont d'eux et démontrer comment cela affecte sur leur insertion socioprofessionnelle. La théorie du jugement social est une théorie qui explique comment fonctionne la persuasion, elle tend à démêler les phénomènes de persuasion. Elle est une proposition intéressante autour des croyances des gens et de la possibilité qu'elles changent. Tout cela est associé à deux facteurs fondamentaux à savoir la communication et la persuasion. On pourrait dire que cette théorie répond à la question : qu'est ce qui permet et qu'est ce qui empêche le changement d'opinion et attitude d'une personne envers quelque chose ou vis-à-vis de quelqu'un d'autre ? Cette théorie naît du psychologue turc Muzafer Sherif (1930-1950), qui est considéré comme l'un des pionniers de la psychologie sociale dans le monde. A sa formulation s'ajoutent Carolyn Sherif et Carl Hovland. Elle émerge au milieu de XXe siècle et comme son nom l'indique, la théorie du jugement sociale traite des jugements que nous faisons ; elle explique comment les individus évaluent et jugent les autres en fonction de diverses caractéristiques telles que l'apparence physique, le comportement, les attitudes et les croyances. Un jugement se forme à partir de la perception et de l'évaluation d'une idée. Cela se heurt avec le point de vu que l'individu a ici et maintenant. Par conséquent, l'idée se situe sur l'échelle d'attitude dans l'esprit de la personne. Autrement dit, qu'on prenne position face

à elle. A l'intérieur de tout ce processus, les croyances antérieures d'une personne influencent plus que la logique ou la solidité de l'idée elle-même. Sherif souligne que c'est parce que, à certain égard, il existe des croyances préétablies qui sont profondément enracinées, à tort ou à raison. Ces croyances sont appelées « ancrées ».

Les individus ont tendance à considérer les idées proches de leur point d'ancrage comme plus semblables qu'elles ne le sont réellement. Ils les acceptent alors plus facilement. Dans la théorie du jugement social, cela s'appelle « assimilation » les idées plus éloignées de leur point d'ancrage seront quant à elles perçues comme plus différentes et inhabituelles qu'elles ne le sont réellement. Elles feront donc objet de confrontation et de contraste. Par exemple, les personnes non porteuses de handicap perçoivent le handicap physique comme un handicap normal contrairement au handicap mental qui est perçue comme un mauvais sort et non une maladie. Même s'il est possible que dans certain cas de maladie mentale, il s'agisse bel et bien du mauvais sort, notamment, mais cela ne sera pas perçu comme tel.

La théorie du jugement social indique qu'en plus d'avoir leurs propres opinions, les gens ont également une marge pour établir ce qui est acceptable ou inacceptable dans l'opinion des autres. Cela sous-entend que deux personnes ayant des opinions très similaires ou fondamentales, les mêmes peuvent être en désaccord. Selon cette théorie, cela s'explique par le concept de *latitude*. Ainsi dit, trois latitudes ont été proposées par Shérif :

Latitude d'acceptation : c'est l'ensemble des opinions qu'une personne considère comme acceptables ;

- **Latitude de rejet** : c'est l'ensemble des opinions que l'on considère comme inacceptables ;
- **Latitude de non compromis** : c'est l'ensemble des opinions qui ne génèrent ni acceptation ni rejet.

Ces latitudes ont essentiellement deux degrés d'implication selon la théorie du jugement social à savoir :

- **Forte implication** : l'éventail d'acceptation des différentes opinions est très limité. De même, le degré de rejet des différences minimales est plus important. Cela correspond à ce que Shérif appelait « appartenir sciemment à un groupe ».
- **Faible implication** : la latitude d'acceptation est large et celle de rejet est faible en d'autres termes, vous êtes plus ouvert aux opinions différentes.

Pour parvenir à un changement d'opinion et d'attitude, la théorie du jugement indique qu'il est nécessaire de prendre en compte toutes les variables indiquées. (Sergio De Dios Gonzalez, 2022)

Tenant compte de l'expérience du psychologue Solomon Asch qui a été décrit par Dardenne Benoit et Yzerby Vincent dans le livre, perspectives cognitives et conduites sociales (VI), (1998) en son chapitre deux (02) intitulé théories naïves du jugement social : la recherche active de l'information ; Asch est un psychologue pionnier sur la formation d'impression en 1946. Selon le psychologue, il est possible de se former une impression en se basant sur des informations propres à l'individu (apparence, comportement, etc.) Ou à son groupe d'appartenance (stéréotypes, préjugés, etc.) c'est-à-dire catégorielles. Dans une célèbre série d'expérience, Asch lit une série de trait de personnalité à deux groupes de sujets. Le premier groupe reçoit la liste « intelligent-travailleur-impulsif=critique=entêté- envieux ». Le second reçoit la même liste mais avec l'ordre des traits de personnalité inversé et commençant par « envieux ». Les deux groupes doivent ensuite se former une impression de la personne ainsi décrite. L'impression générale issue de ces listes s'avère très différente comme Asch l'espérait. Alors que le premier groupe de sujet juge la personne de manière positive (56% la trouve sociable), le second groupe développe une impression plutôt négative (27% pensent le contraire). Par ailleurs, cette expérience de Asch illustre l'importance des premières informations dans la formation d'impression. Lorsque les sujets entendent le premier trait de personnalité, ils se forment immédiatement une impression générale. Bien que cette expression ne soit pas encore concrétisée, elle exerce un effet directeur sur l'interprétation des traits suivants. L'on peut conclure de cette expérience du psychologue Asch que le percevant social est à la fois influencé par ses attentes, les premières informations et par les données ; les traits se situant en milieu de liste sont traités à la lumière des premiers. (benoit dardenne, 1998)

Pour mieux élucider la théorie du jugement dans notre champ de recherche qui porte sur le handicap, nous allons nous servir du livre de (E., 2007)Odile Rohmer, Eva Louvet intitulé l'année psychologique 2011/1 (Vol, 111) qui parle du stéréotype des personnes handicapées qui s'applique des modèles de la dimensionnalité du jugement social.

Il est à noter que les problématiques liées au handicap sont de plus en plus présentes dans les politiques mises en place de plusieurs pays dans le monde. L'objectif est de mettre en place un référentiel basé sur la non-discrimination des personnes handicapées (Mohanu, 2008). Les priorités de cette politique, affirmée en France par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », sont

de rendre l'environnement plus accessible, et d'encourager l'insertion sociale par le biais de la scolarisation, de la formation et de l'emploi. Cette volonté législative pourrait laisser croire que les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui mieux acceptées et intégrées dans notre société. Cependant, cette catégorie de personnes reste confrontée à différentes formes d'exclusion sociale dans la réalité dès leurs plus jeunes âges. Pour ce qui est des personnes en âge de travailler, ils rencontrent beaucoup de difficultés à trouver un emploi en milieu ordinaire de travail, la participation même à la vie de la communauté reste fragile (Darmon, novembre 2011) Par exemple, un tiers des entreprises françaises assujetties à employer des travailleurs handicapés n'emploient toujours aucun (Darmon, novembre 2011) ; (P. J. C., may 2013)Le Clainche & Demuijnck,2006), cette réalité économique a été confirmée à travers un certain nombre de recherches expérimentales, indiquant qu'à profil équivalent, une personne présentée comme handicapée fait objet d'attitude plus négatives dans le monde du travail qu'une personne présentée sans handicap (Louvet & Rohmer, 2010, Ravaud. J. F. et Mormiche. P., 2000). Il est important de noter que ces travaux se sont surtout focalisés sur une forme particulière de handicap : le handicap physique, voire la personne en fauteuil roulant. Or les attitudes et comportements à l'égard des personnes en situation de handicap peuvent varier considérablement selon la nature de la déficience (Stone & Colella, 1996). De ce fait, les personnes en situation de de handicap physique sont généralement évaluées plus positivement que les personnes qui ont une déficience mentale ou neurologique (Gouvier, Sytsma-Jordan & Mayville, 2003). De la même façon, le caractère plus ou moins visible et saillant de la déficience semble jouer un rôle important.

En psychologie sociale, un champ important de la recherche essaye de comprendre les conduites discriminatoires, en analysant les processus sociocognitifs sous-jacents, avec une attention particulière sur la question des préjugés et des stéréotypes. Ici, la discrimination se réfère à des comportements de mise à l'écart d'un individu sur la base de son appartenance ou son groupe social. Cette discrimination repose sur des préjugés, qui sont généralement considérés comme évaluations négatives à l'encontre de certains individus en raison de leur appartenance catégorielle. Les préjugés sont eux même à mettre en relation avec les stéréotypes en tant que croyances socialement partagés concernant les caractéristiques attribuées aux membres d'une catégorie sociale (Yzerbyt & Demoulin, sous presse 2019). Bien que le contenu d'un stéréotype puisse comporter à la fois des éléments positifs et négatifs, les travaux se sont focalisés sur la composante négative, susceptible d'expliquer les préjugés et conduite discriminatoires (Allport, 1954). Ainsi, il a été montré que le jugement social et les stéréotypes

reposent sur deux dimensions fondamentales plus ou moins indépendantes. Même si ces deux dimensions ont reçu des appellations diverses, on peut constater une forte ressemblance dans la façon dont elles ont été définies empiriquement. La première dimension est opérationnalisée par des traits liés à la sociabilité (chaleureux, sympathique) et à la moralité (honnête, franc). La seconde comporte des traits liés à la compétence (intelligent, efficace) et au pouvoir (dominant, ambitieux) (beauvois, 2009). Sur le plan théorique, ces deux dimensions ont été conceptualisées par Beauvois (1995) comme reposant sur deux formes de valeur sociale qu'on attribue aux individus et aux groupes, appelés respectivement « désirabilité sociale » et « utilité sociale ». La désirabilité sociale correspond à la valeur affective ou « cote d'amour » d'une personne, alors que l'utilité sociale renvoie à sa valeur économique ou « marchande » (Beauvois, 1995 ; Dubois & Beauvois 2008). Les recherches montrent que ces deux dimensions sous-tendent les jugements sociaux, et que l'objet de ces jugements soit un individu ou un groupe.

Dans le cadre plus spécifique de la réception des groupes sociaux, la psychologue sociale Fiske et ses collègues ont récemment élaboré un modèle sur le contenu des stéréotypes (fisque, 2002), qui met en avant que la description des groupes s'articule autour de deux dimensions fondamentales : l'agréabilité (warmth) et la compétence (compétence). Ce modèle a fait l'objet de nombreuses vérifications empiriques portant sur une grande variété de groupes sociaux. Il en découle de ces études que la plupart des stéréotypes sont mixtes : positifs sur une des deux dimensions, négative sur l'autre. Ainsi, des groupes tels que les Asiatiques, les hommes d'affaires ou les riches sont jugés compétents mais peu agréables contrairement aux groupes tels que les personnes âgées, les personnes handicapées ou les femmes au foyer qui sont jugées agréables, mais peu compétentes (vincent, 1998) (Cuddy & Fiske, 2007). Le contenu mixte de ces stéréotypes a été récemment interprété en référence à un besoin de justice sociale qui motive les individus à considérer que tout le monde possède à la fois des qualités et des défauts. On constate alors qu'une évaluation négative sur une dimension sera compensée par une évaluation positive sur l'autre (Kay, Jost, Mandisodza et al 2007) (D., septembre 1971) ; (Kervyn N., march 2010) .

Dans la lignée de ces travaux sur la perception de groupes, quelques recherches se sont intéressées aux stéréotypes associés aux différentes sous-catégories d'une catégorie supra-ordonnée. On part sur le constat que les sous-catégories qui sont considérées comme compétentes et peu agréables sont parfois peu compétentes et plus agréables contrairement aux

sous-catégories considérées comme agréables et moins compétentes qui sont parfois plus compétentes et moins agréables.

Une étude a été menée pour analyser les stéréotypes associés aux personnes en situation de handicap en tenant compte de la nature de la déficience. Pour ce faire, l'enquête expérimentale a été utilisée : les participants devaient indiquer la façon dont sont perçues différentes catégories de personnes handicapées dans notre société. La perception de chacune de ces catégories a été comparée à celle des personnes handicapées en général et à celle des personnes sans handicap. Cette perception était évaluée à partir des réponses des participants sur une série d'échelles se référant à des traits de personnalité en rapport avec les deux dimensions fondamentales du jugement social, à savoir : la désirabilité sociale et l'utilité sociale. En plus de cela, un intérêt majeur était d'apporter à cette étude un éclairage psychosocial la problématique de la participation sociale des personnes en situation de handicap. De plus, la comparaison du jugement des personnes en situation de handicap et des personnes sans handicap fait apparaître un stéréotype mixte.

Conformément aux travaux antérieurs de Fiske et al (2002), les personnes en situation de handicap, et ce quel que soit la déficience, sont considérées comme moins compétentes, mais plus agréables que les personnes sans handicap, ainsi, il paraît que l'on attribue peu de valeurs purement économiques aux personnes en situation de handicap, ce qui pourrait expliquer la discrimination continue de ces personnes sur le marché de l'emploi malgré une politique volontariste en faveur de leur insertion. De ce fait, le handicap ne peut être réduit à un désavantage qui naît d'une incapacité restant d'une déficience (World Health Organization (WHO), 1980). Ce qui produit une situation de handicap résulte plutôt d'une interaction entre des caractéristiques personnelles (par ex. présenter une déficience) et des facteurs contextuels (par ex. les exigences liées à un travail) susceptibles d'entraver la pleine participation de la personne à la vie sociale (Chabrol, 2009). Cette même perspective se trouve dans la dernière définition du handicap proposée par l'OMS qui conçoit le handicap comme résultant (Copeland, 2010) davantage de barrières posées par la société que par des difficultés individuelles. Dans cette optique, une analyse psychosociale du handicap reposant sur les questions de stéréotypes et de préjugés prend tout son sens. Il est pertinent de noter que les personnes en situation de handicap ne font pas l'objet d'un préjugé totalement négatif. Discréditées en termes de compétences, elles sont au contraire survalorisées sur la dimension de la désirabilité sociale. Ceci pourrait refléter un mécanisme de compensation (Yzerbyt & Demoulin, sous presse) : les participants compensent l'attribution d'une faible valeur

économique à celle d'une forte valeur affective. Cette croyance selon laquelle chacun a une certaine valeur permet de respecter une sorte de norme d'équité, et renforce le sentiment que nous vivons dans un monde juste (Jost & Kay, 2005 ; Kay & Jost, 2003). Au-delà de ce processus de compensation entre l'utilité et la désirabilité sociales, les résultats de cette enquête font également apparaître une compensation au sein même de l'utilité sociale. A cet effet, les personnes en situation de handicap, surtout ceux avec la déficience de nature physique, sont perçues moins compétentes mais plus courageuses que les personnes sans handicap. Toutefois, ces effets de compensation, très liés aux pressions normatives à la non-discrimination, n'ont été mesurés jusqu'ici qu'à partir de mesures explicites (questionnaires). Un bon nombre de recherches réalisées ces dix dernières années sur la question des préjugés et des stéréotypes a en effet mis en avant les limites de ce type de mesures. En se servant de différents paradigmes de mesures implicites permettant de limiter le contrôle des participants sur leurs réponses, les recherches montrent des attitudes généralement plus négatives à l'égard des différents groupes sociaux stigmatisés que ne le laissent présager les mesures traditionnelles (par ex. (Dovidio, K, & Gaertner, 2002) ; Greenwald & Banaji, 1995 ; Wittenbrink & Schwarz, 2007). Une perspective intéressante serait donc de soumettre cette hypothèse de compensation à des mesures implicites, qui échappent aux biais de déshabilité sociale. Nous notons également que les résultats de cette enquête indiquent que les personnes avec un handicap physique (handicapés moteurs, en fauteuil roulant, sourdes et aveugles) sont considérées plus compétentes et plus courageuses que les personnes avec un handicap mental (personnes handicapées mentales, autistes, trisomiques) mais cela n'empêche qu'elles soient toujours discréditées. (Odile Rohmer, Eva Louvet ; 2011)

À travers la théorie que nous venons d'utiliser nous nous rendons compte que le jugement que les autres ont à l'endroit des personnes handicapées affecte beaucoup sur leur insertion sociale et cela a un impact négatif sur leur vie. En plus du fait qu'ils se sentent déjà différent des autres, faudrait pas que le regard des autres viennent encore amplifier la situation au contraire ils doivent être encouragés et acceptés par les autres afin que leur insertion soit plus facile.

Bien que cette théorie ait apporté des contributions significatives à notre compréhension du jugement social, elle présente également des limites qui devraient être prises en compte. En voici quelques-unes :

La théorie du jugement social de Shérif accorde moins d'attention aux facteurs sociaux et aux pressions normatives qui peuvent influencer le jugement social. Elle ne prend pas en

considération le fait que les individus peuvent être motivés par le désir de se conformer à des normes sociales ou de se conformer à des groupes d'appartenance.

Nous avons également le manque de considération pour les processus individuels car Shérif met l'accent sur les processus cognitifs et néglige les facteurs individuels tels que les motivations, les valeurs, les croyances et l'expérience personnelle qui pourraient avoir une influence sur le jugement social.

Enfin la théorie du jugement sociale peut ne pas être universellement applicable car elle a été élaborée avec des échantillons américains ce qui pourrait influencer la manière dont les individus évaluent les autres mais dans le fond la manière dont les individus évaluent les autres est pareil.

2.3.2. La théorie de l'identité sociale

La théorie de l'identité sociale quant à elle est évoquée ici pour comprendre comment les déficients auditifs construisent et renforcent leur identité afin de pouvoir créer une barrière entre eux et les stéréotypes qui affectent, fragilisent leur estime de soi et nuisent à leur intégration sur le marché du travail.

Selon le dictionnaire la Toupie, l'identité sociale correspond à tout ce qui permet à autrui d'identifier de manière pertinente un individu par les statuts, les codes, les attributs qu'il partage avec les autres membres des groupes auxquels il appartient ou souhaiterait appartenir (on parle de référence identitaire). Ces groupes corr (Erika Apfelbaum, 1971)espondent aux différentes catégories sociales dans lesquelles les individus peuvent se ranger en fonction notamment de leur sexe, de leur âge, de leur métier, de leur statut dans la famille, de leur localisation géographique, de leur natalité, de leur ethnie, de leurs occupations, leurs loisirs ou sport favoris, de leur appartenance à un parti politique, etc. les caractéristiques de l'identité sociale ne sont pas toujours déterminées par l'individu, mais le plus souvent prescrites par la société comme moyen de reconnaissance, d'identification de l'extérieur.

L'attribution de caractéristiques identitaires à un individu est également un moyen de classer et d'ordonner les membres d'une population sur la base des critères prépondérants. Un même individu peut être perçu comme ayant plusieurs identités sociales en fonction du domaine particulier qui est considéré.

L'identité sociale peut-être positive ou négative selon le positionnement du groupe dans l'échelle des groupes sociaux.

Le psychologue social Henri Tajfel (né le 22 juin 1919- mort le 3 mai 1982) ; anglais d'origine polonaise est considéré comme l'un des pionniers à avoir développé dans les années 1970 la théorie de l'identité sociale. Elle met en évidence les processus psychologiques impliqués dans le changement social. Selon elle, les individus essaient de se créer une identité sociale positive et favoriser le groupe auquel ils appartiennent et le considèrent comme meilleur que les autres groupes. Dans cette théorie, Tajfel intègre trois (03) processus fondamentaux : La catégorisation sociale, utilisée pour se reconnaître comme membre de tel ou tel groupe ; l'auto-évaluation à travers l'identité sociale et la comparaison sociale intergroupe. Ceux-ci permettent d'expliquer différentes formes de comportements groupaux, notamment les conflits intergroupes.

Il est important de souligner que Henri Tajfel et John Charles Turner qui est un psychologue sociale britannique, surtout connu pour les travaux de pionniers sur la théorie de l'auto-catégorisation ont travaillé ensemble sur la théorie de l'identité sociale (1979,1986). Elle s'inscrit dans la perspective de l'étude des conflits intergroupes ; postulant que la seule catégorisation en deux groupes distincts entraîne la discrimination à l'encontre de l'exogroupe dans le but de différencier son groupe. L'enjeu de la différenciation est une identité collective positive, cette dernière résulte d'une comparaison intergroupe favorable à l'endogroupe.

Tajfel et Turner établissent une définition du concept de groupe : c'est « une collection d'individu qui se perçoivent comme membres d'une même catégorie, qui attachent une certaine valeur émotionnelle à cette définition d'eux-mêmes et qui ont atteint un certain degré de consensus concernant l'évaluation de leur groupe et de leur appartenance à celui-ci » (p40, notre traduction). Le groupe existe donc lorsque les individus ont conscience d'en faire partie mais également lorsqu'ils se catégorisent dans ce groupe. **La catégorisation sociale** est : « un outil cognitif qui segmente, classe et ordonne l'environnement social et qui permet aux individus d'entreprendre diverses formes d'actions sociales ». La catégorisation sociale définit aussi la place de chacun dans la société. L'on parle d'appartenance groupale lorsque les individus se définissent eux-mêmes et sont définis par les autres comme membre du groupe. Les groupes sociaux attribuent donc à leurs membres une identification sociale appelée « identité sociale ». **L'identité sociale** est perçue comme la partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience qu'à cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance.

Avant d'entrer dans le vif sujet de l'identité sociale, Tajfel et Turner se sont d'abord interrogés sur le contexte amenant les individus à intégrer des comportements intergroupes. Le comportement intergroupe se définit ici comme : « tout comportement produit par un ou

plusieurs individus à l'encontre d'un ou plusieurs individus basés sur l'identification des protagonistes comme appartenant à différentes catégories sociales ». Les auteurs mettent en avant un continuum sur lequel peut être situé tout comportement social. Un extrême de ce continuum équivaut à l'interaction entre au moins deux individus totalement déterminés par leur caractéristiques individuelles et leurs relations interpersonnelles et n'étant aucunement influencés par leur appartenance à un groupe. Ce contexte « pure » n'existe pas dans la réalité mais représente le pôle interpersonnel du continuum. On peut donner comme exemple de relation entre une femme et son fiancé ou de vieux amis. L'autre extrême de l'axe désigne l'interaction entre deux individus ou plus, complètement déterminés par leur appartenance à divers groupes ou catégories sociales. Les relations interpersonnelles entre les individus impliqués n'affectent pas l'interaction. La relation entre deux soldats armés ennemies illustre ce pôle intergroupe du continuum comportemental. La situation de conflit intergroupe est l'un des contextes amenant à des comportements intergroupes. L'on dira que plus le conflit n'est intense, plus les membres des groupes en jeu vont agir en tant que représentants de leur catégorie, laissant de côté leurs caractéristiques individuelles et leur relation interpersonnelle. La théorie des conflits réels se base sur la création de conflits « institutionnalisés » puisqu'orchestré par des organisateurs du camp. « Explicites » car ils dominent la vie du camp et « objectifs » car l'un des groupes doit gagner et l'autre perdre. Ces conditions sont suffisantes pour entraîner des comportements intergroupes mais sont t'elles nécessaires.

Tajfel et Turner décrivent par la suite un second continuum basé sur **le système croyance** des individus à propos de la nature et de la structure des relations entre les groupes sociaux dans la société. Le premier extrême de ce continuum est appelé « pôle de la mobilité sociale ». Il se rapporte à la croyance en la flexibilité de la société qui permet à tout individu insatisfait de son appartenance groupale de passer dans un autre groupe plus valorisant. Cette transition est possible grâce au talent, au travail ou encore à la chance. À ce pôle est opposé celui du « changement social » qui est caractérisé par la croyance en une stratification entre les groupes fortement marqués. Celle-ci rend impossible, pour un individu seul, de s'extraire de son groupe. Des situations économiques telles qu'une forte période de crise et de chômage peut illustrer ce pôle. Alors les individus sont confrontés à une réalité sociale dans laquelle il est impossible pour une personne de sortir de son groupe.

Il est donc possible de relier les situations de conflits et le système de croyance « changement social ». En effet, lors d'un conflit, il est très difficile pour le membre d'un groupe de penser pouvoir trahir son groupe en rejoignant le groupe opposé. Cela cadre à la caractéristique majeure du système de croyance « changement social », ce type de situation

dans laquelle la hiérarchie sociale est fortement ressentie entraîne un déplacement des comportements sociaux vers le pôle intergroupe. Le continuum concernant les systèmes de croyance a donc une fonction causale par rapport au premier continuum comportemental.

En fin de compte, Tajfel et Turner déploient deux autres continuums qui représentent les conséquences du comportement social selon qu'il est proche du pôle interpersonnel ou du pôle intergroupe. La variabilité comportementale attitudinale concerne ces axes par rapport à l'exogroupe. Le premier sollicite que plus les membres d'un groupe ont des comportements proches du pôle intergroupe et un système de croyance proche du changement social, plus ils vont produire des comportements uniformes par rapport à l'exogroupe. À l'opposé, si leurs comportements sont proches du pôle interpersonnel et leur système de croyance proche du pôle mobilité sociale, cela génèrera une plus grande variabilité comportementale au sein de l'endogroupe. Pour ce qui est du second continuum, il propose que plus les membres d'un groupe sont proches des extrêmes intergroupes et changement social, plus ils prendront en compte les membres de l'exogroupe comme les items indifférenciés d'une catégorie sociale et non en tant qu'individu.

Ce cadre conceptuel qui vient d'être élucidé permet de fonder que l'approche des relations intergroupes proposée par la théorie de l'identité sociale prend en compte les réalités sociales d'une part et leur impact sur les comportements sociaux d'autre part à travers la médiation des systèmes de croyance socialement partagés. De ce fait, des systèmes fortement stratifiés ou un contexte de conflit intense ou encore la présence de ces deux situations sociales génèrent un système de croyance de type « changement social » qui se manifeste par des actions collectives.

Selon la théorie des conflits réels, la répartition inégale de ressources rares à savoir le pouvoir ou la richesse entre les groupes entraîne un fort ethnocentrisme et une rivalité entre le groupe privilégié et le groupe subordonné. Néanmoins, de multiples recherches montrent que les membres de groupes désavantagés tendent à dénigrer leur groupe et à valoriser le groupe dominant. Ces individus intérioriseraient une évaluation négative de leur groupe. En contradiction aux prédictions qui peuvent être faites à partir de la théorie des conflits réels, certains individus ayant un faible statut social ont des attitudes positives envers l'exogroupe. Les données montrent que dans une situation sociale où la distribution des ressources est institutionnalisée, légitimée et justifiée, l'ethnocentrisme est faible. Cependant, lorsqu'un groupe subordonné remet en question son statut et cherche à se construire une identité sociale positive, les conflits pour les ressources rares apparaissent. Une hypothèse concernant les

conflits intergroupes dans une société hiérarchisée est alors soulevés par Tajfel et Turner : la distribution inégale des ressources rares génère un conflit entre les groupes dominants et dominés si ces derniers rejettent leur évaluation négative initialement acceptée ; ainsi ils remettent en cause le statu quo et cherchent à acquérir une identité sociale positive. Alors les groupes dominants tentent soit de justifier et de maintenir le statu quo, soit de créer une nouvelle hiérarchie mais qui reste en leur faveur. De nombreuses questions sont soulevées à partir de cette hypothèse par exemple concernant les conditions amenant les différences de statut entre les groupes à croître ou au contraire à diminuer les conflits intergroupes.

Pour examiner ces questions, Tajfel et Turner se basent sur des données expérimentales pour examiner ces questions. Nous avons vu qu'un conflit d'intérêt n'est pas suffisant pour générer un conflit ouvert entre les groupes opposés mais des études permettent de penser que ce ne serait pas non plus une condition nécessaire pour voir apparaître de la compétition et de la discrimination.

Le paradigme principal lié à la théorie de l'identité sociale est le **paradigme des groupes minimaux**. Il détend sur la création de deux groupes sur la base de critères arbitraires. Par la suite chaque individu doit allouer des points à des individus dont il ne connaît que l'appartenance groupale. Aucun conflit d'intérêt n'est mis en jeu par cette situation, les groupes sont anonymes, aucune hostilité n'existe entre les groupes avant le début de l'expérience, aucune interaction entre les membres d'un groupe ou entre les groupes. En définitive, aucun lien n'existe entre les gains personnels et ceux recueillis par le groupe. Ces groupes sont donc dit « minimaux » parce qu'ils sont purement cognitifs. Cette situation affinée génère pourtant une compétition entre les groupes ainsi que des comportements discriminatoires envers l'exogroupe. Il paraît donc que la seule présence d'un exogroupe entraîne ce type de comportement. Toutefois, pour Tajfel et Turner, la compétition et les discriminations observées ne sont pas l'expression d'une lutte pour des ressources. L'enjeu ici est la création d'une identité sociale positive.

Pour ce qui est de l'identité sociale et la comparaison sociale, rappelons tout d'abord que l'identité sociale ne peut être dissociée par le système de l'identité personnelle qui est le produit de la socialisation et de l'expérience vécue par les individus tout au long de leur vie et qui permet la construction du "soit" qui résulte de la conscience qu'a cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance. À travers cette définition, Tajfel et Turner établissent trois (03) principes généraux :

- Les individus cherchent à accroître ou maintenir leur estime de soi. Ils aspirent donc à **un concept de soi positif**.
- Les catégories sociales et le fait d'appartenir à ces catégories sont connotés positivement ou négativement. Ces évaluations sont partagées aussi bien par les membres d'un groupe que par les membres des différents groupes. **La valeur de l'identité sociale dépend de l'évaluation des groupes en jeu dans l'identité sociale de la personne.**
- **L'évaluation d'un groupe se fait par comparaison avec d'autres groupes sur des dimensions importantes.** Si un écart en faveur de l'endogroupe ressort de la comparaison, cela lui confère un fort prestige, mais si la comparaison est négative pour l'endogroupe le prestige qui es est retiré est faible.

De ces suppositions Tajfel et Turner exposent trois (03) principes théoriques :

- Les individus essaient d'acquérir ou de maintenir **une identité sociale positive**.
- **Une identité sociale positive résulte des comparaisons favorables entre l'endogroupe et des exogroupes pertinents** : l'endogroupe se différencie positivement des exogroupes pertinents.
- **Lorsque l'identité sociale est insatisfaisante**, les personnes essaient soit de quitter leur groupe pour rejoindre un groupe plus valorisé, soit de rendre leur groupe actuel plus positivement différent.

Toutefois, l'hypothèse est faite lorsque la pression pour obtenir une élévation positive de son groupe lors des comparaisons amène les groupes à vouloir se différencier des autres. **La différenciation intergroupe est influencée par trois facteurs.** Pour commencer, les individus doivent avoir intégré leur appartenance groupale à leur concept de soi. Ils doivent être identifiés à l'endogroupe. Par la suite, la situation doit permettre une comparaison intergroupe sur des dimensions, seulement certaines caractéristiques ont de l'importance pour les groupes impliqués dans la comparaison. Pour finir, la comparaison ne peut pas se faire avec n'importe quel exogroupe. La similarité, la proximité et la saillance situationnelle sont des critères pour déterminer quels exo groupes sont pertinents pour la comparaison.

Pour ce qui est des compétitions « réalistes » et des compétitions « sociales », les auteurs nous font comprendre que l'objectif de la différenciation est de maintenir ou d'acquérir une certaine supériorité par rapport à l'exogroupe sur certaines dimensions. Tout acte de ce type s'inscrit dans une démarche de compétition. Cette compétition est qualifiée de « sociale car elle est encouragée par une évaluation en terme de comparaison sociale. Elle est différente de

la compétition « réaliste » qui résulte d'intérêts incompatibles entre les groupes. En outre, les conséquences en termes de comportements sont aussi différentes. Après une compétition réaliste, le groupe perdant doit être hostile envers les vainqueurs parce qu'il a été privé d'une récompense et que l'interaction a été exclusivement conflictuelle. À la suite d'une compétition sociale par contre, les perdants peuvent accepter la supériorité des vainqueurs tant que les termes de la compétition sont vus comme étant justes et légitimes. Cette idée de compétition sociale apporte un nouveau regard sur les résultats obtenus avec le paradigme des groupes minimaux, dans cette situation affinée, le nombre de points est la seule dimension de comparaison disponible. La discrimination peut être déchiffrée comme la volonté de distinguer son groupe sur cette dimension.

Pour ce qui est du statut social et des stratégies de changement, notons que d'après la théorie de l'identité sociale, le statut n'est pas une ressource rare comme peuvent l'être le pouvoir ou la richesse. Le statut est le résultat des comparaisons intergroupes. Il incarne la position du groupe sur une dimension de comparaison donnée. Le fait d'avoir un faible statut n'entraîne pas directement de la compétition. Celle-ci apparaît à travers la recherche d'une identité sociale positive. En effet, il existe diverses façons de réagir face à une identité sociale négative.

Pour ce qui est de la première, elle est désignée par le terme de « **mobilité individuelle** » si un individu croit en la mobilité sociale et que son groupe d'appartenance lui confère une identité sociale négative, de ce fait il tentera de quitter ce groupe pour rejoindre un autre groupe ayant un statut plus élevé. Cette stratégie est individuelle. Elle n'apporte aucun changement au statut de groupe. la mobilité individuelle nécessite donc un retrait d'identité des individus envers leur groupe d'appartenance.

Les individus peuvent aussi recourir à la « **créativité sociale** » : les membres de groupes ayant un faible statut peuvent chercher à se différencier plus favorablement en modifiant les éléments de comparaison. Cette technique est collective, néanmoins n'implique pas un réel changement de position pour le groupe. Par exemple, les individus peuvent trouver de nouvelles dimensions sur lesquelles comparer l'endogroupe et l'exogroupe. Le but est d'établir la comparaison sur une dimension favorable à l'endogroupe. Toutefois, il est coriace de rendre cette nouvelle dimension légitime aux yeux de l'exogroupe. Si la supériorité de celui-ci est menacée, des tensions entre les groupes risquent de faire leur apparition. On peut aussi **changer la valeur associée aux attributs du groupe** : ce qui attribuait un statut négatif au groupe est valorisé pour avoir une comparaison favorable à l'endogroupe. La connotation négative qui lui était associée est rejetée mais la dimension de comparaison ne change pas. Enfin les individus

peuvent se comparer à un autre exogroupe. Particulièrement, il est préférable d'éviter de se comparer avec des exogroupes ayant un statut élevé.

Pour ce qui est de la troisième stratégie, elle est appelée « **compétition sociale** ». Ici, la dimension initiale de comparaison est conservée. L'endogroupe cherche à retourner la situation pour parvenir à une position plus valorisable. La mise en exécution de cette stratégie implique un conflit intergroupe visant la modification de la position de chaque groupe.

À l'observation de ces différentes stratégies, Tajfel et Turner se questionnent sur ce qui fait que les membres des groupes subordonnés n'entrent pas en conflit avec les groupes dominants. Pour commencer, s'il apparaît possible de passer d'un groupe à l'autre, les individus vont favoriser la mobilité individuelle. Pourtant cette stratégie nécessite d'identifier dans son groupe ce qui entraîne une réduction de la cohésion dans ce groupe. Ce désintérêt pour le groupe a deux principales conséquences. D'un côté, les individus ne prennent plus en compte que les groupes distincts ont des intérêts distincts. De l'autre côté, cela est un obstacle à la mobilisation du groupe pour mener des actions collectives servant leurs intérêts. Dans ces circonstances, le changement du statut du groupe est fortement compromis. Par la suite, si le passage entre les groupes est objectivement ou subjectivement difficile, cela aide à la créativité sociale. Cette stratégie, et notamment le changement de l'exogroupe est utilisée pour la comparaison et aide les individus à accepter leur situation, ce qui freine toute volonté de changement et par conséquent toute compétition intergroupe. La mobilité individuelle de même que certaines formes de créativité sociale s'interposent ainsi dans la réduction des risques de conflits intergroupes.

Tout au contraire, deux conditions amenant les individus subordonnés à entrer en compétition avec les dominants sont proposés par les auteurs. Tout d'abord le maintien de l'identification au groupe dévalorisé, ensuite le maintien du groupe dominant en tant que point de comparaison pertinent. Ceci implique que, pour les membres d'un groupe subordonné, la position de chacun peut changer. La perception d'une alternance à la situation sociale correspond à une comparaison intergroupe « insécure » (potentiellement dangereuse). Du moment où la distinction de statut entre le groupe dominant et le groupe dominé est vu comme constant, l'identité sociale est « sécurisée » (hors de danger). Par contre, si cette relation est remise en question, l'identité sociale devient « insécure » (potentiellement en danger). Ainsi, les groupes ayant un statut élevé peuvent aussi avoir une identité sociale insécure dans la mesure où leur position est mis en danger. La remise en cause de leur supériorité peut résulter de l'action de groupes subordonnés ou d'un conflit interne au groupe dominant. Peu importe le statut du

groupe, celui-ci réagit devant une identité sociale insécure en cherchant à accroître sa particularité. Ainsi, la stabilité et la légitimité d'un système sont des critères vitaux pour prédire si les groupes de ce système feront preuve d'ethnocentrisme. Pendant que le système est vu par les groupes de faibles statuts comme étant instable et/ou illégitime, ils sont vus par les groupes dominants qui prennent en considération leur statut, comme illégitimes. On constate une augmentation de la discrimination lorsque l'opposition des groupes subordonnés est défailante et une réduction de la discrimination lorsque leur supériorité fait objet de protestations. Par conséquent, lorsque les groupes dominants jugent que leur supériorité est raisonnable, ils adoptent des comportements hautement discriminatoires.

Nous notons que le profit de la théorie de l'identité sociale réside dans l'intégration de différents processus dans un cadre théorique cohérent et testable. En effet, la catégorisation sociale, l'auto-évaluation sont associés à l'identité sociale et la comparaison intergroupe afin de procurer une explication aux différentes formes de comportements sociaux, de conflits sociaux et de changements sociaux. (Frédérique Autin, dans la théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner, 2010).

En psychologie sociale, le concept d'identité se présente comme une idée résumée, qui montre l'attachement du psychologique et du sociale chez un individu : il s'agit d'une notion qui extériorise la résultante des interactions complexes entre l'individu, les autres et la société. Elle s'établit comme une construction représentative de soi dans son rapport à l'autre et à la société. L'identité est ainsi perçue comme la conscience sociale que l'individu a de lui-même, mais dans la mesure où sa relation aux autres octroie à sa propre existence des qualités particulières. L'identité est, dans une vaste mesure une actualisation au niveau individuel d'un certain nombre de composantes sociales ; ceci implique une définition de soi par les autres et des autres par soi-même, cela signifie qu'il s'agit de découvrir qui on est pour soi-même et pour les autres, et qui sont les autres pour soi (D., septembre 1971).

L'identité est enveloppée par certaines dimensions de la réalité sociale évoquée antérieurement, comme exemple au niveau de la représentation ou de l'influence sociale. Cela démontre comment ces phénomènes s'insèrent à la personnalité, pour former le noyau dur de ce que l'individu pense, de la façon dont il se représente les autres et dont il évalue sa propre position. L'identité est donc le résultat des processus interactifs en action entre l'individu et le champ social, et non pas exclusivement un élément de caractéristiques individuelles. L'identité est également une dimension de relation sociale qui s'actualise dans une représentation de soi.

(Gustave-Nicolas Fisher dans les concepts de fondamentaux de la psychologie sociale, 2020, page 237-266).

Pour ce qui est de l'identité sociale de la personne handicapée proprement dite, nous dirons que le handicap est une culture identitaire complexe et notre mode de penser le handicap ne devrait pas se réduire à celui créé par les institutions et différentes organisations, mais devrait également se créer dans un rapport entre personnes handicapées et non handicapées (Compte.R., 2008. De l'acceptation à la reconnaissance de la personne handicapée en France : un long et difficile processus d'intégration. *Empan*, n 70, p.115=122). Les personnes en situation de handicap étant dans l'incapacité de se rassembler autour de leur expérience qui est subjective, elles se regroupent autour de l'expérience sociale qu'elles partagent toutes appelée « exclusion sociétale ». Le fait de transformer une expérience unique en une expérience commune peut se faire de deux manières : Tout d'abord par une socialisation et une politisation, ensuite par une objectivation de cette expérience. L'objectivation est marquée par une différence entre la subjectivité de l'expérience unique et l'expérience commune. Avec l'appui de cette subjectivation, le handicap est séparé de l'individu pour présenter une réalité sociale, politique et objective. Il n'est plus question de l'incapacité de l'individu à s'adapter à la société, mais de l'incapacité de la société à l'inclure. Elle laisse place aux personnes handicapées de se libérer de la responsabilité de leur handicap et de devenir des acteurs politiques avec l'espoir de changer la société (Olivier, M. & Barnes, C. 2010, disabled people and social policy : From exclusion and inclusion, op.cit., p.73)

Il est important de noter que la création d'une identité de handicap est influencée par la société. Les personnes porteuses de handicap sont mal incluses tant sur les aspects moraux que matériels, elles souffrent de discriminations mais également du manque d'infrastructures adaptées à leur situation. D'où les Britanniques préfèrent l'expression « personnes handicapées par la société » plutôt que de parler simplement des « personnes handicapées », traduisant que le handicap est créé par la société et non par celles et ceux qui vivent avec le handicap, les personnes en situation de handicap transforment une image négatives créée en une identité positive moyennant un renversement de la stigmatisation. L'exclusion de la société a des conséquences sur elles en termes d'éducation, de carrière et de vie communautaire. Leur estime de soi est affectée par cela et peut les conduire à avoir une mauvaise image d'elles-mêmes, alors qu'une personne ayant une déficience physique peut avoir le même potentiel scolaire et les mêmes capacités intellectuelles qu'une personne sans handicap voir même plus. Toutefois, certaines personnes porteuses de handicap ne se voient pas comme handicapées. Face à cette

situation deux explications possibles peuvent être élucidées : l'une est la conséquence d'une conformité que l'on peut qualifier de normalisation. Les personnes en situation de handicap essaient de vivre de la même manière que les personnes valides. Pour s'intégrer dans la société, elles cherchent des stratégies à leurs vies pour qu'elles soient le plus normales possible afin d'être acceptées. Néanmoins, les recherches sur l'identité, le moi et le handicap caractérisent cette normalisation comme une « perte de soi », cette réfutation serait oppressante et retirerait à la personne sa véritable identité.

L'autre explication pourrait être une acceptation du handicap comme une caractéristique qui ne comble pas toute la personnalité de la personne. Ce serait une position merveilleuse à adopter car elle permettrait de faire une distinction adéquate entre handicap et déficience. Avec cette argumentation, la déficience ne peut justifier l'exclusion de quelqu'un ou la diminution de l'humanité de quelqu'un. Le choix d'assimiler la déficience comme partie intégrante de l'identité est en adhésion avec l'opinion que l'expérience sociale objective doit être complétée par l'expérience subjective. Pour Sally French et Liz Crow cette expérience subjective doit être réintroduite dans le modèle social. Cela est essentiel afin de ne pas exclure certaines personnes du mouvement, de même que pour donner une réponse adéquate aux attentes propres en handicap. Autrement, selon elles : « se connaître et connaître son handicap est le premier pas vers l'autonomisation ». (Winance, M. Ravaud. J.F., 2010)

Les personnes en situation de handicap sont parvenues à créer une identité du handicap en se mobilisant autour d'une expérience sociale objective d'exclusion de la société nourrie par une expérience subjective. Cette identité positive est bâtie contre l'identité négative de la société qui conduit parfois à une réfutation du handicap pour certaines personnes. Pour être plus inclusive, la société doit prendre en compte le handicap comme une caractéristique et non comme une identité globale. (Lea Felten & adèle lassourd, 2020)

À travers la théorie de l'identité sociale de Henri Tajfel que nous venons d'élucider, nous voulons faire comprendre que le fait d'appartenir à un groupe social est important pour la personne handicapée car elle pourra se construire une identité positive et un sentiment d'appartenance qui peut être bénéfique pour leur bien être psychologique. En plus de cela, le fait de renforcer leur identité en tant que groupe peut contribuer à réduire les préjugés et les stéréotypes auxquels ils font face mais également renforcer leur estime de soi et leur confiance en soi.

Bien que cette théorie ait apporté une large contribution à la compréhension de la construction de l'identité sociale, elle présente également des limites que nous devons prendre en compte à savoir :

La théorie de l'identité sociale peut être critiquée pour sa tendance à simplifier la complexité des comportements et des interactions intergroupes car elle se focalise principalement sur l'identification sociale et l'auto-catégorisation des individus en négligeant les autres facteurs tels que les attitudes individuelles et les comportements spécifiques qui peuvent aussi avoir une influence sur les relations intergroupes.

Bien que cette théorie mette l'accent sur l'appartenance à des groupes et la manière dont cela influence notre perception de soi et nos comportements envers les autres groupes, elle néglige cependant les différences individuelles au sein des groupes, en supposant que les membres d'un même groupe partagent les mêmes caractéristiques et comportements.

Nous notons également comme limite que cette théorie a été élaborée principalement sur les bases d'études menées dans des contextes occidentaux ce qui pourrait limiter sa généralisation à d'autres cultures et contextes culturels. Les valeurs, les croyances et les normes culturelles peuvent varier considérablement, ce qui peut avoir une influence sur la manière dont les individus construisent leur identité sociale et interagissent avec les autres.

2.3.3. La théorie de l'attribution

En ce qui concerne la théorie de l'attribution, elle permettra de comprendre comment les employeurs perçoivent les déficients auditifs et comment ils expliquent la cause de leur comportement.

Selon psycho média, la théorie de l'attribution concerne la façon dont les gens expliquent les comportements ; par exemple en les attribuant à des dispositions internes (traits durables, motivations et attitude) ou à des situations externes.

En outre, la théorie de l'attribution est un processus cognitif, mobilisé par les individus dans la vie quotidienne pour expliquer leurs propres comportements ou celui des autres. Faire une attribution c'est expliquer la cause d'un comportement, le fait de s'engager à ce type d'explication c'est essayer d'avoir une maîtrise sur son environnement. Ainsi l'on distingue 3 types d'attributions à savoir :

- *L'attribution dispositionnelle* (interne), ici l'on se pose la question de savoir si ce qui nous arrive est lié à notre personne ?

- *l'attribution causale*, ici on distingue le lieu de la causalité (interne ou externe), la stabilité de la cause (stable ou instable), la contrôlabilité de la cause (contrôlable ou incontrôlable), la globalité de la cause (globale ou spécifique car une cause spécifique est liée à un contexte spécifique).

- *l'attribution de responsabilité* (plus difficile à cerner) ici trois choses peuvent être distinguées à savoir : la responsabilité relative due à l'effet produit par mon comportement, la responsabilité légale (quand on est fou, est-on responsable ?) et la responsabilité morale.

La théorie de l'attribution voit le jour pour la première fois dans le livre du psychologue américain Fritz Heider (1958) dans son livre intitulé **la psychologie des relations interpersonnelles**. Ce livre a joué un rôle majeur dans les origines et la définition de la théorie de l'attribution d'où Heider est considéré comme le père fondateur de la théorie de l'attribution. Il conçoit cette théorie comme étant le processus par lequel « l'homme appréhende la réalité et peu la prédire et la maîtriser ». L'homme recherche une structure permanente mais qui n'est pas directement observable, il est donc question de remonter des effets vers les causes, à savoir mouvement inverse. Ainsi, il parle de distal & proximal afin de bien identifier ce qui est proche et loin de nous, c'est-à-dire chercher ce qui est proche pour en déduire ce qui est lointain. Ainsi, le distal est un invariant et le proximal est plus varié, alors il parle d'un art perceptif.

Il est d'abord important de s'assurer que l'individu avait la volonté / l'intention de faire, qu'il est motivé, qu'il a la compétence (aptitude égale), il faut également se rassurer que la tâche est d'une difficulté suffisante, et non pas trop. Heider tient compte que les trois premières forces sont personnelles et que la dernière (difficulté/facilité de la tâche) est une force impersonnelle. Le succès de Jean pourra être prévisible si les forces personnelles sont supérieures aux forces impersonnelles et inversement. L'auteur suppose donc que les relations entre forces personnelle et impersonnelle sont semblables à un système de vases communicants.

Selon Heider, les gens cherchent toujours à savoir pourquoi les choses se produisent, ils ont un acharnement à expliquer les émotions au quotidien, et font preuve de psycho naïve (égale à un « scientifique au ras des pâquerettes ») qui leur permet de développer une vue cohérente dans leur vie.

Dans son livre « la psychologie des relations interpersonnelles », Heider mentionne que tout le comportement est considéré être évalué par des facteurs indépendants internes ou externes.

- **Attribution externe** : la causalité est imputée à un facteur, à un agent ou à une force extérieure. Les agents extérieurs se sauvent de votre contrôle. Vous sentez que vous n'avez aucune alternative. De cette façon votre comportement est influencé, limité, voir même totalement déterminé par des influences hors de votre contrôle. Et donc, vous éprouvez un sentiment de non responsabilité en vous. Un exemple collectif est la météorologie, en d'autre terme appelée : attribution situationnelle.

- **Attribution interne** : ici la causalité est imputée à un facteur, à un agent ou à une force intérieure. Ces agents intérieurs reposent sur votre propre contrôle. Il vous revient le choix de vous comporter d'une façon particulière ou pas. De ce fait, votre comportement ne subit pas une influence, limitée, voir même totalement déterminée par des influences hors de votre contrôle. Et donc vous sentez un sentiment de responsabilité. Un exemple significatif est votre intelligence propre. En d'autre terme appelé attribution de disposition que nous avons mentionné plus haut.

L'une des caractéristiques les plus frappante des êtres humain est que nous pensons que nous pouvons expliquer tout et n'importe quoi. Des psychologues ont entrepris des recherches qui ont découvert que bon nombre de personnes sont focalisées dans leur jugement de qui ou de ce qui est responsable d'un évènement ou d'une action :

- Nous avons tendance à décerner les succès des autres et nos propres défauts à des facteurs externes. Nous appréhendons ces derniers comme non-résultat de leur propre mérite et non-résultat de notre propre faute.
- Nous avons tendance à décerner nos propres succès et les défauts des autres à des facteurs internes. Nous concevons ces derniers comme de notre propre mérite et comme de leur propre faute.

D'autres facteurs qui sont jugés être perspicaces dans l'attribution sont :

- Aimez-vous une autre personne ou pas ? si oui, il y'a plus de probabilité pour l'attribution interne dans le cas du succès.
- Y a-t-il une récompense ou une punition attachée à un comportement ? si oui il y'a plus de probabilité pour l'attribution externe.
- L'autre personne est-elle hautement motivée pour réaliser ou pas ? d'après Weiner (1980), une personne ayant un degré élevé d'accomplissement aura :
 1. Une approche d'acceptation plutôt qu'évitement des tâches qui se rattachent à la réussite. Étant donné qu'il croit au succès dû à la capacité et à l'effort élevé dont il est confiant. On pense que le défaut est causé par la mauvaise chance ou par un examen pauvre, c'est-à-dire

non par son erreur. De ce fait, sa satisfaction de soi n'est pas blessé par l'échec néanmoins la fierté et la confiance est établie par le succès.

2. À Persévérer quand le travail devient dur que de laisser tomber. Étant donné que le défaut est attribuable à un déficit d'effort, qu'il peut changer en s'efforçant plus durement.
3. À Choisir les défis aux difficultés modérées (taux de succès de 50%). Étant donné que le feedback de ces tâches vous donne davantage de précisions au sujet du point auquel vous faites face, plutôt que la tâche très difficile ou très facile, ce qui vous dit peu au sujet de votre aptitude ou de votre efficacité.
4. À Travailler avec plein d'énergie étant donné que les résultats sont déterminés par la ténacité par laquelle vous faite preuve.

Depuis quelques années un intérêt est porté à la « théorie de l'attribution » Jones et Davis, 1965 ; Kelley, 1967 sont les auteurs qui ont contribué à l'avancée de la théorie de Heider qui disait : ce sont là des « notes de travail en vue d'une pré-théorie des relations interpersonnelles ». (Heider, p. 296). Mais seulement ils ont commencé à se concrétiser dans un important courant de recherches expérimentales. Comme nous l'avons vu plus haut, Heider définit la théorie de l'attribution comme étant le processus par lequel « l'homme appréhende la réalité et peut la prédire et la maîtriser ».

Selon Heider, l'attribution est un temps primordial de l'étude de l'action à travers un sujet naïf ; ses comportements et ses réactions sont déterminés pour une large part à l'environnement. Elle est saisie à la recherche par un sujet, des causes d'un comportement, autrement dit d'une structure permanente, non perceptible aussitôt (le « distal ») sous tendant des effets, des manifestations valables, perçues immédiatement (le proximal). L'attribution qui s'intègre notamment bien dans le modèle général de Heider est celui de la recherche de la stabilité et de l'équilibre qui s'opère selon une dichotomie fondamentale : la personne ou l'environnement.

L'attribution renvoie à des processus cognitifs. Paradoxalement, il peut apparaître que la notion ait été reprise par H. Kelley, à qui l'on doit l'un des essais théoriques les plus rationnels du courant behavioriste en psychologie sociale. Suite à l'intérêt prédominant pour la mécanique des réponses sociales, on semble assister au « retour » des problèmes cognitifs, proportionnels de la réintégration du concept de « sujet » en psychologie sociale.

Pendant que Kelley essaye de fonder la généralité du processus pour rendre compte des différents genres de comportements sociaux (perception de soi, influence sociale, changement

d'attitude, etc.). De façon systématique et sous une forme opérationnelle, Jones et Davis développent la théorie de l'attribution dans le domaine de la perception d'autrui.

En effet, ils se posent un problème différent à travers leurs analyses respectives et leurs domaines spécifiques qu'ils abordent : en ce qui concerne Kelley, il recherche comment le sujet arrive à concevoir une vérité générale sur le monde. Quant à Jones et Davis, ils se demandent comment il parvient à une vérité spécifique de l'individu observé. À partir de l'opposition de Heider entre le sujet et son environnement, pour Kelley, l'attribution agit selon des indications qui se mettent entre le sujet et l'objet. Elle s'y prend chez Jones et Davis selon des indications opposant les dimensions personnelles et sociales du comportement.

Le modèle princeps de Heider à savoir : celui de la recherche du « distal » à partir du « proximal », d'une structure latente, stable, sous-tendant un comportement manifeste, variable, a été repris par Jones et Davis. Ils l'appliquent également à un des cas projetés par Heider : celui de la perception des causes des actes d'autrui. Cependant ces auteurs s'adonnent beaucoup plus à la recherche d'attribution à autrui d'une disposition personnelle. Alors, le problème est ce qui suit : comment est-ce qu'un observateur aperçoit-il les intentions sous-jacentes aux actions d'un individu ? Puisque l'attribution d'intention est elle-même la condition de l'attribution d'une disposition « personnelle » caractéristique de l'acteur.

Toutefois, pour qu'il y ait attribution d'intention, l'observateur doit placer comme hypothèse : en premier lieu que le sujet agissant a connaissance des effets de son action ; en deuxième lieu qu'il a la capacité adéquate pour l'accomplir. Pour que l'acte et l'effet qui en découlent apparaissent bien comme issus de l'acteur et non seulement dus au hasard, les deux conditions sont nécessaires.

Alors, Jones et Davis cherchent à élaborer les conditions de l'attribution d'une intention spécifique, ensuite d'une disposition personnelle, en commençant par un acte particulier. Dans la mesure où l'on prend en compte pour acquis que l'auteur bénéficie de la connaissance des effets de son action et de l'aptitude de le réaliser, deux autres concepts sont essentiels :

Tout d'abord la liberté de choix de l'acteur et la raison que d'autres choix se présentent à lui dans l'action. Ce n'est que dans cette optique que l'observateur peut être sûr que l'acte a bien sa source dans l'acteur lui-même ; et non dans les exigences de la situation qui contrariaient l'acteur à un rôle spécifique.

Une « correspondance peut alors être établie par l'observateur entre l'action et l'intention. Ensuite, entre l'intention et la disposition (la perception de lien est appelée par les acteurs « attribut linkage effet »). La correspondance sera mesurée par le biais d'échelles de jugement s'appuyant sur les traits caractéristiques de l'acteur.

Par la suite, l'observateur se bute au problème suivant : une action peut avoir plusieurs effets distinctifs et, en contrepartie, de multiples actes peuvent avoir des effets communs. Dans ces circonstances comment est-ce que l'observateur peut-il attribuer à l'acteur avec conviction, des intentions spécifiques ? D'après Jones et Davis, il se référera à ou aux effet(s) non commun(s) à deux actes : c'est celui-ci qui correspond à une intention spécifique.

Les deux auteurs supposent qu'à travers une sorte d'identification à l'acteur, l'observateur attribue plus de pesanteur dans son jugement à l'effet qu'il perçoit comme « désirable ». La « désirabilité de l'effet » selon eux joue ainsi comme une hypothèse qui vient biaisé le processus d'inférence. Mais la théorie ici nous paraît faire preuve d'une certaine incompréhension : Jones et Davis postulent que l'observateur juge de la désirabilité d'un effet par rapport aux critères qui lui sont propres, en admettant conjointement qu'ils sont probablement communs à l'observateur et à l'acteur, conséquemment culturellement déterminés et socialement partagés. Toutefois il est tiré au clair, d'après eux que des inférences se fondant sur « des effets universellement souhaités ne sont pas informatifs quant aux caractéristiques uniques de l'acteur. Apprendre qu'un homme prend le choix conventionnel nous montre seulement que cet homme est comme tous les autres » et les auteurs poursuivent : « en général, nous apprenons plus sur les intentions et dispositions quand les effets de l'action choisie ne sont pas plus universellement souhaités que les effets de l'action rejetée ». Le « personnel », « l'unique », est de ce fait prit en compte comme le facteur le plus informatif quant aux causes de l'acte d'un sujet. Il nous paraît qu'il s'agit là, d'un des éléments-clés de la théorie qui imposera de ce fait une discussion approfondie. Toutefois, au préalable, notons tout simplement que l'attribution d'une disposition personnelle est une fonction inverse :

- 1) Du nombre d'effets spécifiques d'une action,
- 2) De leur désirabilité sociale.

Brièvement, un effet commun à un nombre massif d'actions et très généralement souhaité ainsi se rapportant à la norme sociale sera peu informatif. Par conséquent, l'effet spécifique d'un acte habituellement peu désiré ainsi déviant quant à la norme sociale, relèvera avec conviction une caractéristique personnelle et stable de l'acteur, à ce niveau de l'analyse,

l'attribution de caractéristiques individuelles de reconnaître ainsi à l'attribution des caractéristiques déviantes : face aux autres types de comportements la théorie ne permet aucune inférence.

Pour résumer, la théorie de l'attribution se trouve dans une perspective cognitive, bâtie sur l'importance de l'activité organisatrice de l'individu. En outre, elle offre une perspective intégratrice dont le travail de Kelley représente la première tentative systématique. Son intérêt est indéniable de ce double point de vue. Kelley s'attarde sur deux problèmes notamment la dichotomie s+ujet de l'environnement d'une part et la conception sociale d'autre part.

Pour ce qui est de la dichotomie sujet de l'environnement, pour mieux cerner la position de Kelley, il semble judicieux de saisir en mieux les modifications qui ont été faites par l'auteur de façon implicite à la théorie initiale de Heider.

Effet chez Heider, la science étant le prolongement du sens commun, la perception naïve est en quelque sorte déjà « scientifique ». La recherche du permanent plus loin du variable, le désir d'organiser l'environnement de manière rationnel est à la base aussi bien de la démarche scientifique que de la perception naïve.

De cette manière, Heider nous suggère un modèle implicite de l'homme à savoir celui d'un individu qui rationalise : l'attribution est donc une clause de cette rationalisation-là, de ce processus d'égalisation de l'univers dans lequel l'individu se meut.

La majorité des propositions de Heider sont reprises par Kelley. Toutefois, il approuve depuis à priori que le « permanent » est une caractéristique propre à l'objet. Chez Heider sa conception première est de poursuivre du « stable », or chez Kelley elle se désigne à travers l'idée que l'individu est encouragé par la recherche du « vrai ». Ainsi, l'attribution concorde à une motivation intérieure de saisir les causes véritables. Kelley semble moins penser à cela comme étant une des modalités d'organisation cognitive concourant à la conception des conduites comme étant un processus premier et autonome, véritable intégrateur de l'action. C'est donc à travers cette altération entre la position initiale de Heider que la perception naïve est analogue à la perception scientifique. Et l'hypothèse selon lequel l'individu est encouragé par la recherche du vrai, celui étant placé « dans l'objet » qu'il faut comprendre l'ensemble des propositions de Kelley.

Le « vrai » étant placé « dans l'objet », nous notons que la théorie de Kelley s'appuie d'une part sur la dichotomie radicale entre le : sujet et d'autre part sur l'objet et l'environnement

(chez Jones et Davis, la coupure est aussi nette entre « la personne » et « le social »). De ce fait, le problème suivant est posé par Kelley : « quand une personne a une impression concernant la vérité d'une entité, comment s'assure-t-elle que cette impression reflète les propriétés inhérentes à l'entité, et non ses propres caractéristiques ou une interaction particulière avec cette entité » ? De là nous voyons quelle est la première conséquence de la dichotomie sujet-environnement sollicitée par Kelley. Selon le sujet, attribuer, rechercher le vrai, s'assimile à enregistrer inconditionnellement l'environnement. L'individu étant inconditionnel dans sa recherche d'objectivité il ne peut être qu'indifférent à l'égard de l'objet, et non déterminé dans sa propre action. En réalité, étant donné que Kelley admet l'existence de « biais », d'erreurs d'attribution, son hypothèse implicite devrait s'exprimer tel que : pour faire attribution juste, le sujet ne doit pas être impliqué dans une interaction ou concerné par un objet. De plus, Kelley présume que bien que l'individu tend à se ranger de lui-même hors de la situation, à prendre une position d'observateur mêlant neutralité et objectivité, l'on pourrait dire que Kelley établie une théorie du point de vue de Sirius. Aussi, les notions comme celles de pertinence hédonique ou de personnalisme qui implantent exactement l'idée d'une interaction entre observateur et observé sont pris en compte comme des « biais ». Il est bien vrai que c'est là pour les auteurs, la seule manière de conserver la linéarité de leur modelé initial.

Nous pouvons adjoindre à cela que c'est un aboutissement logique de ce qui précède que tous les sujets sont perçus comme identiques et remplaçables. De ce fait, Kelley rejoint et dispense les mêmes opinions que Skinner et Bem. Pour ces deux auteurs, les processus sont semblables dans l'appréhension de soi et dans la perception d'autrui : si un sujet détient des informations similaires sur lui-même et sur autrui, il fera les mêmes attributions dans les deux cas. Cela signifie donc que le sujet est neutre et « décentré » à l'égard de lui-même et de sa propre action. Toutefois, c'est aussi certifié que l'environnement social est indifférencié et que toutes les positions et les individus qui les occupent y sont interchangeables.

Pour ce qui est de la notion du social, bien que Jones et Kelley s'accroissent sur des dimensions différentes, toutefois, ils partagent la conception d'un individu caractérisé par des propriétés inhérentes, une nature collationnée d'une part comme nous l'avons vu chez Kelley, à un monde d'objets stables et d'autre part, à des relations sociales qui ne sont que contrainte, masque ou incertitude. Pendant que Jones et Davis considèrent comme informative la « nature » propre du sujet, dans sa fugacité même, Kelley accorde l'acuité à un seul objet. La coupe sujet-objet est donc corrélative d'une opposition social-objet qui a un rôle au niveau des critères d'attribution. Cela concorde à la dichotomie classique en psychologie sociale, à travers la réalité

physique et réalité sociale : la prépondérance de la première sur la seconde constitue la conjecture capitale de Kelley, comme bon nombre de psychosociologues. L'analyse de l'influence à laquelle Kelley s'adonne, nous fait voir que le sujet doit se référer dans ses attributions à la réalité physique, aux critères objectifs et non au consensus social.

Toutefois, pendant que Kelley s'intéresse à la perception de soi ou d'autrui, il recherche autant que Jones et Davis, le « vrai » d'un sujet qui également pour lui s'identifie au « personnel » et s'occupe à tout ce qui pourrait surgir comme rôle social. (Erika Apfelbaum, 1971)

Pour ce qui est du comportement des employeurs à l'égard des personnes handicapées en générale et des déficients auditifs en particulier, nous notons que le travail représente une valeur importante dans nos sociétés ; il constitue un indicateur pertinent dans l'appréciation de la qualité de vie (Garcia, Laroche & Barrette, 2002) et participe de façon substantielle à la définition de l'identité psychosociale (Ville, 2000). Pourtant, nous constatons qu'entre tous les individus le travail n'est pas reparti de façon équitable. Les personnes en situation de handicap de ce point de vu sont les plus défavorisées en matière d'emploi et ce malgré les multiples dispositions législatives et politiques mises sur pied par les États membres de notre société.

Nous pouvons expliquer ce faible taux d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par le fait qu'on les attribue des caractéristiques qui les met au bas de l'échelle sur le marché de l'emploi : elles sont assurément en moyenne moins diplômées ; plus âgées, ont moins d'expériences professionnelles et de périodes de chômage plus longues ; bien même quand elles sont embauchées, leur travail est mis en doute à cause de leur handicap. Néanmoins, il est raisonnable de s'interroger à savoir si les personnes en situation de handicap sont dans une situation plus difficile que les valides parce qu'elles sont en moyenne moins compétentes ou parce qu'elles sont handicapées ? Il est acariâtre de répondre à cette interrogation en se basant simplement sur l'observation de terrain, parce que dans ce cas toutes les variables sont emboîtées. Seule la démarche expérimentale permettra de trancher en isolant la variable handicap des autres facteurs impliqués. Dans cette optique, diverses recherches comparent la perception de candidats « valides » ou « handicapés », toute chose égale par ailleurs, et montrent qu'à profil égal les candidats « handicapés » ont moins de chances d'être recrutés que leurs concurrents « valides » (Perry, Henricks & Broadlent, 200 ; Ravaud 1998). À travers ces résultats nous pouvons conclure qu'il s'agit bien de phénomène discriminatoire tant donné qu'il est question de mettre une personne à l'écart tout simplement sur la base d'une catégorie particulière, catégorielle (handicap physique). En revanche les compétences

individuelles ne sont pas constituées d'un prédicteur d'employabilité aussi complet qu'on pourrait penser.

Pour mieux comprendre le processus mis sur pied permettant d'expliquer la mise à l'écart des personnes handicapées, il est judicieux d'utiliser l'approche psychosociale qui pourra remonter en amont des conduites pour analyser les processus mentaux sous-jacents aux comportements. Toutefois, pour mieux comprendre les conduites humaines, il paraît incontournable d'étudier la façon dont les individus perçoivent, analysent et interprètent leur environnement. Selon Beauvois, Fiske et Taylor, la cognition sociale est cette théorie majeure en psychologie sociale qui pourrait répondre à cette perspective.

Comprendre comment nous nous forçons une impression d'autrui est l'un des premiers objectifs de la cognition sociale. De manière acceptable, il apparaît que ce processus prend son chemin sur un continuum allant d'une perception fondée sur les informations catégorielles à une perception individualisée de la cible. L'information catégorielle joue dans ce modèle un rôle fondamental et survient de manière incontournable dans le processus perceptif. C'est dès cette information que l'individu génère des attentes, accolées aux stéréotypes sociaux qui influencent la sélection, l'interprétation et la mémorisation des informations sur autrui.

De nos jours, pour mieux comprendre les jugements sociaux et les conduites qui en découlent, la cognition sociale se concentre sur les caractéristiques individuelles et catégorielles d'un individu ; elle prend également en compte l'ensemble de la situation sociale. D'après cette approche qualifiée d'« approche pragmatique » (Crozet & Fiske, 1998 ; Leyens & Dardenne, 1996), le regard que l'on porte sur autrui ne se construit pas seulement dans l'interaction entre le percevant et la cible, mais aussi en se référant au cadre dans lequel se déroule cette interaction. En d'autre terme, l'on dira que la perception d'autrui dépend certainement de ses caractéristiques, mais également de nos propres objectifs d'interaction en fonction des enjeux situationnels et s'en réfère à des normes et règles sociales de jugement.

Lorsque nous analysons la problématique « travail et handicap » en faisant allusion au courant pragmatique de la cognition sociale, nous pouvons présumer que l'évaluation d'un candidat à l'embauche est liée à deux facteurs sociaux. D'une part, les règles sociales de jugement défendent le recours à l'information catégorielle pour juger des compétences d'un individu : on ne peut mettre à l'écart un candidat sous prétexte qu'il est handicapé, d'autant plus que, la législation camerounaise officialise cette norme sociale. D'autre part, l'évaluation d'un candidat est rigoureusement accolée à la situation spécifique dans laquelle s'inclut le jugement :

elle repose sur la perception de l'individu mais également sur l'analyse du poste à pouvoir, de même que sur la mise en relation de ces deux éléments. Ainsi, il est vraisemblable que la perception d'un travailleur handicapé change en fonction de l'adéquation perçue entre handicap et travail. Par exemple une personne à déficience auditive est sans doute plus facilement acceptable dans un service informatique plutôt que dans un service de vente. Ce phénomène adviendrait d'une discordance entre le stéréotype de la personne handicapée et celui du vendeur, bien que le métier d'informaticien à première vue cadre favorablement aux qualités et compétences attribuées au travailleur handicapé.

Pour conclure, nous dirons que les difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ne sont pas le résultat des barrières physiques liées à une déficience, mais plutôt de barrières sociales accolées aux attentes, croyances, perceptions et représentations. Cette conclusion cadre à l'évolution de la définition de la notion de handicap telle que proposée par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Certainement si dans les années antérieures le handicap était vu et présenté comme un désavantage social accolé à une déficience, il est aujourd'hui pensé comme le produit des facteurs sociaux. De cette façon, le handicap n'est plus perçu comme un attribut de la personne, mais comme une construction psychosociale complexe relevant à des jugements et des conduites se référant à des représentations élaborées à base d'un ensemble de normes et de valeurs. Dans cette position, le fait de sensibiliser sur les multiples formes de discriminations auxquelles les personnes handicapées font face ; améliorer la communication au sujet du handicap et ériger une représentation positive des personnes handicapées contribueront sans doute à faciliter une meilleure participation des personnes en situation de handicap à la vie sociale. (Rohmer, E. Louvet, 2006).

Nous pouvons conclure que la théorie de l'attribution permet de comprendre la façon dont les autres perçoivent et attribuent les succès ou les échecs des personnes handicapées à des causes spécifiques. L'attribution causale peut nous faire comprendre dans notre contexte comment certains attribuent la réussite d'une personne handicapée à ses efforts et à ses compétences, tandis que d'autres peuvent les attribuer à des facteurs externes tels que des accommodements raisonnables ou des aides techniques. Aussi, les échecs peuvent être imputés à des causes internes (limitations personnelles). Elle met également en avant la présence des stéréotypes et des biais attributifs qui peuvent influencer la façon dont les personnes handicapées sont perçues. Les stéréotypes négatifs associés au handicap peuvent conduire à des attributions défavorables des succès et des attributions favorables des échecs. Par conséquent,

ces personnes sont confrontées à des préjugés et à des jugements basés sur des attributions inexactes qui entraînent un impact négatif sur leur recrutement en entreprise.

Comme toute théorie, celle-ci présente également des limites à ne pas négliger :

La théorie de l'attribution a tendance à simplifier la complexité des processus attributifs en réduisant les attributions à des causes internes ou externes, stables ou instables, toutefois, dans la réalité, les attributions peuvent être plus complexes, impliquant une combinaison de facteurs multiples et interagissant entre eux. Cette théorie ne saisit toujours pas les bienfaits et les subtilités des attributions dans des situations réelles. Cette théorie ne prend pas suffisamment en compte les biais cognitifs dans les processus attributifs dont les individus sont sujets et qui peuvent influencer leurs attributions tels que les biais de confirmation, d'auto complaisance, etc.

Nous noterons également que cette théorie se concentre beaucoup plus sur les attributions individuelles en négligeant souvent l'influence sociale sur les attributions or les attentes sociales, les normes sociales et les informations provenant du contexte peuvent influencer les attributions des individus. Comme toujours elle a été développée principalement dans un contexte occidental et ne tient pas suffisamment compte de la diversité culturelle.

2.3.4 Théorie de la justice sociale

En fin la théorie de la justice sociale. Elle est évoquée ici pour l'évaluation de l'équité dans l'accès à l'emploi, la rémunération et la possibilité de formation et de promotion des personnes handicapées en générale et les déficients auditifs en particulier.

Selon le dictionnaire des sciences économique et sociale, la justice sociale est une construction morale et politique qui vise à l'égalité des droits et conçoit la nécessité d'une solidarité collective entre les personnes d'une société. Elle repose théoriquement sur deux principes : d'une part le principe « d'équité » qui est entendu ici comme le principe de « à chacun son dû », c'est à dire la part individuelle revenant à celui qui bénéficie du traitement équitable doit être adéquate aux attentes les plus globalement exprimées dans une société à l'égard des autres parts individuelles ; d'autre part le principe « de moralité » d'une prémisse d'égalité entre tous les membres composants la société, Ici la notion de justice sociale est essentiellement une projection vers une société plus juste en admettant qu'il y'a toujours des injustices et c'est l'objet de l'évocation de cette théorie dans notre travail : une société plus juste à l'endroit des personnes handicapées, en particulier les déficients auditifs dans le secteur de la formation et de l'emploi car malgré tous les efforts fournis par la haute hiérarchie de notre pays,

il existe toujours de l'injustice d'où la quête de l'effort a plus de justice revient à toute la société entière et non seulement à la haute hiérarchie.

Cette théorie fait son apparition notamment avec les travaux du philosophe libéral américain John Rawls, qui est considéré comme le père-fondateur de ladite théorie qui jusqu'à nos jours reste encore d'actualité.

Elle s'est développée au XXe siècle par le philosophe John, elle tire son origine de son ouvrage intitulé « Théorie de la justice » (1971) qui à la base était pour ses étudiants d'Harvard, cette théorie naît pour défendre une société basée sur une justice redistributive qui réduirait les inégalités. L'ouvrage connaît un succès fou aux États-Unis, où la lutte pour les droits civiques et la guerre du Vietnam ont soulevé des questions liées à la notion de justice qui jusqu'à nos jours reste d'actualité.

L'objet de la théorie de la justice relève de l'étude des principes destinés à servir de règles dans la société bien ordonnée.

La société est définie ici comme une association d'individus visant à assurer des avantages mutuels à chacun de ses membres. Une « société bien ordonnée » présuppose un consensus sur les règles et le contrat social au regard desquels les activités des individus sont compatibles (coordination), engendrent le bien recherché (efficacité) et se conforme à ces règles (stabilité).

La justice débat de l'abolition de base de la société, la manière dont les institutions majeures déterminent les droits et les devoirs fondamentaux (constitution politique) et la répartition des avantages mutuels (structures socio-économique).

La mise en application des préceptes de la justice par les institutions suppose que ces préceptes soient au préalable définis et fassent l'objet d'un consensus dans le cadre d'une situation initiale. En ce qui concerne le prolongement de la doctrine du contrat sociale (Locke, 1690 ; Rousseau, 1762), le philosophe Rawls fait l'hypothèse que les individus se placent dans « la position originelle », situation initiale correspondant à l'état de nature de la doctrine du contrat social afin de faire un choix sur les principes de justice qui doivent régir la société.

Nous savons que les individus sont autonomes et adhèrent librement à adopter ces préceptes ; il n'y a donc ni injonction divine comme le soutenait la philosophie du droit naturel classique, ni soumission à quelque autorité comme l'imaginait Hobbes (Navelle, 1988), ni délégation de cette décision à un tiers, comme l'envisage Locke ; le pacte social est l'œuvre

même des individus qui sanctionnent la création de leur association par l'adoption des préceptes de justice.

Les individus se détournent mutuellement. Ils ne sont donc pas soucieux du bien des autres de manière désintéressée et choisissent les préceptes de la justice sans toutefois connaître leur position dans la société, sous un « voile d'ignorance » comme le dit Rawls. Le philosophe considère alors que les individus seront conduits à faire le choix entre deux préceptes de justice à savoir : l'égalité des droits et des devoirs de base ; l'acceptation d'inégalités socio-économiques si et essentiellement si, elles engendrent des avantages pour tous, plus particulièrement pour les personnes défavorisées.

Pour ce qui est de la notion de justice comme équité, le philosophe Rawls pense que le bien s'entend comme une notion individuelle. La société juste est celle-là qui doit permettre de faire cohabiter différentes visions du bien. Dans sa théorie de la justice, Rawls émet les principes qui régissent une société juste. Dans ses travaux, il essaie de concilier deux préceptes qui s'affrontent souvent, mais qui sont au centre de l'idéal démocratique : la liberté et l'égalité.

Il est dit que, les démocraties libérales ont privilégié le respect des libertés, parfois au préjudice de l'égalité, pendant que les régimes socialistes ont restreint les libertés au nom de l'égalité. Une solution est envisagée par Rawls pour ce dilemme : une société juste doit s'appuyer sur des principes qui assurent la liberté et l'équité.

Rawls apporte une critique à la philosophie utilitariste, qui repose sur l'idée que la société juste est celle qui maximise la somme des utilités de ses membres. C'est-à-dire que peu importe la répartition du bonheur, ce qui compte c'est le nombre total d'« unités du bonheur » dans la société. Il critique cette approche car pour lui, la société doit s'occuper de maximiser l'utilité des plus désavantagés c'est le cas des personnes handicapées qui sont désavantagées dans tous les domaines de la société en particulier la formation et le travail.

Pour le philosophe, le législateur doit prendre ses décisions sous un « voile d'ignorance ». En d'autre terme, le législateur fera en sorte d'implanter des règles les moins défavorables aux plus désavantagés, étant lui-même conscient de pouvoir potentiellement se retrouver dans cette position. Il estime que sous ce « voile d'ignorance », deux principes de justice seraient décidés et doivent donc être garantis par les institutions :

- *Le principe de liberté* : il est dit que chaque citoyen doit avoir accès aux mêmes libertés, et la liberté de chacun doit être compatible avec la liberté des autres membres de la société.
- *Le principe de différence* : l'on note que certaines différences peuvent être tolérées dans une société juste, à une double condition :
 - ✓ La première condition est que les fonctions qui procurent des avantages doivent être accessibles de la même manière à tous les membres de la société car l'égalité des chances est le socle nécessaire d'une société juste (« il doit être indifférent de naître avec telle caractéristique plutôt que telle autre »).
 - ✓ La deuxième condition est que les inégalités soient justifiées lorsqu'elles permettent d'améliorer la situation des plus désavantagées. Ce principe se justifie par les aides accordées aux pauvres ; à certains écarts de salaires (« une personne talentueuse aura [...] droit légitimement aux revenus plus élevés que lui vaut son talent si la collectivité en profite aussi ») ; mais également et surtout aux personnes en situation de handicap qui sont victimes de préjugés et de discriminations sociale.

Rawls insère dans sa pensée le concept de « biens premiers ». Ses derniers recouvrent les libertés et droits fondamentaux (revenu, richesse, pouvoir, opportunités et bases sociales du respect de soi). Ces « biens premiers » forment les soubassements d'une société juste d'où il convient de les mettre à la disposition de tous.

L'économiste et philosophe indien Amartya Sen en ira plus loin que Rawls en prenant en compte que l'accès aux « biens premiers » n'est pas suffisant pour garantir la justice d'une société. Selon Sen, il faut aussi se préoccuper d'égaliser les capacités (« capabilité ») des citoyens à profiter de ces biens (la santé, la réflexion, une longue espérance de vie, etc.).

Par ses travaux, le philosophe Rawls a considérablement contribué à la philosophie politique. Sa théorie de la justice fut traduite dans 23 langues, et a encore aujourd'hui, une influence considérable, en philosophie, en économie et en science politique.

Pour conclure, nous dirons que la théorie de la justice sociale de Rawls nous aide à comprendre l'importance d'une société équitable et inclusive. Nous dirons que le principe de la différence stipulant que les inégalités économiques et sociales doivent être régulées quitte à ce que les personnes les moins avantagées soient principalement bénéficiaires. Pour ce qui est des personnes en situation de handicap cela signifie que les politiques et les actions doivent se concentrer à réduire les inégalités auxquelles elles font face, en accordant une attention

particulière à leurs besoins et à leurs intérêts spécifiques comme la création des centres de formation adaptés, les postes de travail adaptés et bien d'autres.

Pour ce qui est du voile d'ignorance évoqué par le philosophe, il suggère que les individus devraient prendre les décisions sans tenir compte de leur position ou de leur situation particulière dans la société. Dans le cas des personnes handicapées, il permet de garantir que les politiques et les décisions concernant leur intégration professionnelle sont prises de manière impartiale et sans préjugés.

Cette théorie met l'accent sur l'importance de garantir une égalité des chances pour tous les membres de la société sans distinction d'apparence physique ou de sexe. Cela sous-entend que les personnes en situation de handicap devraient avoir un accès équitable à l'éducation, la formation professionnelle, aux opportunités d'emploi et aux mesures d'adaptation raisonnables. L'auteur souligne également que les obstacles et les inégalités structurelles doivent être surmontés pour assurer une réelle égalité des chances aux personnes handicapées.

Nous notons également qu'en ce qui concerne la justice comme équité, les politiques et les lois doivent être conçues de manière à garantir un traitement équitable et juste pour tous les membres de la société y compris les personnes handicapées. Cela regorge une attention particulière pour faire face aux obstacles et aux discriminations auxquels elles sont confrontées et pour créer des conditions d'inclusion et de participation équitables.

Bien que cette théorie offre une approche importante pour promouvoir l'équité et l'inclusion, elle présente aussi certaines limites :

La théorie de la justice de Rawls ne tient pas pleinement compte des questions de genres et de l'intersectionnalité, cela signifie l'interaction complexe entre l'identité de genre, la race, la classe sociale et d'autres formes d'oppression. Elle peut ne pas parvenir à reconnaître pleinement les expériences et les inégalités spécifiques auxquelles sont confrontées les personnes handicapées appartenant à d'autres groupes marginalisés.

Cette théorie s'accroît également sur l'équité dans la distribution des avantages et des ressources, toutefois elle peut négliger d'autres aspects importants liés aux inégalités économiques et matérielles. Les personnes handicapées peuvent faire face à des obstacles économiques et matériels spécifiques qui nécessitent une attention particulière. Cette théorie peut ne pas fournir une compréhension suffisamment approfondie de ces dimensions.

Enfin, nous dirons que la théorie de Rawls a été développée principalement dans un contexte occidental et ne tient pas assez compte de la diversité culturelle or les différences culturelles et les conceptions de la justice peuvent varier d'une société à l'autre et la théorie de l'auteur ne fournit pas de cadre clair pour traiter ces différences et peut être moins applicable dans des contextes culturels divers.

**DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET
OPÉRATIONNEL**

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Selon Grawitz (2004, 274) la méthodologie est la science de la méthode, c'est la branche de la logique qui étudie les principes et démarches de l'investigation scientifique. Ce chapitre représente le cadre empirique de notre recherche. Il est donc important pour le chercheur de ne pas se contenter d'indiquer les résultats obtenus, mais de rendre compte de la démarche qui sera faite. Il sera donc question de présenter la méthode, définir le type d'étude et ses caractéristiques, par la suite nous présenterons le site et la population de l'étude, la technique d'échantillonnage et l'échantillon, la technique et le choix de l'instrument de collecte de données. Et enfin, décrire le déroulement du pré-test de l'enquête proprement dite, les difficultés rencontrées et la technique d'analyse des données.

3.1. RAPPEL DE L'OBJECTIF ET DE LA QUESTION DE RECHERCHE

Pour éviter au lecteur de perdre le fil des idées, il est plus judicieux pour nous de rappeler notre objectif général et la question de recherche. Ainsi, l'objectif qui soutient notre étude a été libellé comme suit : cette étude vise à montrer les obstacles spécifiques auxquels les personnes déficientes auditives sont confrontées lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le marché du travail et aussi de proposer des stratégies qui pourront favoriser leur insertion et leur adaptation en milieu socioprofessionnel. La question au centre de notre intérêt est celle de savoir si une bonne formulation des stratégies d'insertion contribue-t-elle à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives ?

3.2 HYPOTHESE GENERALE

Selon Aktouf (1987 ; 58) : « une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver. C'est la formulation pro-forma des conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de montrer méthodologiquement et systématiquement ».

Dans le cadre de notre étude, nous formulons l'hypothèse générale selon laquelle la bonne formulation des stratégies d'inclusion peut contribuer à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives.

Cette hypothèse générale peut être opérationnalisée comme suit : elle dégage deux types de variables : une variable indépendante (VI) et une variable dépendante (VD).

Variable indépendante

La (VI) d'étude est : stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs

Elle compte quatre (04) modalités qui sont :

➤ **Modalité 1 : les stratégies sur le plan personnel**

Indicateur : les stratégies des déficients auditifs

Centres d'intérêt :

- L'utilisation d'aide technique
- L'apprentissage de langue des signes
- La formation professionnelle

➤ **Modalité 2 : les stratégies au niveau de la formation professionnelle**

Indicateur : le développement des compétences techniques et professionnelles

Centres d'intérêt :

- L'accueil et l'orientation professionnels
 - Les aménagements raisonnables
 - Les Suivi post-formation
- **Modalité 3 : les stratégies au niveau de l'entreprise**

Indicateur : les mesures d'adaptations

Centre d'intérêt :

- La sensibilisation des employeurs
 - La sensibilisation des collègues
 - L'aménagement des postes de travaux
- **Modalité 4 : les stratégies sur le plan sociopolitique**

Indicateur : la sensibilisation et la législation politique

Centre d'intérêt :

- La campagne de sensibilisation
- Les séances d'atelier
- La mise en place des lois, de réglementation et des politiques d'inclusion

La variable dépendante (VD) d'étude est : les obstacles face à l'entrée du marché du travail.
C'est le phénomène que nous observons en manipulant la VI.

Elle compte deux modalités qui sont

➤ **Modalité 1 : l'insertion sociale**

Indicateur : l'acceptation en milieu social

Centre d'intérêt :

- L'acceptation par la famille
- L'acceptation par les pairs

➤ **Modalité 2 : insertion personnelle**

Indicateur : l'adaptation des déficients auditifs et l'adaptation en milieu professionnel

Centre d'intérêt

- L'acceptation des employeurs
- L'acceptation des collègues
- Le milieu de travail adapté
- Le niveau de sécurité élevé

Hypothèse Générale	Variables indépendantes	Modalités	Indicateurs	Centres d'intérêt	Variables dépendantes	Modalités	Indicateurs	Centres d'intérêt
La bonne formulation des stratégies d'inclusion peut contribuer à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives.	Stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs	M1. Stratégies sur le plan personnel	Stratégies des déficients auditifs	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation d'aide technique L'apprentissage de langue des signes Formation professionnelle 	Les obstacles face à l'entrée du marché du travail	Insertion sociale	acceptation en milieu social	<ul style="list-style-type: none"> Acceptation par la famille Acceptation par les pairs
		M2. Stratégies au niveau de la formation professionnelle	Développement des compétences techniques et professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Accueil et orientation professionnels Aménagements raisonnables Suivi post-formation 				
		M3. Stratégies au niveau de l'entreprise	Mesure d'adaptation	Sensibilisation des employeurs Sensibilisation des collègues Aménagement des postes de travaux		Insertion personnelle	Adaptation des déficients auditifs en milieu professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Acceptation des employeurs Acceptation des collègues Milieu de travail adapté Niveau de sécurité élevé
		M4. Stratégies sur le plan sociopolitique	Sensibilisation et législation politique	<ul style="list-style-type: none"> Campagne de sensibilisation Séances d'atelier Mise en place des lois, de réglementation et des politiques d'inclusion 				

Représentation synoptique des variables, des modalités, des indicateurs et des indices de l'hypothèse générale

3.3. METHODE

La méthode est un ensemble d'approches et de procédures systématiques utilisées pour collecter des données, analyser des informations et répondre à des questions de recherche spécifiques face à un problème précis et dans un champ précis. Il existe plusieurs méthodes de recherche telles que la méthode quantitative, qualitative, expérimentale, ethnographique ou encore la méthode mixte. Celle qui nous guidera tout au long de notre étude est la méthode qualitative.

En effet, la méthode qualitative est celle qui travail uniquement avec les acteurs sociaux vers lesquels on ira demander leurs avis. Elle vise à étudier et comprendre les phénomènes sociaux et humains d'un point de vue subjectif et contextuel. Selon André Wamba, elle cherche à comprendre comment les acteurs pensent et agissent, comment ils font par rapport à un contexte ou à une situation, et pourquoi ils font ce qu'ils sont en train de faire à un moment précis. Il est important ici de savoir le pourquoi et le comment. Ainsi, la recherche qualitative suppose que l'on voit les acteurs agir, interagir et opérer. Par ailleurs, le choix de cette méthode se justifie en fonction de notre champ de recherche. Les auteurs qui nous ont permis de faire le choix de ce type de recherche sont Cook et Reichardt (1986). Selon eux la recherche qualitative a l'avantage de pouvoir être expliqué à travers un très petit échantillon, voire à un seul sujet, et être à mesure de produire très rapidement de l'information quant à l'efficacité à court terme d'une intervention. Elle permet aussi d'obtenir des informations précises sur le processus d'intervention.

3.4 TYPE DE RECHERCHE

L'on distingue en science humaine plus de trente-quatre (34) type de recherches parmi lesquelles nous pouvons citer la recherche comparative, la recherche appliquée, la recherche corrélative, la recherche documentaire, la recherche expérimentale, la recherche exploratoire, la recherche descriptive, la recherche d'observation et la recherche explicative.

Dans la présente étude, nous allons utiliser la recherche explicative et la recherche appliquée. La recherche explicative est celle qui vise à élucider les faits restés cachés, implicites ou non connus par les différentes couches sociales. Cette recherche nous aidera à mettre au grand jour tous les obstacles auxquels font face les déficients auditifs dans le monde socioprofessionnel.

La recherche appliquée quant à elle est un processus non systématique qui vise à apporter des solutions à des problèmes ou à des questions spécifiques qui peuvent se situer au niveau individuel et au niveau sociétal. En outre, elle permet de résoudre les problèmes réels et pratiques dans une société.

Nous notons également qu'il existe trois (03) types de recherche appliquée à savoir : la recherche sur l'évaluation ; la recherche et le développement ; et la recherche-action.

Pour ce qui est de notre étude, nous allons essentiellement utiliser la recherche-action, pour Hugon et Seibel la recherche-action est « une action délibérée de transformation de la réalité ; recherche ayant un double objectif : transformer la réalité et produire des connaissances concernant ces transformations » (1998,13) ; ainsi dit, il sera question pour nous à travers ce type de recherche d'opérer des changements concrets dans une société à savoir les perceptions que la société a des déficients auditifs et d'établir de nouvelles connaissances sur un objet précis à savoir faire connaître à la société ce que c'est que la déficience auditive et proposer des stratégies d'insertion pour ces derniers.

En d'autres termes, ayant identifié l'objectif de notre recherche, il sera question, avec la recherche-action, de proposer des stratégies d'insertion socioprofessionnelles des déficients auditifs en milieu socioprofessionnel.

3.5. APPROCHE DE L'ETUDE

Pour notre recherche, nous allons privilégier l'approche qualitative qui va nous permettre de recueillir des informations complexes et aussi comprendre en profondeur les facteurs qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs ainsi que les stratégies mises en marche.

Ces données qualitatives seront issues des entretiens faits avec les acteurs pouvant jouer un rôle dans l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs, à savoir les responsables des différents centres de formation en charge de la formation professionnelle et les employeurs de différentes structures ; ainsi que les parties concernées par ladite insertion que sont les déficients auditifs.

3.6. POPULATION ET TECHNIQUE D'ECHANTILLONNAGE DE L'ETUDE

➤ Population de l'étude

La population désigne l'ensemble des individus concernés par l'étude. Elle est le nombre total des individus qui peuvent entrer dans le champ de l'enquête et parmi lesquels sera choisi l'échantillon.

Dans le cadre de cette étude, la population est constituée des déficients auditifs en âge de travailler de la ville de Yaoundé. La plupart d'entre eux ont été rencontrés dans une école spécialisée pour enfants déficients auditifs

➤ **Technique d'échantillonnage**

La technique d'échantillonnage est une méthode précise par laquelle on procède pour trouver l'échantillon d'une étude donnée. C'est une technique permettant d'extraire de la population, les individus devant faire partie de l'échantillon d'étude. On distingue généralement deux (02) types de techniques d'échantillonnage : L'échantillonnage probabiliste et l'échantillonnage non probabiliste.

Dans cette étude, nous allons utiliser une technique d'échantillonnage probabiliste notamment *l'échantillonnage aléatoire simple*. L'avantage de cet échantillonnage est que chaque membre de la population cible a une chance égale d'être sélectionné. Cela permet de garantir que l'échantillon est représentatif de la population globale. Ainsi, les résultats de cette étude pourront être généralisés à la population plus large des personnes ayant une déficience auditive et de façon fiable.

➤ **L'échantillon de l'étude**

L'échantillon peut se définir comme la partie de la population qui sera effectivement étudiée et qui permettra de connaître les caractéristiques de la totalité de la population. Par conséquent notre échantillon est formé des déficients auditifs en âge de travailler trouvés sur place lors de la passation des instruments, qui ont bien évidemment accepté de participer à l'étude et remplissant les critères de sélection. Il est nécessaire de mentionner qu'en plus de l'échantillon, l'entretien sera appliqué aux responsables des centres de formation professionnelle et aux employeurs de différentes structures qui sont considérés comme personnes ressources pouvant fournir les informations requises.

De ce fait, l'échantillon a été constitué en tenant compte des caractéristiques suivantes :

- Pour les déficients auditifs, il fallait être un déficient auditif, que ce soit une déficience profonde ou légère et de sur quoi être en âge de travailler (déficient adulte).
- Pour les responsables de centres de formation, il fallait déjà avoir eu à former un déficient auditif.

- Pour les employeurs, il fallait déjà avoir eu à employer un déficient auditif.

3.7 TECHNIQUE DE COLLECTE DES DONNEES

Dans cette étude nous utilisons l'entretien comme technique de collecte des données.

Le terme entretien correspond à la notion anglaise d'interview qui est un tête à tête, un rapport oral entre deux personnes, dont l'une transmet à l'autre des informations sur un objet précis. C'est une forme de communication qui selon Grawitz inclus : un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé (1990, 718).

L'on peut justifier ce choix par le fait que notre étude nous oblige à priori à vérifier un ensemble d'éléments qui seront listés dans le guide d'entretien. Ainsi, il sera conduit selon les différents thèmes qui vont s'y trouver. En plus, cet instrument répond au mieux au principe qualitatif. Il permet d'entrer en conversation directement et vivement avec l'enquêté ; il laisse le soin à celui-ci de s'exprimer sur la thématique ; de donner ses opinions, ses sentiments et ses pensées sans toutefois resté dans le cloisonnement des questions fermées. Il permet également de recueillir suffisamment d'informations avec un nombre réduit d'enquêtés.

3.8. INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNEES

Dans le cadre de cette étude, nous avons fait recours à l'entretien semi directif qui est un type qualitatif. Selon Fortin (2010), l'entretien semi-directif est une interaction verbale animée par le chercheur à partir d'une liste de thèmes qu'il souhaite aborder avec une personne sur un sujet précis. Ici le participant est libre de s'exprimer comme il veut et comme il ressent les choses. Ainsi, cette méthode permet d'explorer en profondeur les différents aspects de l'expérience de la personne interviewée ; elle permet également au chercheur de mettre l'accent sur les non-dits à savoir les mimiques, les gestes, bref le non-verbal. De ce fait, l'entretien semi directif de face à face sera utilisé étant donné qu'il permet un contact rapide avec les sujets et une organisation des pensées du sujet sur un thème précis. Pour le faire, il est nécessaire de construire un guide d'entretien.

3.9. VALIDATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES

Pour vérifier que les thèmes retenus dans notre guide d'entretien étaient compréhensibles par nos sujets, nous avons effectué un certain nombre d'actions afin de voir si les thèmes de notre grille correspondaient à ce que nous voulions mesurer. De ce fait, nous avons procédé par une

évaluation interne et une évaluation externe. La validité étant entendue comme l'habilité à produire des découvertes qui sont en accord avec les valeurs théoriques et conceptuelles.

- La validité interne c'est l'interprétation que le chercheur fait des résultats de l'analyse « B » en regard de l'hypothèse et des définitions théoriques de ses concepts « A ». De ce fait, le chercheur s'assure que sa recherche remplit les conditions fixées au point de départ pour la vérification de l'hypothèse. En d'autres termes, la validité interne a pour but de voir, de vérifier la fiabilité de notre hypothèse générale et de nos hypothèses secondaires, les conclusions seront issues des résultats de l'analyse des données du chercheur.
- La validité externe encore appelée pré-test, C'est l'étape qui précède l'enquête proprement dite. Elle est un test préalable de l'outil d'investigation élaboré en vue de la valider. Avant de procéder à la collecte des données pour une étude, on doit se rassurer de la fiabilité de l'outil qu'on a monté. Il faut donc s'assurer qu'on obtiendra les informations recherchées sans ambiguïté.

3.10. COLLECTE DES DONNÉES

À ce niveau, il est question pour le chercheur de clarifier les conditions et les circonstances dans lesquelles il a collecté les données.

Les données de cette recherche ont été collectées dans la période allant du 23 octobre 2023 au 23 janvier 2024. Cette passation a été difficile, due à la réticence de certains déficients auditifs mais aussi due au fait qu'il fallait parler en langue des signes ; il nous a fallu prendre quelqu'un qui s'exprime bien en langue des signes pour pouvoir interpréter et à cela s'ajoute les difficultés de compréhension de certains déficients, il fallait interpréter en français facile pour qu'ils puissent comprendre facilement les questions posées. Difficile aussi parce qu'il était très compliqué pour nous de trouver les employeurs qui ont déjà eu à employer un déficient auditif et enfin difficile due au fait qu'elle s'est déroulée selon les emplois de temps de chaque directeur de centre de formation et de chaque employeur. Pour cela, il était question de déposer une demande d'entretien, accompagnée de l'attestation de recherche délivrée à l'université de Yaoundé 1 par le Doyen de la faculté des sciences de l'éducation pour une autorisation certifiant le droit de faire la recherche, à partir de laquelle nous avons pu administrer notre grille d'entretien. En ce qui concerne l'entretien, les informations ont été recueillies à l'aide d'un téléphone portable via l'application magnétophone. Au début de chaque entretien, les objectifs de la recherche ont été clairement spécifiés aux personnes à interviewer afin d'établir un climat

de confiance entre celles-ci et nous. Les entretiens duraient 10 à 15 minutes selon le rythme de l'échange. Les interviewés ont fait preuve d'une parfaite collaboration.

3.11. TECHNIQUE D'ANALYSE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES

La crédibilité d'une recherche réside dans la façon d'analyser les données obtenues et la scientificité des instruments utilisés pour cette analyse. Dans le cas de la présente étude, nous allons nous servir de l'analyse de contenu qui implique l'examen et l'interprétation à travers la retranscription des données ; le codage des informations et le traitement des données recueillies.

En ce qui concerne la retranscription des données, il s'agit de faire une écoute attentive des données enregistrées, de faire une transcription verbatim c'est-à-dire qu'il faudra transcrire fidèlement les paroles des participants telles qu'elles ont été prononcées mot par mot, faire une identification des locuteurs, faire un nettoyage et une vérification pour corriger la transcription et s'assurer de sa précision.

Par la suite, vient le codage des données. Il consiste à organiser, classer et étiqueter les données recueillies pour faciliter leur analyse systématique. Le but étant de découvrir des thèmes, des motifs, des relations et des significations à partir des données brutes. Cette étape implique une immersion profonde dans les données pour extraire des informations pertinentes. Pour coder il faut explorer ligne par ligne et étape par étape chaque texte de l'interview afin de transformer les données brutes selon une grille d'analyse. Ces données seront codées sous une catégorie d'analyse de codage fermé avec une approche déductive, car elle permet d'avoir des informations en fonction de la grille d'analyse montée en amont, et comprend ses propres catégories d'analyse.

Pour finir nous avons le traitement des données qui vient apporter les conclusions sur les hypothèses de la recherche.

CHAPITRE 4 : ANALYSE, INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, il sera question pour nous de présenter, analyser, interpréter et faire une discussion des résultats des données collectées sur le terrain. Nous débuterons par l'identification des participants ensuite, suivra l'analyse thématique et enfin nous ferons une synthèse des analyses. Il convient de souligner ici que l'enquête s'est déroulée par des entrevues qui ont été enregistrées et transcrites.

4.1. PRESENTATION DES CAS

Nous aborderons essentiellement sous cette section une approche descriptive croisée des sujets de la recherche. Cette dernière permet de présenter les cas sur lesquels s'applique la recherche.

Dans cette recherche, nous avons collecté les données auprès de quatre (04) déficients auditifs. Pour garder l'anonymat, nous avons donné des pseudonymes à nos sujets. Ainsi, nous avons, Dja, Pon, Won, et Man. Parmi ces sujets, deux sont de sexe féminin et les deux autres de sexe masculin dont leurs âges varient entre 29, 40, 44 et 52 ans c'est-à-dire que l'un a 29 ans, l'autre a 40 ans, ensuite 44 ans et le dernier a 52 ans. Ces quatre sujets sont déficients auditifs à des degrés et origines différents. Nous avons donc, un sujet qui a une déficience profonde et innée à savoir depuis la naissance, les trois autres ont respectivement une déficience légère et sévère avec une origine acquise à savoir à l'âge de l'adolescence. En ce qui concerne leurs diplômes académiques, le premier à un niveau Master en Science de l'Éducation, les trois autres un niveau C.E.P.E. Parlant de leur formation professionnelle, l'un d'eux a une formation en tant que professeur spécialisé pour enfants déficients auditifs, le second a une formation de couturier, le troisième une formation de coiffeur et le quatrième une formation en art céramique. En ce qui concerne leur profession, le premier est enseignant dans une école pour déficients auditifs, le deuxième est enseignant de couture dans une école pour déficientes auditives, le troisième est coiffeur dans un lieu de la place de la ville de Yaoundé, le quatrième est enseignant d'art céramique dans une école pour déficients auditifs. Pour ce qui est de leur ancienneté au poste de travail, nous avons deux qui ont une ancienneté allant de 6-10 ans et deux également qui ont une ancienneté allant de 16-20ans.

4.1.1. Présentation et analyse thématiques des données

Dans cette partie, il sera question de présenter et analyser en décrivant les résultats issus des discours tels que nous les avons collectés sur le terrain par thème. Elles se feront en deux parties constituées des deux thématiques avec quatre sous thèmes pour le premier thème et cinq pour le second.

4.1.2. Thème 1 : obstacles rencontrés dans le milieu socioprofessionnel

Ce thème présente l'opinion des déficients auditifs, portant sur les sous thèmes d'obstacles rencontrés en milieu socioprofessionnel. Mais globalement, sur cette première catégorie nous avons collecté différentes opinions. **Dja** à travers un air triste et colérique nous affirme : « Je rencontre principalement les difficultés au niveau de la communication lorsqu'il faut emprunter le taxi, lorsqu'il faut faire les achats au marché, les gens ne sont pas patients, pour visionner même c'est un problème nous ne pouvons pas comprendre les informations. À la maison je préfère rester dans ma chambre car il y'a les problèmes de compréhension, je ne suis pas impliqué dans certaines choses à cause de mon handicap ». Ce discours laisse penser par rapport à cet air triste et peu colérique que les personnes déficientes auditives rencontrent d'énormes difficultés de communication avec les personnes non déficientes surtout celles qui ne les connaissent pas. **Pon** s'exprime également en ces mots : « Ça dépend ! Il y'a certains qui prennent bien la chose par contre il y'a d'autres qui me voient comme un être humain à part entière ». L'on comprend par ces mots que beaucoup de personnes n'ont pas encore acceptés la déficience auditive comme tout autre handicap qui pourrait surgir au cours de la vie de chacun, nous pouvons aussi dire que beaucoup n'acceptent pas encore les personnes déficientes auditives. Dans ce thème, nous retrouvons quatre sous thèmes qu'on aborde tour à tour à savoir : les principaux défis rencontrés dans la vie quotidienne ; le regard des autres ; la description des expériences d'intégration sociale et/ou professionnelle personnelle ; le domaine spécifique où vous avez rencontré les difficultés dans votre intégration sociale et/ou professionnelle.

❖ Les principaux défis rencontrés dans la vie quotidienne

En examinant les discours portant sur ce sous thème nous constatons que tous ont un grand problème de communication avec les autres, surtout ceux qui ne les connaissent pas mais également avec le manque de patience, beaucoup n'ont pas la patience d'essayer de comprendre ce qu'ils disent c'est ce que nous confirme **Pon** qui nous a dit : « J'ai les difficultés pour facilement communiquer avec les gens, surtout quand je suis dans un endroit où on ne me connaît

pas, ça devient plus compliqué de me faire comprendre car beaucoup n'ont pas la patience d'essayer de me comprendre ».

❖ **Le regard des autres**

À travers ce sous thème il a été constaté que bien que certains acceptent les déficients auditifs et compatissent à leur handicap en faisant des efforts pour les comprendre et communiquer avec eux, d'autres par contre et ce beaucoup, n'ont pas encore accepté, intégré la déficience auditive comme tout autre handicap qui pourrait surgir au cours de la vie d'un être humain, car si tel était le cas ils ne se moqueraient pas ou ne verraient pas cela comme un sort qui a été jeté et aussi ils auraient l'amabilité d'essayer de les comprendre lorsqu'ils essayent de communiquer. Nous confirmons cette analyse avec le discours de **Dja** qui nous dit : « parfois on se moque de moi, les gens disent que c'est quelle façon de parler avec les gestes ; d'autres prennent ça comme une maladie qu'on m'a seulement lancée, comme un mystère mais d'autre par contre sont compréhensifs et m'aident des fois. À la maison dès le départ de mon handicap on a vu ça comme un sort, on a parcouru les hôpitaux, les charlatans mais rien. Par la suite on a accepté cela comme ça ». **Pon** nous dit également : « Ça dépend ! Il y'a certains qui prennent bien la chose par contre il y'a d'autres qui me voient comme un être humain à part entière ».

❖ **Description des expériences d'intégration sociale et/ou professionnelle personnelle**

À travers ce sous thème, nous constatons que ce n'est pas du tout aisé de se faire une place en milieu socioprofessionnelle pour une personne qui est atteinte de déficience auditive et surtout pour un déficient auditif qui n'a vraiment pas fait d'étude et ou une formation, cela est encore plus difficile. Nous pouvons confirmer cela à travers le discours de **Dja** qui nous compte ses expériences : « À l'université les gens se sont adaptés, certes ce n'était pas facile au départ ; dans le milieu professionnel par contre ce n'était pas très compliqué étant donné que je suis enseignante dans une école de sourds-muets ». **Won** affirme ceci : « Je peux dire que mon intégration sociale n'était pas du tout facile, étant donné que j'ai très vite arrêté l'école à cause de mon handicap, les amis que j'avais me regardaient autrement mais avec le temps je me suis adapté. Dans mon domaine professionnel par contre, les gens se sont vite faits à l'idée de mon handicap et se sont adaptés surtout grâce à ma façon de me comporter ». **Pon** nous dit : « Pour m'en sortir, j'ai dû me faire former, bien que je n'étais pas très intelligente, ma passion pour la couture a permis qu'on me forme suite à la demande de certains partenaires blancs d'ESSEDA ou j'enseigne aujourd'hui la couture ».

❖ **Le domaine spécifique où vous avez rencontré les difficultés dans votre intégration sociale et/ou professionnelle**

Dans ce sous thème, l'on peut dire que les déficients auditifs rencontrent plus de difficultés au moment de l'apparition de la déficience pour ceux qui ont acquis la déficience, étant donné qu'il faut d'abord faire le deuil puis accepter le handicap et par la suite trouver des moyens d'adaptation. La plupart de ceux qui ont passé l'interview soulignent avoir trouvé plus de difficultés dans l'étape de leur vie où a apparu la déficience. C'est le cas de **Dja** qui nous a dit : « Je dirais que j'ai plus rencontré les difficultés au secondaire car c'est en ce moment que ma surdité a commencé, en classe de 4 me. Il fallait d'abord accepter le handicap et puis trouver des moyens pour s'en sortir ». **Won** aussi nous a dit : « J'ai plus rencontré les difficultés au début de ma déficience, étant donné que j'étais encore un enfant de 7ans qui découvrait encore la vie, la société. Donc mon intégration sociale n'était pas évidente pour moi-même ». Nous dirons aussi que la sous scolarisation peut entraîner beaucoup de difficultés dans plusieurs domaines de la vie d'un déficient auditif c'est le cas de **Won** qui déclare : « J'ai rencontré les difficultés au niveau de l' cole car je n'ai pas pu pousser dans les études à cause du manque de moyen ».

En somme, de l'analyse des données de ce sous thème, il en ressort que tous les déficients auditifs rencontrent des difficultés de communication avec la société étant donné le manque de connaissance de la langue des signes de plusieurs voir même de la plupart de la société et aussi l'impatience de plusieurs qui refusent de faire des efforts pour communiquer avec ces derniers. Il en ressort également que nombreux sont ceux-là qui ne réalisent toujours pas que la déficience auditive est un handicap comme tous les autres qui peut surgir au cours de la vie de tout un chacun et ceci serait dû au manque de sensibilisation. Il est aussi noté que la sous scolarisation et/ou le manque de formation est un obstacle flagrant dans l'insertion voire l'inclusion de la personne d ficiante auditive. Malgré tous ces obstacles, il n'est pas impossible pour la personne d ficiante auditive de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle, mais tout ceci serait encore plus facile si tout le monde les acceptait comme des êtres humains comme les autres, bien qu'ils ne puissent pas parler voire entendre pour certains et ceci serait possible si les gérants de notre pays le Cameroun mettent beaucoup d'accent sur la sensibilisation de la population.

4.1.3. Thème 2 : stratégies utilisées et recommandations pour l'intégration socioprofessionnelle.

Dans cette partie, le procédé sera le même que dans celle qui précède. Le travail à faire est de présenter et analyser les résultats, On procèdera par sous thème. À ce niveau, nous avons cinq sous thèmes dont : les stratégies utilisées pour surmonter les défis et s'intégrer, le partage des exemples de situations concrètes où vous avez pu vous intégrer, le type de soutien ou d'accompagnement utile, l'objectif en terme d'intégration sociale et professionnelle, la recommandation à faire pour l'intégration des déficients auditifs.

❖ Les stratégies utilisées pour surmonter les défis et s'intégrer

Concernant les stratégies pour surmonter les défis d'intégration, beaucoup parmi ces déficients disent juste s'adapter à la situation, ils font la lecture labiale, ils écrivent sur des papiers et aussi ils passent du temps avec ceux-là qui traversent la même situation qu'eux. C'est le cas de **Dja** qui nous a dit : « Je m'adapte seulement. Pour communiquer je fais la lecture labiale bien qu'il y'a les sosies labiaux, je signe avec ceux qui savent signer et aussi il y'a certains mots qui parviennent à sortir quand je parle ». **Won** également nous a dit : « Pour mieux surmonter les défis, je passe plus de temps avec ceux-là qui ont le même problème que moi, j'ai même un ami qui travaille au salon de coiffure dont je passe beaucoup de temps avec lui. Avec les autres j'essaye juste de m'adapter, j'essaye de lire sur les lèvres, je signe avec ceux qui savent le faire, je parle avec les gestes parfois j'écris sur le papier ». **Pon** aussi a dit : « Je cous les habits pour m'en sortir en dehors de mon travail ainsi que les sacs et les chaussures. Pour communiquer je signe, je fais la lecture labiale et je comprends un peu quand on me parle sauf que pour me parler il faut parler à voix basse, de façon lente et en français facile ». **Man** quant à lui nous a dit ceci : « J'utilise des fois l'appareil auditif mais cet appareil tend mes nerfs lorsque je le porte pour longtemps, je lis aussi sur les lèvres c'est-à-dire je fais la lecture labiale j'écris sur le papier et je signe avec ceux qui savent signer ».

❖ Le partage des exemples de situations concrètes où vous avez pu vous intégrer

Concernant les stratégies pour surmonter les défis d'intégration, beaucoup parmi ces déficients disent juste s'adapter à la situation, ils font la lecture labiale, ils écrivent sur des papiers et aussi ils passent du temps avec ceux-là qui traversent la même situation qu'eux. C'est le cas de **Dja** qui nous a dit : « Je m'adapte seulement. Pour communiquer je fais la lecture labiale bien qu'il y'a les sosies labiaux, je signe avec ceux qui savent signer et aussi il y'a certains mots qui parviennent à sortir quand je parle ». **Won** également nous a dit : « Pour mieux surmonter les

défis, je passe plus de temps avec ceux-là qui ont le même problème que moi, j'ai même un ami qui travaille au salon de coiffure dont je passe beaucoup de temps avec lui. Avec les autres j'essaye juste de m'adapter, j'essaye de lire sur les lèvres, je signe avec ceux qui savent le faire, je parle avec les gestes parfois j'écris sur le papier ». **Pon** aussi a dit : « Je couds les habits pour m'en sortir en dehors de mon travail ainsi que les sacs et les chaussures. Pour communiquer je signe, je fais la lecture labiale et je comprends un peu quand on me parle sauf que pour me parler il faut parler à voix basse, de façon lente et en français facile ». **Man** quant à lui nous a dit ceci : « J'utilise des fois l'appareil auditif mais cet appareil tend mes nerfs lorsque je le porte pour longtemps, je lis aussi sur les lèvres c'est-à-dire je fais la lecture labiale j'écris sur le papier et je signe avec ceux qui savent signer ».

❖ **Type de soutiens ou accompagnement**

Pour ce qui est du type de soutien déjà obtenu, ils disent avoir obtenu celui de leurs familles et de leurs associations de sourds. À ce niveau, nous dirons qu'il y'a une insuffisance de soutien de la part du gouvernement à leur endroit par rapport aux autres personnes atteintes de d'autres types de handicap comme les handicapés moteurs qui reçoivent souvent les fauteuils roulants, les béquilles et bien d'autres.

❖ **Objectif en termes d'intégration**

En termes d'objectif d'intégration, nous constatons que chacun de nos interviewés à un objectif différent. **Dja** nous a avoué : qu'« en terme d'intégration, je voulais continuer l'école mais la famille m'a demandé de laisser étant donné aussi qu'elle coûte chère. Concernant le travail j'ai juste pour objectif de bien faire mon travail ». **Pon** nous a dit : « je veux développer ma couture afin d'avoir plus de client ». **Won** quant à lui nous a dit : « je voudrais créer un grand salon de coiffure ou je pourrais former d'autres déficients auditifs ». **Man** enfin nous a déclaré : « mon objectif est de faire fréquenter mes enfants et les faire voyager ». Au vu de toutes ces déclarations, nous faisons le constat que chacun d'eux veut être utile pour la société, chacun d'eux veut apporter une pierre à l'édifice pour la construction de notre pays, d'où il faut qu'ils aient l'opportunité de s'exprimer.

❖ **Recommandation à faire pour l'intégration des déficients auditifs**

À ce niveau, chacun d'eux nous a donné une recommandation. Celles-ci sont :

Dja avec beaucoup de sérieux : « je dirais aux parents que lorsqu'ils constatent que l'enfant a un problème de déficience auditive ils ne doivent pas le laisser à la maison au contraire, l'enfant doit poursuivre ses études afin de mieux s'intégrer rapidement ».

Pon demande de : « sensibiliser les parents et la société concernant la déficience auditive et bien orienter les personnes déficientes auditives ».

Won avec beaucoup de rigueur : « il faut amener les enfants déficients auditifs à l'école, eux aussi ont besoin de faire l'école, ça les permettrait de vite s'adapter aux autres et à s'intégrer, après les études il faut bien les orienter ».

Man quant à lui demande de l'aide à l'État : « je voudrais que l'État nous prenne en charge en nous soutenant dans nos activités ».

Au vu de ces recommandations, nous pouvons dire que l'école est l'un des grands moyens d'adaptation et d'intégration pour les déficients auditifs et aussi une bonne orientation serait très importante dans leur parcours scolaire car cela les permettrait de vite se diriger vers ce qu'ils savent bien faire et de pouvoir se former rapidement et bien afin de trouver un emploi. Pour que cela se fasse, faudrait qu'il ait une sensibilisation massive à l'endroit des parents pour qu'ils envoient leurs enfants à l'école, qu'ils aient confiance en eux et cessent de les voir comme des personnes inutiles ; à l'endroit de la société pour qu'ils cessent de regarder les déficients auditifs comme des êtres à part entière.

En somme, de l'analyse des données des sous thèmes de ce thème, il en ressort que bien que les déficients auditifs rencontrent plein de difficultés dans la communication, ils utilisent quand même quelques stratégies d'intégration à savoir, la langue des signes, la lecture labiale, ils disent aussi s'adapter à la situation. Il en ressort également à travers leurs différents témoignages de situation où ils ont facilement pu s'intégrer que l'école et/ou la formation est un grand canon d'adaptation rapide pour une personne déficiente auditive. À travers leurs témoignages, nous ajoutons également que les personnes déficientes auditives ne reçoivent pas vraiment de soutien venant de l'État contrairement aux personnes de d'autres types d'handicap. Au vu de leurs recommandations, nous dirons que, l'école est vraiment capitale pour tous ; handicapé ou pas, tout le monde a le droit d'aller à l'école, il est aussi important de bien orienter l'enfant déficient auditif pour qu'il puisse vite trouver son chemin et recevoir une formation de qualité. Et enfin, la société toute entière devrait être sensibilisée au sujet des déficients auditifs afin qu'ils puissent s'épanouir et cesser de se sentir différents des autres.

Pour mieux comprendre les obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs, nous avons également pensé à passer un entretien à certains centres de formations qui ont déjà eu à accueillir et à former les déficients auditifs étant donné que le manque de formation est l'un des facteurs majeurs qui empêche le recrutement des déficients

auditifs. Nous avons également cherché à mieux comprendre comment se passe leur formation. Nous avons aussi trouvé judicieux de passer un guide d'entretien à certains employeurs de la ville pour mieux comprendre les obstacles liés à leurs recrutements et les stratégies mises en place pour qu'ils soient intégrés lorsque ces derniers ont été recrutés. Nous allons commencer par les responsables de centres de formation pour terminer avec les employeurs.

➤ **Entretien auprès des responsables des différents centres de formations**

4.2. PRESENTATION DES INTERVIEWES

Pour cet entretien, nous avons sélectionné trois centres de formation représentant deux arrondissements différents à savoir deux centres dans l'arrondissement de Yaoundé 6 et le troisième dans l'arrondissement de Yaoundé 4. Pour faire la distinction entre les deux centres de Yaoundé 6 nous allons nommer un Yaoundé 6 et l'autre Yaoundé VI, classés selon l'ordre de passage du guide d'entretien. Les directeurs de ces différents centres de formation sont tous âgés de la soixantaine et ont un sexe masculin. Pour ce qui est de l'ancienneté du centre, celui de Yaoundé 6 et Yaoundé 4 existent depuis 30ans et celui de Yaoundé VI depuis 19ans. Concernant le nombre de déficients ayant déjà été formés, nous notons 10 déficients dans l'arrondissement de Yaoundé 6, un dans l'arrondissement de Yaoundé VI et une quinzaine dans l'arrondissement de Yaoundé 4.

4.2.1 Présentation et analyse thématiques des données

Ces entrevues avaient pour but de mieux comprendre comment se passent les formations professionnelles avec les déficients auditifs ainsi que les obstacles rencontrés lors de leur formation. Il est question de présenter et analyser en décrivant les résultats issus des discours tel que nous les avons collectés sur le terrain par thème. Elles se feront en deux parties constituées de deux thématiques avec dix sous thèmes dont quatre sous thèmes pour le premier thème et six sous thèmes pour le deuxième thème.

4.2.1.1 Thème 1 : *accessibilité du centre de formation*

Ce thème présente les avis des différents responsables de centre de formation que nous avons parcouru portant les mesures, les dispositions prises par le centre pour assurer la formation des déficients auditifs. Dans ce thème, nous retrouvons quatre sous thèmes qu'on aborde tour à tour à savoir : les mesures d'accessibilité du centre ; les types de formations spécifiques ; l'assurance des modules de formations adaptées et les dispositifs ou équipements de communication.

❖ Les mesures d'accessibilités

Ici on avait pour objectif de connaître quelles sont les mesures d'accessibilité mises en place par les différents responsables des centres de formations pour accueillir et soutenir les personnes déficientes auditives qui viennent se faire former. De ce qui en découle de leurs différentes interventions, nous dirons que ces derniers n'ont pas vraiment de mesures d'accessibilité consistantes, chacun d'eux essaye juste de trouver des moyens pour faciliter la communication et l'apprentissage. C'est le cas du **directeur de Yaoundé VI** qui nous a dit : « les mesures portent essentiellement sur les positions occupées en classe et ensuite sur l'approche de communication en privilégié(e). Les déficients auditifs très souvent, comme le cas que nous avons eu, l'apprenante était assise plus en avant et on s'efforçait de parler un peu plus fort pour qu'elle puisse entendre ». **Le directeur de Yaoundé 4** quant à lui nous a dit :

Bon disons que jusqu'à récemment, nous les accueillons sans dispositif particulier, on s'appuyait uniquement sur le charisme de la congrégation, parce que d'une manière ou d'une autre sur le plan pastoral, les employés, les formateurs et les éducateurs spécialisés de DON BOSCO sont préparés à accueillir les jeunes en difficulté de manière générale, donc du coup tous les handicaps que nous pouvons gérer nous y sommes préparés. Maintenant en ce qui concerne précisément les déficients auditifs, on s'est rendu compte qu'ils deviennent de plus en plus nombreux et il faut prendre des mesures. La principale mesure a été que nos formateurs apprennent la langue des signes. Nous avons déjà fait une première phase, nous devons poursuivre. Dans le cas pratique dans la salle de classe on sait très bien qu'ils doivent lire, qu'ils n'entendent pas ; on doit mettre beaucoup l'accent sur ce qui est visuel dans l'apprentissage donc toutes ces mesures sont forcément prises c'est ça qui entre dans la préparation à l'accompagnement des enfants en difficulté.

Nous constatons également que lorsqu'il s'agit d'un centre de formation qui porte plus sur la pratique, cela s'avère encore plus compliqué et demande beaucoup de moyens pour approfondir la formation et c'est le cas du **directeur de Yaoundé 6** qui nous a dit : « *on ne saurait le monter tout seul, je pense que c'est une question qui émane de l'État. Si c'est l'individu comme nous, on n'a vraiment pas assez de moyens de relève et si jamais l'État nous facilite la tâche vu la demande qui est énorme on va certainement s'appliquer à cela et venir en aide à ceux-là qui eux aussi ont besoin de la formation* ».

❖ Types de formations spécifiques proposées

Dans cette partie, il était question pour nous de savoir quels types de formations spécifiques étaient proposées aux déficients auditifs et donc, chacun d'eux a apporté une réponse particulière.

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 6 a répondu en disant : « Pour le moment nous nous limitons au niveau de l'apprentissage parce que pour passer au niveau de la formation comme je l'ai dit, nous n'avons vraiment pas les outils didactiques et donc ça demande d'énormes techniques appropriées que nous à notre niveau pour l'instant nous n'avons pas encore ». Ce discours nous laisse comprendre que la formation chez eux n'est pas approfondie pas par manque de professionnalisme mais par un manque de plateau technique approprié qui pour eux coûte extrêmement cher et dont ils n'ont pas les moyens pour le moment de s'en procurer.

Le directeur de Yaoundé VI nous a dit : « nous n'avons pas de formation spécifique pour les déficients auditifs par contre dans l'approche communicationnelle on peut avoir des attitudes spécifiques accompagnées par exemple ce qu'on dit de la gestuelle, être plus attentif au déficient, apportant d'avantage le regard sur lui, prêter une attention pour se rassurer si le déficient est en phase avec nous ». Ici nous comprenons que tous les apprenants de ce centre reçoivent la même formation que les déficients auditifs mais par contre au niveau de la communication une attention particulière est portée sur les déficients auditifs pour pouvoir mieux leur expliquer et voir s'ils comprennent.

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 4 nous a fait comprendre que : « jusqu'ici nous avons reçu les personnes déficientes auditives dans trois spécificités, c'est le plus souvent celles qu'elles sollicitent c'est-à-dire la couture pour les jeunes filles et pour les garçons soit la construction d'ouvrage métallique, soit la menuiserie ». Nous constatons également à ce niveau que tous les apprenants reçoivent la même formation que les déficients auditifs et la demande est énorme pour trois spécialités.

❖ **Module de formation adaptée**

Ici il était question pour nous de savoir comment ces différents centres s'assurent que leur module de formations est adapté aux différents niveaux de compréhension et de communication. À ce niveau, chacun d'eux apporte également une réponse différente.

Le Directeur de Yaoundé 6 nous a réitéré en disant : « Comme je l'ai dit, nous n'avons pas de formation pour eux compte tenu du manque d'outils didactiques appropriés, nous nous limitons juste à l'apprentissage. Et l'apprentissage est rapide ; vous voyez comment nous réalisons et vous vous mettez aussi à le faire ; la transmission est plus facile en voyant et en répétant ce qu'on a vu. Je pense qu'elle est plus rapide et plus aisée, c'est ce que nous appliquons pour l'instant ». Nous pouvons conclure de ce discours que l'apprentissage n'a pas besoin de

formation spécifique car elle est facile à comprendre puisque c'est tout simplement l'application de ce que l'on voit. Toutefois, l'on ne peut manquer de dire que l'apprentissage n'est pas une formation de qualité, mais étant donné que cela n'est pas possible suite au manque de moyens pour se procurer un plateau technique approprié ils ne peuvent que se limiter à cela.

Quant au directeur de Yaoundé VI il nous a dit : « Ce que nous faisons comme je l'ai dit tantôt, quand nous portons dans nos attitudes une attention particulière, on essaye donc de se rassurer si effectivement l'apprenant déficient auditif évolue au même rythme, est ce que l'étudiant exprime dans son attitude quelques préoccupations auquel cas, on peut prendre du temps pour s'attarder sur sa préoccupation avant de continuer ». Nous pouvons dire de ce discours que leur façon à eux de se rassurer que le déficient comprend c'est de regarder l'attitude du déficient.

Le Directeur de Yaoundé 4 nous a dit : « On ne peut pas dire qu'il y'a des modules adaptés pour eux. Maintenant il y'a une pratique éducative qui doit être adaptée pour eux. Voyez-vous, ils ne vont pas comprendre les explications dont il faut développer, les explications par la manipulation par exemple, il faut écrire parce qu'ils lisent, ils savent lire, là on peut dicter à certains, eux il faut prendre des dispositions pour écrire ou alors faire saisir certains cours qui les sont remis sous forme de document et c'est pareil dans les ateliers par exemple. Et donc il y'en a véritablement dans la pratique de la formation, dans la méthode ou les méthodes à appliquer, c'est beaucoup plus à ce niveau-là mais pour les modules de formations, ils font tout ce que les autres font, ils le feront certainement avec une certaine lenteur pour des raisons évidentes, mais nous nous attelons beaucoup plus à développer des méthodes pédagogiques qui puissent faire en sorte que l'un d'eux lorsqu'ils sont deux ou trois, parce que la chance a voulu que des fois ils soient deux ou trois, il y'a certains qui sont beaucoup plus ouverts on s'en sert pour n'est-ce pas aider les autres qui comprennent progressivement puis ils expliquent à leurs camarades et au bout de l'année on s'en sort avec des résultats assez intéressants ». À travers ce discours nous pouvons comprendre que tous ces déficients reçoivent la même formation et maintenant pour faciliter la compréhension, ils mettent certains moyens en jeu et aussi l'intelligence et la facilité de compréhension de certains déficients leur permettent d'aider ceux-là qui comprennent très lentement.

❖ **Équipements mis en place pour faciliter la communication**

À ce niveau il était question pour nous de connaître les dispositifs ou les équipements mis en place dans leur local pour faciliter la communication et l'accès à la formation des déficients. Fort a été de constater que tous disent ne pas avoir d'équipements, ils ne connaissent pas la langue des signes et ils se basent juste sur les moyens d'intuitions personnelles. C'est le cas du **directeur de Yaoundé 6** qui nous dit avec hésitation : « Vu que nous n'avons pas fait la formation dans la communication des signes, on utilise les moyens d'intuitions personnalisées ». **Le directeur de Yaoundé VI** nous confirma également en disant : « Nous n'avons pas d'équipements pour faciliter la communication, comme je l'ai dit le cas que nous avons eu, on essayait de parler plus fort pour que l'apprenante puisse entendre donc je dirais qu'on utilise des stratégies personnelles pour faciliter la communication bien que ce ne soit pas du tout évident ». **Le directeur de Yaoundé 4** spécifia aussi en disant : « Étant donné que l'apprentissage de la langue des signes est encore en cours d'acquisition pour les formateurs chez nous, ce que nous faisons c'est que nous écrivons et très souvent nous photocopions les cours. Si non nous n'avons pas d'équipements ».

Au terme de l'analyse des données de ce thème, nous faisons le constat comme quoi, les conditions de formations des déficients auditifs ne sont pas vraiment adaptées pour qu'ils aient une formation de qualité étant donné que les directeurs de ces différents centres de formations témoignent de l'absence d'un plateau technique pouvant aider à mieux former les déficients auditifs mais également le manque de formations à leur niveau pour pouvoir gérer ce type de handicap. Bien que ces formateurs se battent en essayant de développer des stratégies pour pouvoir les comprendre et leur transmettre la connaissance, nous ne pouvons manquer de dire que ces formations seraient plus qualifiées que si ces formateurs avaient à leur disposition un plateau technique approprié et surtout une formation en langue des signes qui est un grand pas pour faciliter la communication.

4.2.1.2. Thème 2 : Stratégie de formation

Pour ce qui est du thème 2, le procédé sera le même que celui qui précède. Le travail à faire est de présenter et analyser les résultats, On procèdera par sous thème. À ce niveau, nous avons six sous thèmes dont : la stratégie de formation des formateurs ; les partenariats spécialisés en guise de soutien ; les défis spécifiques rencontrés ; les avis sur les programmes de formation ; les expériences de réussite d'anciens élèves ou apprenants et les recommandations à faire.

❖ **Stratégies de formation des formateurs**

Ici nous voulions comprendre comment les responsables des centres sensibilisent leurs formateurs pour qu'ils puissent soutenir les déficients de manière appropriée. De ce qui en découle de leurs discours, nous dirons qu'ils ont des approches un peu différentes sur la forme mais le fond reste le même. Ainsi, **le directeur du centre de formation de Yaoundé 6** avec beaucoup de sérénité nous a dit : « je dirais que chaque fois que nous avons eu un cas de déficients auditifs, nous avons toujours eu à attirer l'attention de nos formateurs pour qu'ils puissent porter une attention particulière à ces derniers, nous leur recommandons également de travailler avec la gestuelle mais également de parler lentement pour qu'ils comprennent tout en lisant sur les lèvres ». Le **directeur du centre de Yaoundé VI** quant à lui nous a dit avec beaucoup de tact : « le cas que nous avons eu, on a essayé de sensibiliser les formateurs pour qu'ils sachent qu'il y'a une personne déficiente auditive et ce que nous faisons c'est également de partager avec eux les attitudes à adopter pour pouvoir apporter un soutien, une attention particulière à cet apprenant déficient auditif ». Et enfin **Le directeur du centre de Yaoundé 4** avec un air confiant nous a dit : « bien je l'ai dit et je le redis donc la première chose c'est que nous sommes une congrégation et Saint Jean Bosco son charisme c'est les jeunes en difficulté. Donc il y'a premièrement une éducation pastorale n'est-ce pas, qui nous prépare à accueillir les enfants en difficulté que ce soit ceux dont nous parlons ici (les déficients auditifs), que ce soit les autres cas en autiste léger et d'autres cas de retard scolaire évident. Nous faisons des formations pastorales, je ne vais pas dire spirituel mais pastorale là-dessus. On a par exemple dans notre maison la question de l'écoute dont de l'écoute active, on ajoute d'ailleurs qui est une disposition particulière que doit avoir tous ceux qui travaillent en tant qu'éducateur. Maintenant je le dis donc de manière spécifique nous avons entamé pour les déficients auditifs la formation en langue des signes pour les formateurs et nous envisageons fortement cette fois ci d'établir un partenariat avec le centre national des handicapés pour pouvoir accueillir et gérer d'autres types de handicap notamment les autistes, les autistes de certains degrés légers, voilà un peu la stratégie ». Au vu de toutes ces déclarations, nous dirons qu'à ce niveau il y'a pas de problème étant donné que les formateurs adhèrent, compatissent à la situation et font ce qui leur est demandé.

❖ **Partenariats spécialisés en guise de soutien**

À ce niveau nous voulions savoir si est ce que ces centres ont des partenariats avec des organisations spécialisées ou des interprètes en langue de signes pour pouvoir les aider à accompagner ces jeunes qui veulent se faire former. Ainsi, **le directeur de Yaoundé 6** nous affirma avec beaucoup de mécontentement que : « je vous dirais que nous n'avons pas encore

pour le moment des partenariats fiables pour pouvoir développer ce secteur que nous tenons, vraiment aussi parce qu'ils viennent mais on est incapable de les former mais on le dit, c'est impossible mais ça nous tient à cœur vraiment, ça nous tient à cœur vraiment ça nous tient à cœur. Si jamais nous avons une opportunité d'avoir un plateau technique approprié pour les former on ne va pas hésiter parce que la demande elle est là. Elles viennent, elles viennent, elles veulent se faire former mais on ne peut déjà pas le faire ». Nous pouvons comprendre à travers ces propos du directeur qu'il y'a beaucoup de volonté à faire former ces jeunes mais le manque de plateau technique qui semble très couteux de s'en procurer les empêche de faire cela. **Le directeur de Yaoundé VI** affirma également : « non ! Nous n'avons pas de partenariats ». **Le directeur de Yaoundé 4** par contre affirma ceci : « une école oui ! Une école où on forme justement les enfants en langue des signes, c'est un partenaire qui nous a d'ailleurs aidés. Souvent lorsqu'il y'a des cérémonies et qu'on a sollicité que ce soit un enfant déficient auditif qui s'exprime là il nous aide oui ». Nous comprenons ici qu'à leur niveau ils ont des partenaires qui essaient de les aider bien que ce soit de manière occasionnelle.

❖ **Défis spécifiques rencontrés**

Nous voulions comprendre ici les difficultés que ces centres rencontrent lors de la formation des déficients auditifs et chacun d'eux soulève un point important.

Le Directeur du centre de Yaoundé 6 sans hésitation répondit : « les difficultés, elles sont énormes puisque nous même nous n'avons pas reçu la formation pour former ceux avec ce handicap mais je pense que si on trouve des possibilités nous n'allons pas tarder à le faire. Nous osons espérer que le centre de formation des formateurs qui est en voie d'être opérationnel aura des mesures et des possibilités pour former des formateurs qui formeront des gens ayant ce handicap, on ne manquera pas d'envoyer les gens pour se faire former dans cette spécialité ». Nous pouvons comprendre à travers cette façon de répondre sans hésitation que c'est un problème qui les tient vraiment à cœur et qu'ils souhaiteraient trouver des solutions et surtout avoir un grand coup de main pour les aider, étant donné que la demande de formation est énorme par les déficients.

Le directeur du centre de Yaoundé VI a dit : « c'est la nécessité d'accorder beaucoup plus de temps. C'est la gestion du temps, s'il faut accorder plus de temps, plus d'attention, c'est clair que ça prend dans un temps qui était le temps de tout le monde et de temps en temps on doit gérer ce temps qui n'est pas expansible à volonté. On travaille dans un temps limité et avec les déficients auditifs il faut plus de temps ». Nous comprenons à travers ce discours que la formation

des déficients auditifs prend plus de temps que ce qui était prévu mais malgré cela il y'a toujours une volonté à les faire former.

Le directeur du centre de Yaoundé 4 : « comme c'est le défi du handicap donc c'est-à-dire il y'a l'adaptation du formateur de manière générale, donc il y'a la communication, c'est ce qu'il y'a. Donc l'autre gros déficit est notamment pour deux métiers c'est-à-dire la menuiserie et la métallerie qui peuvent utiliser de grosses machines ou il y'a un risque ; il peut avoir un risque évident d'accident parce qu'un déficient qui n'entend pas les bruits n'est-ce pas il y'a quand même un risque du coup il faut une vigilance plus accrue lorsqu'on passe aux ateliers et dans la manipulation de certaines machines ». Nous pouvons comprendre ici que malgré le grand risque qu'ils courent ils ont bien la volonté de se faire former et eux la volonté de les former tout en restant très vigilant

❖ Avis sur les programmes de formation

Il était question pour nous de savoir s'ils pensent que leur programme de formation est efficace pour ces déficients. Et oui ! Chacun d'eux répondit de manière positive bien qu'ils ne pouvaient pas encore répondre avec une totale certitude. C'est le cas **du directeur du centre de Yaoundé VI** qui nous a dit : « Étant donné que nous n'avons reçu qu'une seule déficiente auditive pour le moment nous ne pouvons pas confirmer l'efficacité de notre programme pour tout type de déficient auditif mais s'il faut juger par rapport au cas que nous avons eu nous pouvons dire oui au vu de ces résultats ». **Le directeur du centre de Yaoundé 4** nous a dit également : « pour le moment ils sont formés sur le même modèle que les autres. Est-ce que nous pensons que c'est efficace ? On peut dire qu'ils s'en sortent mais nous croyons bien que pour avoir des résultats plus probants peut-être il faut envisager n'est-ce pas, d'adapter nos formations à ce type d'apprenant ce que nous n'avons pas encore fait ».

❖ Expérience de réussite d'anciens élèves

Ici nous voulions que chacun d'eux partage avec nous une expérience de réussite d'anciens élèves déficients qui ont suivi la formation et ont réussi à s'intégrer, ainsi voilà le récit de chacun :

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 6 nous répond avec un sourire et dit : « bon ! C'est comme je vous l'ai dit nous avons utilisé nos intuitions personnelles et ce monsieur il était aussi tellement réceptif, ce qui a fait en sorte que parfois quand tu parles il regarde le mouvement de tes lèvres il comprend ce que l'on dit donc c'est lui qui a facilité la transmission de la connaissance car il était tellement sensible, très sensible, que ça nous a aidé à aider ce

monsieur et je l'ai dit à la fin de la formation. Vu sa performance nous l'avons recruté et il est salarié ».

Le directeur du centre de Yaoundé VI nous a dit avec beaucoup de sérieux : « je pense globalement que la performance était moyenne, dans la moyenne générale, la moyenne de la classe oui. Il y'a une qualité que j'ai quand même trouvée c'était si mes souvenirs sont exacts, c'était beaucoup d'attention, beaucoup de volonté, l'assiduité oui ! Très réceptif ; moi je n'avais trouvé d'avantage que des qualités ».

Le directeur du centre de Yaoundé 4 nous répondit avec beaucoup de fierté et dit : « oui ! Nous avons eu l'an dernier sur les deux dernières années des filles en couture et puis il y'a eu celui qui a été notre mascotte j'ai envie de dire l'an dernier en menuiserie oui ! On a tenu déjà à ce que c'est lui qui fasse le discours n'est-ce pas, le discours des apprenants de cette formation et c'était une période assez émouvante oui ! Les résultats sont satisfaisants. Nous avons des appréhensions par exemple au moment du stage, oui les difficultés, l'une des difficultés peut-être il faut revenir bien entendu au moment des stages parce que la formation bien entendu il y'a une partie en présentielle ici et puis en stage. Bien évidemment ceux qui les accueillent ne sont pas aussi préparés que nous donc il y'a cette difficulté là et il faut faire le lien. C'est pour cela que lorsque c'est possible on les envoie par deux et du coup on a un qui est beaucoup plus éveillé et qui peut aider et ce n'est pas toujours le cas lorsqu'on en a pas deux et donc il faut aussi faire un travail avec ceux qui les accueillent, leurs tuteurs de stage, donc je voulais dire que, les étudiants sont satisfaisants, je pense que nous sommes allés toujours un peu au-delà de ce que nous espérons en terme de résultat bon voilà ! » Au vu de tous ces récits très appréciatifs nous pouvons conclure que malgré leur handicap, les déficients auditifs sont des personnes brillantes et talentueuses surtout lorsque la volonté de faire y est. Et donc nous devons cesser d'avoir des préjugés à leur égard et leur donner une chance de pouvoir nous montrer de quoi ils sont capables.

❖ **Recommandation à apporter**

Chacun d'eux à ce niveau apporte une recommandation particulière concernant les déficients auditifs :

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 6 a dit : « je dirais que, puisque déjà nous n'avons pas cette expertise pour suivre leur langue de communication, si au préalable ils ont ce pré-acquis pour pouvoir être sensibles en lisant le mouvement des lèvres de son formateur et vite asseoir cette transmission ça serait facile. Si on peut préparer les candidats qui ont cette difficulté dans ce sens-là où ils ont la capacité de lire le mouvement on dit "coupe gauche, coupe

gauche”, vous voyez un peu quand il lit le mouvement des lèvres et comprend, la formation est sans stress pour nous ».

Le directeur du centre de Yaoundé VI nous a dit : « alors ! Moi je pense que dans un environnement comme le nôtre, la formation des déficients auditifs, il y’a un problème de taille, pour moi ça doit être dans notre système ; il faut que ce soit des classes spécialisées et si on est dans un environnement où on est dans la logique d’une éducation inclusive il vaut mieux tenir compte de la taille des effectifs, ça il y’a un problème de massification. Ça ! Dans cet environnement-là ! Ce n’est pas donné et on est dans l’APC, on parle d’approche par compétence et dans ce type d’environnement, la taille n’est pas très favorable. Maintenant il y’a aussi les outils même de médiation ça c’est clair. Pour moi si on a à faire aux déficients auditifs, il importe de mobiliser d’avantage les outils qui vont privilégier par exemple le visuel et je ne sais pas si c’est la chose la plus partagée ça ! C’est sûr il y’a les outils qui vont privilégier la kinésie, le toucher ça ! Également je ne suis pas sûr que ce soit la chose la plus courue ; et il y’a, on va parler même éventuellement de l’odorat donc que ! oui je pense que pour ma part, si on tient compte de la taille, l’enjeu taille peut permettre de mieux améliorer la gestion du temps mais si c’est dans des gros effectifs avec la massification qu’on a, si on a pas ces éléments qui vont rentrer, activer d’avantage le visuel, les autres organes de sens majeur, pour moi ça devrait poser un peu problème, donc c’est ce qu’il faut encourager ».

Le Directeur du centre de Yaoundé 4 quant à lui nous a dit : « bon ! Nous pensons que l’une des choses c’est déjà de renforcer les capacités de ceux qui veulent bien accueillir les déficients, dans le cas où c’est la déficience auditive et renforcer les capacités des éducateurs ça c’est une chose. Et l’autre chose c’est d’adapter certainement aussi les plateaux techniques. L’une des choses par exemple c’est que nous sommes en train de vouloir développer chez nous pour les métiers de la menuiserie et de la construction en ouvrage métallique les cours de dessin assisté par ordinateur. Ce sont des outils qui vont permettre à ce que les formateurs peut-être s’épuisent moins et qu’à travers un logiciel par exemple pour le dessin n’est-ce pas ! Les jeunes apprennent plus facilement, déficient auditifs ou pas. Voyez-vous ! Et puis ! Donc je l’ai dit ça c’est la question du plateau technique c’est maintenant peut-être travailler avec d’autres experts aussi dans ce domaine-là qui pourrait mieux nous accompagner pour mieux accueillir vraiment de manière plus efficace ces jeunes ». Au vu de toutes ces différentes recommandations nous dirons que ce qu’il y’a lieu de faire c’est de trouver un plateau technique adapté qui pourrait faciliter la transmission de la communication, aussi il faudrait renforcer les capacités des éducateurs pour qu’ils puissent aussi bien faire leur travail et enfin nous dirons qu’il faudrait aussi que ces

apprenants soient engagés, attentifs et fassent un effort pour pouvoir faire la communication labiale.

En effet, ils se posent un problème différent à travers leurs analyses respectives et leurs domaines spécifiques qu'ils abordent : en ce qui concerne Kelley, il recherche comment le sujet arrive à concevoir une vérité générale sur le monde. Quant à Jones et Davis, ils se demandent comment il parvient à une vérité spécifique de l'individu observé. À partir de l'opposition de Heider entre le sujet et son environnement, pour Kelley, l'attribution agit selon des indications qui se mettent entre le sujet et l'objet. Elle s'y prend chez Jones et Davis selon des indications opposant les dimensions personnelles et sociales du comportement.

En somme, de l'analyse des données de ce sous thème, il en ressort que les responsables de ces centres de formations font un maximum d'effort pour pouvoir encadrer ces apprenants et aussi ils font un bon travail au niveau de la sensibilisation de leurs formateurs qui nous pouvons dire, font un travail remarquable avec ces apprenants ; nous ne laisserons pas inaperçue la performance de ces apprenants auditifs qui sont toujours allés au-delà des attentes de leurs formateurs, ce qui nous pousse à dire une fois de plus que les déficients auditifs sont brillants bien qu'il y'a certains qui ont des difficultés à vite comprendre ce qui n'est pas du tout surprenant étant donné que même parmi les apprenants qui n'ont pas de handicap il y'a ceux-là qui ne comprennent pas facilement d'où une fois de plus, nous devons cesser d'avoir les préjugés à leur égard. Nous ne pouvons manquer de dire que bien que ces efforts soient fournis, il manque encore un grand travail à accomplir étant donné que ces centres manquent de partenariats pour pouvoir les aider et un plateau technique approprié qui pourra les aider à mieux former tous ces jeunes qui sollicitent apprendre et à ce niveau nous ne pouvons que renvoyer la faute au contexte Camerounais qui ne met pas assez d'accent sur ce problème de formation des déficients. Nous ne pouvons que solliciter encore et encore leur aide pour qu'ils puissent apporter une aide à tous ces différents centres qui veulent bien participer à la formation professionnelle de ces déficients, afin qu'ils puissent prêter une attention particulière aux déficients auditifs apprenants.

➤ **Entretien auprès des employeurs ayant déjà recruté un déficient auditif**

4.3. PRESENTATION DES INTERVIEWES

Pour cet entretien, nous avons pu trouver deux employeurs, l'un de sexe féminin et l'autre de sexe masculin. La femme est âgée de la quarantaine et l'homme de la cinquantaine. La femme est une professeure spécialisée qui occupe un poste de directrice dans une école pour déficients auditifs et l'homme quant à lui est cadre contractuel dans un centre national de réhabilitation. Pour ce qui est de l'ancienneté du poste, la femme est dans un intervalle allant de 0 à 5 ans et l'homme un intervalle allant de 11 à 15 ans. Et enfin concernant l'ancienneté de la structure, nous notons que les deux structures existent depuis 21 ans et plus. Pour mieux les identifier, nous allons noter le premier employeur, *employeur F* et le deuxième, *employeur H*.

4.3.1 Présentation et analyse thématiques des données

Ces entrevues avaient pour but de mieux comprendre les obstacles liés à l'embauche des déficients auditifs ainsi que les stratégies mises sur pied pour faciliter leur intégration et leur adaptation. Il est question de présenter et analyser en décrivant les résultats issus des discours tel que nous les avons collectés sur le terrain par thème. Elles se feront en deux parties constituées de deux thématiques avec dix sous thèmes dont quatre sous thèmes pour le premier thème et six sous thèmes pour le deuxième thème

4.3.2.1. *Thème 1 : expériences et obstacles liés à l'emploi des déficients auditifs*

Ce thème présente les avis des différents employeurs que nous avons rencontré et porte sur les difficultés rencontrées avec les déficients auditifs en milieu de travail. Dans ce thème, nous retrouvons quatre sous thèmes qu'on abordera tour à tour à savoir : les expériences et les connaissances concernant l'emploi et l'intégration des déficients ; les défis confrontés en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de recruter ou travailler avec les déficients ; la réaction des autres collègues face aux déficients auditifs et enfin les défis personnels en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive dans votre organisation.

❖ **Les expériences et les connaissances concernant l'emploi et l'intégration des déficients**

Ici on avait pour objectif de connaître quelles sont les expériences que ces employeurs ont concernant l'emploi et l'intégration des déficients auditifs. De ce qui en découle de leurs différentes interventions, nous dirons que ces employeurs n'ont pas de problème en ce qui concerne l'intégration des déficients auditifs étant donné qu'ils sont dans des structures inclusives. C'est le cas **de l'employeur F** qui nous dit : « nous on se base sur la compétence. S'il

est compétent on n'a pas besoin de regarder s'il est déficient auditif ou pas. On recrute sans soucis au même titre qu'une personne valide avec les compétences ». **L'employeur H** quant à lui dit ceci : « étant un centre de réhabilitation, leur intégration est beaucoup plus facile ici et nous adoptons une politique pour les insérer globalement et de façon particulière. Globalement c'est ça ! Nous facilitons les personnes vivant avec un handicap ».

❖ **Les défis confrontés en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de recruter ou travailler avec les déficients.**

Ici on avait pour objectif de connaître quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils veulent recruter ou travailler avec un déficient auditif. Et à ce niveau, chacun d'eux soulève un élément important de difficultés. **L'employeur F** nous dit avec beaucoup de regret : « c'est cette absence de compétence-là, s'il n'y a pas une compétence c'est un problème parce que la personne handicapée, surtout les déficients auditifs ont ce problème-là qu'à cause de sa scolarisation difficile qui fait qu'il n'a pas toujours les compétences requises pour un certain poste, alors souvent il s'accroche sur le fait qu'il a un handicap et il pense qu'avec son handicap il est qualifié pour le poste, même s'il n'a pas de compétence. Donc voilà la difficulté pour un employeur, voilà la difficulté, et pourtant l'employeur a besoin d'une qualification, d'une compétence, quand il y'a un poste vide il faut un certain CV pour pouvoir prendre quelqu'un à ce poste-là. **L'employeur H** quant à lui nous dit avec beaucoup de tact que : « notre centre étant la vitrine, nous sommes obligés, tout le monde ! En fait tout le monde ici a une petite notion en langue des signes, pratiquement tout le personnel (75-80%), tout le monde maîtrise au moins, ça fait que ça facilite un peu la communication face à ce défi. Parlant de défi, ce centre c'est la vitrine des personnes handicapées ; nous voulons les mettre en exergue, au-devant pour qu'ils représentent, nous les mettons toujours en vitrine. Entre une personne qui n'a pas de handicap et une personne qui vit avec le handicap, on privilégie le handicapé oui.

❖ **La réaction des autres collègues face aux déficients auditifs**

À ce niveau nous voulions savoir quel est le regard des autres employés face aux déficients auditifs et de ce qui en découle. Nous constatons que ces derniers n'ont pas de regard différent vis-à-vis des déficients auditifs. Nous pouvons confirmer cela avec le discours de **L'employeur F** qui nous répond avec beaucoup de sérénité en disant : « regardez ! Nous on n'a pas ce problème-là ici puisque nous sommes une école inclusive qui accepte tout déficient, nous sommes là pour le bien-être de la personne handicapée donc on n'a pas un regard différent ». **L'employeur H** également nous répond avec beaucoup de joie en disant : « nous ici, c'est la

famille on n'a pas ce complexe-là, nous connaissons déjà que tel est déficient auditif et alors si je veux par exemple le saluer je sais que je dois faire tel geste. Par contre ici chez nous lorsqu'on constate que quelqu'un se comporte de façon à vouloir faire la discrimination avec la personne en situation de handicap alors là il peut perdre son travail, donc ici nous sommes en famille ».

❖ **Les défis personnels en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive dans votre organisation.**

Ici nous avons voulu connaître les difficultés que ces employeurs rencontrent lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive. Chacun d'eux à ce niveau apporte une réponse différente.

L'employeur F ici nous répond avec assurance et un petit sourire à la fin de sa réponse en disant : « oh ! Le défi c'est de voir la personne handicapée, en particulier la personne déficiente auditive être capable, être qualifiée dans plusieurs domaines. Si elle est qualifiée, elle ne sera pas mise à part. C'est pour cela qu'à notre niveau nous essayons de former l'enfant déficient auditif. On le forme pour qu'il soit compétent sur le marché de l'emploi. C'est vrai que ce n'est pas facile, parce que quand je parle du marché de l'emploi vous allez me dire que c'est une école primaire mais, non, nous impactons l'enfant déficient jusqu'à ce qu'il ait le bac, jusqu'à ce qu'il soit en train de faire son concours. S'il veut même entrer au niveau de l'université nous sommes avec lui ; parce que nous préparons, nous composons, nous étudions, nous surveillons, nous allons jusqu'à surveiller les concours dans lesquelles ils sont. Voilà ! C'est pour cela que je parle de nous formons au niveau du primaire, nous suivons pour qu'au niveau de la société sur le marché de l'emploi qu'il soit compétent. C'est difficile mais c'est possible, donc voilà ! Si nous pouvons relever ce défi-là pourquoi pas. »

L'employeur H quant à lui nous a dit : « la difficulté ici se trouve beaucoup plus au niveau de la communication. Comme je disais, avoir une notion ne signifie pas qu'on maîtrise totalement, donc quand c'est poussé parce qu'ils sont déjà bien adaptés dans le langage des signes alors que nous autres, on apprend juste, on s'adapte un peu à eux et la première des choses serait vraiment d'apprendre le langage des signes. J'échangeais avec un déficient il me disait que le premier défi c'est de faire former tout le monde, que tout le monde sache au moins signer en langage des signes c'est le premier défi, parce que si tu ne sais pas échanger avec lui la communication ne peut pas continuer, vous serez butés, c'est un défi dans la formation former tout le monde en langage des signes pour faciliter la compréhension et la communication ».

Au terme de l'analyse des données de ce thème, nous faisons le constat comme quoi, les déficients auditifs sont bien insérés dans les milieux professionnels où on prône l'inclusion, aussi nous notons que dans ces milieux professionnels qui prônent l'inclusion le seul motif qui pourrait pousser un employeur à ne pas recruter ces derniers serait le manque de qualification au cas contraire à compétence égale avec une personne sans handicap le déficient auditif est recruté et nous dirons également que le seul problème que rencontrent vraiment ces employeurs c'est le problème de communication bien qu'ils essayent de s'en sortir. Toutefois, nous ne pouvons manquer de dire que si la formation professionnelle était au top dans notre pays, il n'y aurait pas de véritable problème de qualification pour nos déficients auditifs et aussi si chaque employeur respectait la marge de pourcentage de recrutement d'handicapés que la loi demande alors ces handicapés seraient bien insérés de partout.

4.3.2.2. Thème 2 : Stratégie d'intégration des déficients auditifs

Ce thème quant à lui présente les stratégies que ces différents employeurs mettent en place pour pouvoir faciliter l'insertion et l'adaptation de ces déficients auditifs en milieu de travail. Dans ce thème, nous retrouvons six sous thèmes qu'on aborde tour à tour à savoir : les stratégies ou les mesures mises au sein de l'organisation pour favoriser l'intégration des déficients auditifs ; les types d'ajustement qu'ils peuvent fournir pour assurer la pleine participation et une égalité d'opportunité pour les déficients auditifs ; les avantages observés dans l'embauche ou le maintien en poste des déficients auditifs ; les ressources ou les formations supplémentaires qui sont nécessaires pour faciliter leur intégration professionnelle ; partage d'histoire concrète de réussite concernant un employé déficient auditif au sein du lieu de travail et en fin un conseil ou une recommandation à donner aux employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des déficients auditifs.

❖ Les stratégies ou les mesures mises au sein de l'organisation pour favoriser l'intégration des déficients auditifs

Il était question à ce niveau de connaître les stratégies mises en place par les différents employeurs pour favoriser l'intégration des déficients auditifs. De ce qui en découle, nous dirons que la stratégie la plus idéale c'est celle de l'apprentissage et de la connaissance de la langue des signes. Nous pouvons confirmer cela à travers le discours de **l'employeur F** qui nous a dit : « il y'a la langue des signes, il y'a ceux qui oralisent, il y'a ceux qui n'entendent pas mais qui oralisent c'est pourquoi je vous disais tantôt ! Ceux qui travaillent avec nous se sont nos anciens élèves. C'est-à-dire que chez eux, nous les avons donnés les moyens de communication pour les

permettre d'être insérés et ils sont bien insérés chez nous. Ceux qui n'arrivent pas à oraliser signent, ceux qui oralisent, oralisent, ceux qui peuvent lire sur les lèvres lisent sur les lèvres. Pourquoi faire la différence ? Ils sont employés comme tous les autres ». À travers le discours de **l'employeur H** qui a dit : « 75% - 80% du personnel maîtrisent au moins la langue des signes, c'est une stratégie que nous avons mise en place, celle de former le personnel en la langue des signes et aussi comme je l'ai dit tout à l'heure nous les mettons en exergue, au-devant, pour qu'ils puissent représenter ».

Nous pouvons dire une fois de plus que la connaissance de la langue des signes est la clé pour une bonne inclusion des déficients auditifs.

❖ **Les types d'ajustement qu'ils peuvent fournir pour assurer la pleine participation et une Égalité d'opportunité pour les déficients auditifs**

Ici nous voulions savoir quelles sont les autres stratégies que ces employeurs mettent en place pour favoriser l'égalité d'opportunité pour les déficients auditifs. Ainsi, nous faisons le constat comme quoi, dans une structure où l'inclusion est une priorité, les chances pour que la personne en situation de handicap se sente inférieure aux autres sont minimales. Nous confirmons cela à travers les propos de **l'employeur F** qui nous l'a affirmé en disant que : « Il y'a déjà l'égalité, je pense que nous sommes dans une structure pour handicapés donc il n'y'a pas de différence, il y'a l'égalité. Dès qu'une personne déficiente auditive a les compétences requises il n'y'a pas de différence, on ne le traite pas différemment par rapport à celui qui entend ou n'entend pas ; il n'y'a pas ce déphasage-là. C'est pour cela que, bon s'il y'a une discrimination ici comment est-ce qu'on va donc faire ? Ça veut dire que nous faisons une chose et son contraire, nous formons les enfants handicapés et puis nous marginalisons nos employés handicapés ce n'est pas possible. Donc nous faisons un effort à notre niveau pour les mettre au même pied d'égalité que les autres ». **L'employeur H** dans la même lancée nous a dit : « les ajustements ! En tant qu'ajustement, plus haut j'ai parlé de la formation des autres personnels, c'est déjà un ajustement qu'on fait au sein de l'entreprise c'est-à-dire que chacun ait une notion au moins en langue des signes pour favoriser la communication et comme je l'ai dit, nous privilégions beaucoup plus la personne handicapée de façon globale, pas seulement ceux vivant avec une déficience auditive donc que ! »

❖ **Les avantages observés dans l'embauche ou le maintien en poste des déficients auditifs**

Il était question pour nous de savoir quel est l'avantage que l'on peut tirer dans le maintien en poste d'un déficient auditif. De ce qui en ressort, nous pouvons dire que les déficients auditifs

sont des personnes vraiment travailleuses et d'ailleurs c'est ce que confirme **l'employeur H** qui nous a répondu avec fierté en disant : « ce sont des personnes travailleuses et parfois plus travailleuses que ceux-là qui n'ont pas de déficience ».

❖ **Les ressources ou les formations supplémentaires qui sont nécessaire pour faciliter l'intégration professionnelle des déficients auditifs**

À ce niveau nous voulions connaître les formations supplémentaires qui sont nécessaires pour faciliter l'intégration professionnelle continue des déficients auditifs. Nous avons trouvé l'avis de **l'employeur F** très pertinent car il nous a dit avec insistance que : « à ce niveau-là il faut voir dans quel domaine ils ont d'abord été formés c'est par ça, Bon là qu'il faut par exemple les recycler. Quand peut-être il y'a des séminaires, si nous sommes informés des séminaires par exemple, recyclage, on peut les envoyer là-bas en fonction de ce qu'ils font. Ils ont besoin de recyclage tout le temps, ils ont besoin de recyclage. Ils ont besoin que la société soit au courant de leur handicap par exemple et qu'elle tienne compte du fait qu'il y'a des personnes déficientes auditives par rapport à certains. Donc moi je pense qu'il faut les recycler tout le temps, s'il y'a des formations extra à l'extérieur, si nous sommes informés il faut les envoyer voilà ! »

❖ **Partage d'histoire concrète de réussite concernant un employé déficient auditif au sein du lieu de travail**

Ici nous voulions que chacun d'eux partage avec nous une expérience de réussite d'un employé déficient qui a réussi à s'intégrer, ainsi voilà le récit de l'employeur H qui nous a partagé une histoire avec beaucoup de fierté et d'admiration à travers un sourire en disant : « nous avons en fait un personnel ici, en fait je vais un peu parler beaucoup plus d'elle. Une infirmière qui a une déficience auditive, c'est l'exemple patent qui a été recrutée ici. Elle a une licence en soins infirmiers donc elle est infirmière supérieure. Donc même lors de sa soutenance, les gens avaient du mal à comprendre comment elle peut soutenir, c'est vrai qu'à côté elle il y'avait un interprète qui traduisait parce qu'elle parlait en langue des signes. Mais aussi au centre de l'organisation elle s'en sort assez facilement ce qui est difficile ailleurs, de trouver une personne vivant avec une déficiente auditive, c'est difficile la qualité d'infirmière, dans les autres domaines c'est facile parce que là elle est en contact avec les patients, de façon quotidienne comment est-ce qu'elle peut faire, elle entre dans la salle des soins s'il y'a personne comment est-ce qu'elle peut communiquer ? Mais elle s'en sort et les patients s'adaptent en fonction de sa situation. Donc voilà un exemple assez concret que je pourrais citer ici. Je pense que ça peut inspirer ceux qui sont des malentendants qui hésitent encore ».

❖ **Conseil ou recommandation à donner aux employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des déficients auditifs.**

Chacun d'eux à ce niveau apporte une recommandation particulière aux employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des déficients auditifs.

L'employeur F nous a répondu avec beaucoup plus de sérieux et d'autorité : « Ils doivent même d'abord intégrer, il faut intégrer la personne déficiente auditive parce que jusqu'aujourd'hui, la personne déficiente n'est pas intégrée, peut-être elle est intégrée mais elle n'est pas incluse parce qu'il y'a une différence entre l'intégration et l'inclusion. L'intégration c'est qu'il y'a un groupe de personnes on te met là tu marches, tu montes, tu descends on ne te gère pas. Pourtant l'inclusion c'est une société qui s'est préparée à recevoir une personne avec un problème. Par exemple au niveau du handicap moteur qui est visible, la société qui va recruter le handicapé moteur, doit s'arranger à ce qu'il y'ait par exemple une rampe où le handicapé doit descendre ; ça veut dire que celle-là est préparée pour l'inclusion. Maintenant au niveau de la personne déficiente auditive, comment est-ce que l'employeur peut faire pour l'intégrer, savoir déjà qu'il y'a une personne déficiente, connaître ses limites de communication. Alors s'ils connaissent ses limites de communication, l'idéal serait peut-être de se mettre à l'apprentissage de sa langue qui est la langue des signes. Si on ne peut pas se mettre à l'apprentissage de sa langue, mettre les moyens en œuvre pour qu'elle soit à l'aise par exemple dans sa société. Par exemple si c'est possible, favoriser l'intégration c'est-à-dire recruter un interprète, oui ça c'est favoriser l'intégration, recruter un interprète oui ! Et puis mettre un accent beaucoup plus sur l'écrit parce que quand il va venir s'il sait écrire la communication sera écrite. Donc voilà la petite chose que l'employeur peut mettre en œuvre pour espérer recevoir une personne déficiente auditive. Déjà même ne pas mettre une barrière quand un employé vient, quelqu'un vient demander le travail dans sa structure et qu'il se rende compte que la personne ne communique pas, déjà accepter, prendre la personne en fonction de ses compétences, qu'est-ce qu'il sait faire, le mettre au pied du mur s'il est capable on le prend, mettre tout en œuvre pour que tout le monde autour de lui se sente à l'aise. Bon voilà un peu ».

L'employeur H quant à lui nous a répondu également avec beaucoup de sérieux en disant : « déjà d'abord qu'ils sont des personnes comme tout le monde, ce sont des personnes qui fréquentent, ce sont des personnes qui ont des besoins, ce sont des personnes qui comment dire, ce sont des êtres qui ont des besoins, ce sont des êtres psychosomatiques, moi je conseille qu'il n'y'ait pas une discrimination, ils travaillent très bien, très bien comme des personnes valides et parfois plus que les personnes valides donc si leurs compétences sont supérieures à celles d'une

personne valide vaudrait mieux les prendre pour aider un peu la société, parce qu'à un moment donné ils sont des charges dans leurs différentes familles. Si tout le monde respectait le ratio qu'on donne de dix pourcent au sein d'une entreprise, parce qu'on donne ce ratio ! Le ratio c'est 10% donc si vous êtes 200 dans une entreprise la loi exige qu'il y ait 10% de personnes handicapées, ça ne veut pas dire qu'il y ait des personnes spécifiquement déficientes auditives mais là-dedans on va aussi établir un ratio et c'est ce ratio là que nous nous essayons de respecter. Nous respectons un peu la loi sur les personnes handicapées, nous les offrons 10% de ce qu'ils doivent avoir, donc moi je pense que ce sont des personnes qui ont des besoins, des personnes travailleuses qui ont besoin d'un emploi comme les personnes valides ».

En somme, de l'analyse des données de ces sous thèmes, il en ressort que les milieux professionnels qui prônent l'inclusion mettent en place des moyens pour pouvoir facilement communiquer avec les déficients auditifs bien que cela ne soit pas au top mais la base y est ; nous dirons aussi que pour que ces employés déficients auditifs soient toujours valables à leur poste, il faudrait les recycler de temps en temps comme le recommande l'un des employeurs que nous avons interviewés. Nous dirons une fois de plus à travers cette histoire d'un des employeurs que nous avons interviewé que les déficients auditifs sont des personnes vraiment talentueuses que nous ne devons pas minimiser à cause de leur handicap. Nous ne pouvons pas finir sans tenir compte des recommandations de nos employeurs qui ont dit qu'il faut intégrer, voire inclure la personne déficiente auditive car ce sont des êtres humains comme tout le monde qui ont aussi des besoins, des personnes travailleuses qui travaillent bien et ce parfois plus que ceux qui n'ont pas de handicap. Alors si tout le monde respectait le ratio de 10% que la loi demande pour l'embauche des personnes handicapées, ça effacerait peu à peu ce problème d'insertion socioprofessionnelle et d'inclusion professionnelle qui se pose dans notre société et pour que cela soit possible, il faudrait que tout le monde y mette un peu du sien.

Après avoir présenté et analysé les résultats, la tâche consiste ici à envisager l'interprétation de ces résultats. C'est-à-dire élargir des commentaires ou de fournir les explications relatives au thème que nous développons. C'est également selon Le petit Larousse (1963,1026) l'explication, soit l'action d'expliquer, de donner une signification claire à une chose obscure ; elle explique un résultat par le dévoilement des raisons, des motifs plus ou moins évidents ; elle attribue un sens caché à des événements. Cette interprétation nous aidera non seulement à tirer des conclusions et à faire des interférences sur les résultats obtenus par rapport à nos objectifs, mais aussi, à dégager des perspectives pouvant améliorer le comportement des uns et des autres dans le but d'accroître l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs.

4.4. RAPPEL DE LA THEORIE

En effet, ils se posent un problème différent à travers leurs analyses respectives et leurs domaines spécifiques qu'ils abordent : en ce qui concerne Kelley, il recherche comment le sujet arrive à concevoir une vérité générale sur le monde. Quant à Jones et Davis, ils se demandent comment il parvient à une vérité spécifique de l'individu observé. À partir de l'opposition de Heider entre le sujet et son environnement, pour Kelley, l'attribution agit selon des indications qui se mettent entre le sujet et l'objet. Elle s'y prend chez Jones et Davis selon des indications opposant les dimensions personnelles et sociales du comportement.

Pour comprendre pourquoi les déficients auditifs rencontrent des obstacles au niveau de leur insertion socioprofessionnelle, on a évoqué la théorie du jugement social, la théorie de l'identité sociale et la théorie de l'attribution. La théorie du jugement social est une théorie qui explique comment fonctionne la persuasion, elle tend à démêler le problème de persuasion. Elle est une proposition intéressante autour des croyances des gens et de la possibilité qu'elles changent. À partir de cette définition du jugement social, on peut ressortir les éléments tels que la communication, elle peut être dans cette recherche le sourd considéré comme un être à part entière ; la persuasion, ici la persuasion peut être le fait que le sourd est vu comme un être inutile et il serait également inutile de le recruter car il ne pourra rien faire. En ce qui concerne le dernier point que nous avons soulevé de la définition de cette théorie, on peut dire que la conséquence qui est la réalité commune, vient du fait que de par la considération sociale du sourd, chacun a une idée préconçue car ces derniers ne sont pas sensibilisés. Voilà pourquoi aussi bien la société dans laquelle on se trouve que l'état, ne prennent pas des dispositions pratiques ou concrètes pour une pleine participation socioprofessionnelle efficiente du déficient auditif.

La théorie de l'identité sociale correspond à ce qui permet à autrui d'identifier de manière pertinente un individu par les statuts, les codes, les attributs qu'il partage avec les autres membres des groupes auxquels il appartient ou souhaiterait appartenir (on parle de référence identitaire). Dans le cadre de notre sujet, elle est évoquée pour comprendre comment les déficients auditifs construisent et renforcent leur identité afin de pouvoir créer une barrière entre eux et les stéréotypes qui affectent, fragilisent leur estime de soi et nuisent à leur insertion sociale et sur le marché du travail. Il est important de souligner que la création d'une identité de handicap est influencée par la société ; les personnes porteuses de handicap sont mal incluses tant sur les aspects moraux que matériels, elles souffrent de discrimination mais également de manque d'infrastructures adaptées à leur situation. D'où les britanniques préfèrent l'expression « personnes handicapées par la société » plutôt que de parler simplement des «

personnes handicapées » traduisant que le handicap est créé par la société et non par celles et ceux qui vivent avec le handicap, les personnes en situation de handicap transforment une image négative créée en une identité positive moyennant un renversement de la stigmatisation. L'exclusion de la société a des conséquences sur elle en termes d'éducation, de carrière et de vie communautaire. Nous dirons que les stigmates n'affectent plus uniquement les sujets mais, touchent la sphère familiale. On se retrouve dans un univers où le sujet et la famille subissent les stigmates. Cette théorie épouse notre sujet dans la mesure où pour qu'un sujet soit recruté il doit avoir le soutien de sa famille. Même lorsqu'il peut agir autrement, il trouve un frein au niveau familial. Si l'on considère la famille en macro, c'est à dire l'étendre jusqu'à l'État, la stigmatisation faite au déficients auditifs rend l'État méfiant à investir.

La théorie de l'attribution quand elle concerne la façon dont les gens expliquent les comportements ; par exemple en les attribuant à des dispositions internes (traits durables, motivations et attitudes) ou à des situations externes. En outre, la théorie de l'attribution est un processus cognitif, mobilisé par les individus dans la vie quotidienne pour expliquer leur propre comportement ou celui des autres. Cette théorie est utilisée ici pour comprendre le comportement des employeurs à l'égard des handicapées en général et des déficients auditifs en particulier. Étant donné que le travail représente une valeur importante dans nos sociétés, il constitue un indicateur pertinent dans l'appréciation de la définition de l'identité psychosociale. Pourtant nous constatons que le travail n'est pas reparti de façon équitable ; les personnes en situation de handicap de ce point de vu sont les plus défavorisées en matière d'emploi et ce, malgré les multiples dispositions législatives et politiques mises sur pied par les États membres de notre société.

Enfin nous avons la théorie de la justice sociale qui est une construction morale et politique qui vise l'égalité des droits et conçoit la nécessité d'une solidarité collective entre les personnes d'une société. Elle repose théoriquement sur deux principes. D'une part le principe « **d'équité** » qui est entendu ici comme le principe de « à chacun son dû » et d'autre part le principe de « **moralité** » d'une prémisses d'égalité entre tous les membres composants de la société. Cette théorie va dans la même lancée que notre recherche car elle prône une société juste, équitable, garantissant une égalité des chances pour tous les membres de la société sans distinction d'apparence physique ou de sexe. Ce qui sous-entend que les déficients auditifs devraient avoir un accès à l'éducation, la formation professionnelle, aux opportunités d'emploi et aux mesures d'adaptation raisonnable.

4.5. INTERPRETATION DES RESULTATS

La démarche de l'interprétation des données a pour but de donner un sens aux résultats. Étant donné que nous avons travaillé avec plusieurs guides d'entretien, nous allons interpréter et discuter à ce niveau les différents thèmes des différents guides d'entretien que nous avons eu en commençant par le guide d'entretien s'adressant aux déficients auditifs, par la suite celui s'adressant aux différents responsables des centres de formation et en fin celui s'adressant aux employeurs qui ont déjà eu à recruter les déficients auditifs. Cette évaluation prendra en compte l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs.

4.5.1. Interprétation du guide d'entretien des déficients auditifs

Ce guide est constitué de 2 thèmes à savoir les obstacles rencontrés dans le milieu socioprofessionnel et les stratégies et recommandations pour l'insertion socioprofessionnelle de ces derniers que nous allons interpréter en faisant référence à leurs sous thèmes respectifs.

➤ Obstacles rencontrés dans le milieu socioprofessionnel

Les analyses faites à ce niveau ont révélé que sur les quatre indices que renferme ce thème, tous sont effectifs car les déficients auditifs font face à de nombreux obstacles en milieu socioprofessionnel et c'est beaucoup dû au comportement de la société vis-à-vis d'eux. Et comme le dit la théorie du jugement social du psychologue Muzafer Shérif, les individus évaluent et jugent les autres en fonction de diverses caractéristiques telles que l'apparence physique, le comportement, les attitudes et les croyances. C'est le cas ici des déficients auditifs qui se font tout le temps jugé par leur attitude car ne pouvant pas parler, ils sont obligés de faire des gestes pour pouvoir être compris. De même, en psychologie sociale, un champ important de la recherche essaye de comprendre les conduites discriminatoires en analysant les processus sociocognitifs sous-jacents avec une attention particulière sur la question des préjugés et des stéréotypes. Ici, la discrimination se réfère à des comportements de mise à l'écart d'un individu sur la base de son appartenance ou groupe social. Cela se confirme avec les réponses de nos interviewés qui disent être mis à l'écart dans le sein familial du fait de leur handicap et au travail car ils reçoivent toujours les informations un peu tard par rapport aux autres. Il est aussi dit par cette même théorie du jugement social que les individus ont tendance à considérer les idées proches de leur point d'ancrage comme plus semblable qu'elles ne le sont réellement ; c'est le cas de ceux-là qui voient la déficience auditive comme la malédiction ou un mauvais sort qui a été lancé or la déficience auditive est un handicap comme tous les autres qui peut surgir au cours de la vie de tout un chacun et c'est même le cas de la plus part de nos interviewés qui ont une

déficience auditive acquise et non innée. À base de ces résultats, on peut conclure que les déficients auditifs font face à plein d'obstacles tels que les préjugés, les stéréotypes et plein d'autres qui affectent négativement leur insertion et leur inclusion socioprofessionnelles.

➤ **Les stratégies et recommandations pour l'insertion socioprofessionnelle**

Ce thème renfermait cinq (05) sous thèmes et de ce qui en découle, nous pouvons conclure que les déficients auditifs n'ont vraiment pas de soutien venant de l'État exceptées les lois qui ont été érigées en la faveur des handicapés en général contrairement aux handicapés moteurs qui reçoivent constamment des équipements tels que les fauteuils roulants, les béquilles et bien d'autres. Pour ce qui est des stratégies d'intégration, tous disent s'adapter à la situation et pour mieux expliquer cela nous avons fait appel à la théorie de l'identité sociale de Henri Tajfel qui nous explique comment les individus forment des groupes en fonction de leur sexe, âge, ethnie, appartenance et bien d'autres pour pouvoir s'identifier ; cette théorie met en évidence les processus psychologiques impliqués dans le changement social. Selon elle, les individus essaient de se créer une identité sociale positive et favoriser le groupe auquel ils appartiennent et le considèrent comme meilleur que les autres groupes. C'est le cas de nos interviewés qui affirment de faire partir d'un groupe ou d'une association de sourd qui selon eux est d'une grande aide car cela leur permet de réaliser qu'ils ne sont pas seuls et les aide à aller de l'avant d'où nous pouvons dire à ce niveau que cette identité a un impact positif sur eux. De ce thème nous pouvons ajouter que ce qui a le plus retenu notre attention se sont les recommandations des déficients auditifs qui demandent à ce qu'une grande sensibilisation soit faite à l'endroit des parents pour qu'ils ne dorment pas lorsqu'ils constatent que l'enfant est ou est devenu déficient auditif au contraire ils doivent veiller à leur éducation en les envoyant à l'école, car selon nos interviewés l'école est un grand moyen d'adaptation et d'intégration pour les déficients auditifs et aussi une bonne orientation serait très importante dans leur parcours scolaire, car cela leur permettrait de vite se diriger vers ce qu'ils savent bien faire et de pouvoir se former rapidement et bien afin de trouver un emploi.

4.5.2. Interprétation du guide d'entretien des responsables des centres de formation

Tout comme le premier, ce guide est constitué de deux (02) thèmes à savoir l'accessibilité au centre de formation et les stratégies de formation que nous allons interpréter en faisant référence à leurs sous thèmes respectifs.

➤ Accessibilité au centre de formation

Nous avons fait des interviews avec les responsables de centre de certains centres de formation pour savoir si leurs centres de formation étaient accessibles aux déficients auditifs étant donné que dans notre revue de littérature il est dit que le non recrutement des déficients auditifs et celui des autres handicapés est dû au manque de formations professionnelles, ce qui fait qu'ils ne sont pas du tout qualifiés pour pouvoir avoir accès au poste de travail et par conséquent ne peuvent pas être recrutés, étant donné que les employeurs ne veulent que les personnes qualifiées dans leurs lieux de service. À ce niveau nous avons eu quatre (04) sous thèmes, et de ces sous thèmes, à travers les discours des répondants, nous sommes arrivés au terme de nos investigations à conclure que les déficients auditifs ont vraiment accès à la formation professionnelle comme nous le dit le MINEFOP mais les conditions de formation des déficients auditifs ne sont pas vraiment adaptées pour qu'il ait une formation de qualité étant donné que les directeurs de ces différents centres de formation témoignent de l'absence d'un plateau technique pouvant aider à mieux former les déficients auditifs, mais également le manque de formations à leur niveau pour pouvoir gérer ce type de handicap ce, bien que ces formateurs se battent en essayant de développer des stratégies pour pouvoir les comprendre et leur transmettre la connaissance, nous ne pouvons manquer de dire que ces formations seraient plus qualifiées si ces formateurs avaient à leur disposition un plateau technique approprié et surtout une formation en langue des signes qui est un grand pas pour faciliter la communication. Il est vraiment important de prendre cela en compte au vu de la demande de formation faite par les déficients auditifs qui ne sont malheureusement pas acceptés, faute de manque de plateaux techniques appropriés pour pouvoir bien les former car certaines disciplines qu'ils veulent faire demandent automatiquement un bon matériel pour qu'ils aient droit à une bonne formation, de qualité.

➤ **Les stratégies de formations**

Ce thème renfermait six (06) sous thèmes qui avaient pour objectif de savoir quelles sont les différentes stratégies mises en place par les formateurs pour pouvoir former ces déficients auditifs et quelles sont les recommandations de ces responsables. À travers leurs différents discours, nous sommes arrivés à la conclusion que les responsables de ces centres de formations font un maximum d'effort pour pouvoir encadrer ces apprenants et aussi ils font un bon travail au niveau de la sensibilisation de leurs formateurs qui nous pouvons dire, font un travail remarquable avec ces apprenants ; nous ne laisserons pas inaperçue la performance de ces apprenants déficients auditifs qui sont toujours allés au-delà des attentes de leurs formateurs, ce qui nous pousse à dire une fois de plus que les déficients auditifs sont brillants comme le dit Alain Denis MBEZELE dans notre revue de littérature, bien qu'il y'a certains qui ont des difficultés à vite comprendre ce qui n'est pas du tout surprenant étant donné que même parmi les apprenants qui n'ont pas de handicap il y'a ceux-là qui ne comprennent pas facilement d'où une fois de plus nous devons cesser d'avoir les préjugés à leur égard. De ces sous thèmes, ce qui a le plus retenu notre attention c'est le fait que ces responsables témoignent du manque de partenaires pour pouvoir les aider et aussi les recommander pour qu'ils aient un plateau technique approprié qui pourra les aider à mieux former tous ces jeunes qui sollicitent apprendre.

4.5.3. Interprétation du guide d'entretien des employeurs ayant déjà recruté un déficient auditif.

Ce guide est constitué de deux (02) thèmes à savoir les expériences et les obstacles liés à l'emploi des déficients auditifs et les stratégies d'intégration des déficients auditifs que nous allons interpréter en faisant référence à leur sous thèmes respectifs.

➤ **Expériences et les obstacles liés à l'emploi des déficients auditifs**

Nous avons interviewé les employeurs pour savoir quelles sont leurs expériences et quels sont les obstacles qu'ils rencontrent face à l'emploi des déficients auditifs compte tenu du fait que dans notre revue de littérature il est mentionné que les employeurs sont très réticents face à l'emploi des déficients auditifs à cause du manque de qualifications, le manque de confiance et bien d'autres. À ce niveau nous avons eu quatre (04) sous thèmes, et de ces sous thèmes, à travers les discours des répondants, nous sommes arrivés au terme de nos investigations à conclure que les déficients auditifs n'ont pas de problème d'insertion dans une entreprise qui prône l'inclusion mais l'on retient que le manque de qualifications des déficients est l'un des problèmes phare de ces employeurs et aussi nous pouvons noter le manque de connaissance de la langue des signes.

Nous ne pouvons terminer sans mentionner une fois de plus que le problème de formation adaptée et de formation en langue des signes reste et demeure la clé de ce grand problème de recrutement des déficients auditifs. Bien que certains employeurs mettent déjà un peu du sien pour pouvoir respecter le ratio que la loi nous impose, il faudrait aussi que les autres entreprises se mettent à l'œuvre pour que cela soit complètement respecté et aussi si l'État met en marche un plan d'action pour pouvoir apprendre à ces employeurs à communiquer avec les sourds, ce problème ne restera plus qu'un mauvais souvenir, d'où il est vraiment important de prendre cela en compte.

➤ **Les stratégies d'intégration des déficients auditifs**

Ce thème renfermait six (06) sous thèmes qui avaient pour objectif de savoir quelles sont les différentes stratégies mises en place par les employeurs pour favoriser l'insertion des déficients auditifs et quelles sont les recommandations que ces employeurs pourraient donner à ceux-là qui veulent bien promouvoir l'inclusion. À travers leurs différents discours, nous sommes arrivés à la conclusion que les employeurs qui prônent l'inclusion font un grand effort pour apprendre la langue des signes afin de pouvoir communiquer plus facilement avec les déficients auditifs et à ces efforts s'ajoute le recyclage des déficients auditifs afin qu'ils puissent toujours être au top dans leur travail. Nous dirons une fois de plus à travers cette histoire d'un des employeurs que nous avons interviewé que les déficients auditifs sont des personnes vraiment talentueuses comme le dit Alain Denis MBEZELE dans notre revue de littérature, alors nous ne devons pas les minimiser à cause de leur handicap. Nous parlons aussi des recommandations très pertinentes des employeurs qui ont beaucoup retenu notre attention, comme quoi il faut intégrer voire inclure la personne déficiente auditive car ce sont des êtres humains comme tout le monde qui ont aussi des besoins, des personnes travailleuses qui travaillent bien et ce parfois plus que ceux qui n'ont pas de handicap. Alors si tout le monde respectait le ratio de 10% que la loi demande pour l'embauche des personnes handicapées alors là ça effacerait peu à peu ce problème d'insertion socioprofessionnelle et d'inclusion professionnelle qui se pose dans notre société et pour que cela soit possible faudrait que tout le monde y mette un peu du sien afin que cela ne reste plus qu'un mauvais souvenir.

4.6. DISCUSSION

Cette partie vise à discuter les résultats en se basant sur les auteurs ayant abordé le sujet dans la même logique. Autrement dit, elle consiste à aller au-delà des auteurs intervenus dans cette recherche, à faire appel aux auteurs non mentionnés. Partant de ce qui précède, il est question de montrer que l'inclusion peut contribuer à la bonne formulation des stratégies d'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives. Prenons en compte le fait que le déficient auditif est un homme au même titre que tout le monde. Le fait qu'il lui manque une faculté ne fait pas de lui un sous homme. Ainsi, mentionner ou diriger nos travaux vers l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs, il revient à dire que ces derniers ont le droit d'être insérés socio professionnellement. Cette recherche est loin d'être la première à faire état de ladite préoccupation. Les textes ayant soulevé ce problème sont si nombreux qu'ici on fait appel à quelques-uns.

Parvenir à réfuter la non acceptation de la personne handicapée est une tâche qui revient au bien-être de l'humanité. Voilà pourquoi il est urgent de bannir avec ardeur la pensée de Murphy (1990), lorsqu'il affirme que les handicapés à long terme ne sont ni malades, ni en bonne santé, ni morts, ni vivants, ni en dehors de la société, ni pleinement à l'intérieur. La volonté de rayer cette acception et de garantir pour tous les handicapés une vie paisible passant par l'insertion socioprofessionnelle se fait ressentir à travers les déclarations de l'OMS lors de son rapport mondial sur le handicap en 2012 qui dit, pour atteindre les perspectives d'un développement bien meilleur et de longue durée, au cœur des objectifs du millénaire pour le développement, nous devons donner aux personnes handicapées les moyens d'agir et de lever les obstacles qui les empêchent de participer à la vie de leur communauté, d'acquérir une éducation de qualité, de trouver un travail décent et de faire entendre leur voix. C'est également le cas de la convention des Nations Unies mit en vigueur le 3 mai 2008 répondant clairement a cette préoccupation : « promouvoir, protéger et assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humain, les libertés fondamentales des personnes avec les handicaps en tous genre ». Cet élan de chose arrive à faire croire que dans tous les handicaps, les déficients auditifs en font également partie. Suivant cette logique, on peut se prononcer et dire que le déficient auditif a droit à l'éducation, au travail, à l'épanouissement et bien d'autres droits. Au niveau local, l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées demeure un mythe, pourtant les textes législatifs régissant la protection de la personne handicapée sont très clairs à cet effet. Prenons la (N°2018/010, juillet 2018) (2010/002, avril 2010) (Odile Rohmer, l'année psychologique, 20011) février 2005 qui avait pour objectif de favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap. Cette même loi du 11

février 2005 est venue reconnaître la langue des signes comme une langue à part entière et a promu sa diffusion. Nous avons aussi la loi n°2018/010 du 11 Juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun en son article 4, l'État garantit l'égal accès à la formation professionnelle dans deux langues officielles à toute personne de la nationalité camerounaise, remplissant les conditions requises. Ces articles sont sans équivoques en ce qui concerne la formation professionnelle sans restreindre un groupe humain particulier.

De même, la loi n°2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées en son article 28 stipule que : l'État prend les mesures particulières pour garantir l'accès des personnes handicapées à l'éducation et à la formation. Aussi la loi du 13 avril 2010 en matière d'emploi dispose qu'à compétence égale la priorité est faite aux handicapés. On ne peut tout de même pas se plier en quatre pour rendre quelque chose à laquelle on ne tient pas possible. L'État est un mot qui nous rassemble tous, donc nous devons tous nous sentir concernés et, prendre au sérieux l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs. Ces derniers se doivent également de se garantir un avenir meilleur.

Dans la même lancée, le contexte règlementaire largement rénové depuis la loi du 11 février 2005, nous invite aujourd'hui à concevoir sous un autre angle l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs et aussi les déclarations du rapport mondial de l'OMS en 2012 qui nous informe que d'ici 2050, près de 332 millions de personnes en Afrique seront atteintes d'un certain degré de déficience auditive et surtout que les hommes naissent égaux en droit et devoir et enfin nous avons la pensée de Boutin et Besette qui disent que plus que jamais il est question de la place de la personne en situation de handicap ou en difficulté dans la société. Ceci dit, est planifié tout ce qui revêt une grande importance. Démontrer que les personnes déficientes auditifs sont confrontées à des grands obstacles lorsqu'ils cherchent à s'insérer dans le marché du travail et aussi proposer les stratégies qui pourront favoriser leur insertion et leur adaptation en milieu socioprofessionnel c'est montrer l'apport de l'insertion socioprofessionnelle dans la vie du sourd et de tous. L'insertion socioprofessionnelle revêt une importance significative car elle représente l'intégration des individus dans la sphère sociale et professionnelle, favorisant ainsi leur épanouissement personnel, leur autonomie et leur contribution à la société. L'insertion socioprofessionnelle n'est donc pas la chose à refuser à quelqu'un quel qu'il soit.

4.7 PERSPECTIVES

Malgré les limites, l'objectif de cette recherche est de montrer que les déficients auditifs sont confrontés à des obstacles spécifiques qui entravent leur insertion socioprofessionnelle et de proposer des stratégies qui pourront favoriser leur insertion. Nous avons fait le tour de la question. Il est nécessaire pour enrichir cette problématique, que d'autres recherches, allant plus ou moins dans le même sens, soient entreprises : ces travaux pourront être orientés sur :

- L'inclusion scolaire des déficients auditifs
- La déficience et le sentiment d'appartenance
- L'accessibilité et l'innovation technologique
- La santé mentale et le bien être
- Les politiques publiques et les droits

Au demeurant, nous pouvons dire que l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs est encore mal connue au Cameroun. Malgré les déploiements faits jusqu'ici, l'insertion des déficients auditifs reste une condition sine qua non pour que l'inclusion du déficient auditif soit effective.

4.8. STRATEGIES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Une stratégie est un plan d'actions coordonnées et organisées dans le but d'atteindre un objectif spécifique à long terme. Dans notre travail, il s'agira des stratégies qui permettront de faciliter et de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs à long terme. Cette insertion peut être favorisée par la mise en œuvre des stratégies globales et coordonnées à plusieurs niveaux. En voici quelques stratégies clés qui pourront être adoptées pour promouvoir l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs :

4.8.1. Sur le plan communautaire et social

À ce niveau nous devons :

□ **Sensibiliser et lutter contre la stigmatisation** : il est important voir capital de sensibiliser et d'éduquer la société sur les réalités de la déficience auditive pour pouvoir promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle, car beaucoup sont ceux-là qui de nos jours pensent encore que la déficience auditive c'est l'affaire des autres, que c'est une malédiction ou alors une maladie innée or chacun de nous à un moment donné de la vie peut devenir sourd. La preuve, la plupart de nos interviewés ont une déficience acquise. Cette sensibilisation peut être

faite de temps à autre dans des chaînes télévisées à travers un programme santé, dans les hôpitaux et bien d'autres endroits.

□ **Réseauter et développer un soutien communautaire** : nous devons faciliter le réseautage et le soutien interpersonnel au sein de la communauté pour renforcer le soutien social. En effet, dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs, cela peut revêtir l'établissement de lien avec des employeurs ou des responsables de recrutement afin de promouvoir l'embauche et l'intégration des personnes déficientes auditives dans le marché du travail, ici le réseautage peut aussi favoriser la collaboration avec les professionnels de la réadaptation, les spécialistes de la santé auditive, et les employés sociaux pour favoriser et créer des parcours d'intégration personnalisés et adaptés, et bien d'autres.

4.8.2. Sur le plan de l'éducation et de la formation

Ici nous pouvons énumérer comme stratégies :

- **Une accessibilité éducative** : les parents doivent envoyer leurs enfants à l'école auditif ou pas, c'est très important car l'école assure la qualification nécessaire aux différents métiers, elle assure également la socialisation de l'enfant ce qui s'avère très importante pour une personne déficiente auditive ou pas et bien d'autres. Le système éducatif mis en place doit s'assurer que les programmes éducatifs sont accessibles, offrant des technologies d'assistance et des ressources pédagogiques adaptées pour favoriser l'apprentissage.

- **Apprentissage de la langue des signes** : de la même manière que nous avons pu instaurer dans nos programmes éducatifs les cours de langue maternelle dès la classe de 6ème, nous devons faire de même avec la langue des signes pour qu'elle puisse être connue de tous.

- **Formation spécialisée** : nous devons offrir une formation spécialisée pour les personnes déficientes auditives, en mettant l'accent sur les compétences linguistiques, professionnelles et sociales spécifiques.

- **Sensibilisation et formation des enseignants** : il est important de sensibiliser et de former les enseignants sur les meilleures pratiques pédagogiques adaptées aux besoins des élèves déficients auditifs.

4.8.4. Sur le plan professionnelle et organisationnel

À ce niveau nous avons comme stratégies :

□ **L'accès à l'emploi** : il est important de favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir un environnement de travail inclusif qui offre l'égalité des chances aux personnes déficientes auditives car le travail est d'une importance capitale dans la vie de tous, étant donné qu'il éloigne de nous trois grands maux à savoir l'ennui, le vice et le besoin.

□ **La transparence et la communication** : il faudra mettre en place des politiques de communication claires et efficaces pour accommoder les besoins de communication des travailleurs déficients auditifs.

□ **La formation professionnelle adaptée** : offrir une formation professionnelle adaptée et des opportunités de développement des compétences pour répondre aux besoins spécifiques du marché du travail. Il est aussi important de renforcer les liens entre la formation et le travail.

□ **Sensibilisation des employeurs et des employés** : il est important de sensibiliser les employeurs et les employés afin qu'ils acceptent le savoir vivre avec les personnes déficientes auditives et tout ceci passe par la formation des employeurs et des employés sur la personne sourde.

4.8.5. Sur le plan politique et législatif

Nous avons à ce niveau comme stratégie :

- **Le cadre législatif inclusif** : l'État doit élaborer des politiques et des lois favorisant l'égalité des chances, l'accessibilité et la non-discrimination des personnes déficientes auditives sur le lieu de travail et dans la société. Étant donné que dans notre pays il existe déjà des lois en leur faveur, l'État doit s'assurer que ces lois soient mises en application et ce avec beaucoup de rigueur.
- **L'accompagnement professionnel et les subventions** : l'État doit mettre en place des programmes d'accompagnement professionnel, des subventions ou des incitations pour les employeurs encourageant l'emploi inclusif.

En adoptant ces stratégies sur le plan social, éducatif, professionnel, politique et législatif, il est fort possible de créer un environnement qui favorise une pleine participation équitable des personnes déficientes auditives dans tous les domaines de la vie socioprofessionnelle.

En résumé, dans ce chapitre nous avons analysé, interprété, discuté, donné quelques perspectives des résultats et les stratégies pour favoriser l'insertion. Il en ressort que cette recherche est pertinente par ce qu'elle met en lumière les obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs et propose quelques stratégies pour favoriser leur insertion.

CONCLUSION GENERALE

En somme, notre travail de fin d'étude portait sur les « stratégies et les obstacles d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs de Yaoundé ». À travers ce sujet, nous avons pu mettre en exergue comme problème : les obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle empêchent la personne déficiente de bien s'insérer socio professionnellement.

Lors de notre étude, nous avons pu formuler comme question de recherche : une bonne formulation des stratégies d'inclusion contribue-t-elle à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives ? Cependant, l'orientation de la question de recherche ne saurait être suffisante, d'où la formulation de l'objectif générale qui est le point focal de toute étude de la recherche. Pour ce qui est de notre travail de recherche, il était question pour nous de montrer que les personnes déficientes auditives sont confrontées à des obstacles spécifiques lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le monde du travail et aussi proposer des stratégies qui pourront favoriser leur insertion et leur adaptation en milieu socioprofessionnel. Cet objectif général a été élaboré en quatre (04) objectifs spécifiques : (1) Analyser les obstacles que les personnes déficientes auditives rencontrent lorsqu'elles cherchent à s'insérer dans le marché du travail et les stratégies utilisées face à ces obstacles. (2) Identifier les attitudes des employeurs à l'égard des personnes déficientes auditives et les mesures qu'ils prennent pour faciliter leur inclusion socioprofessionnelle. (3) Examiner les politiques et les programmes gouvernementaux actuels qui visent à soutenir l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives et évaluer leur efficacité. (4) Formuler des recommandations visant à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives, y compris des mesures concrètes pour les employeurs, le gouvernement et les organisations de la société civile.

Comme hypothèse I : les personnes déficientes auditives rencontrent des difficultés à s'insérer dans le marché du travail en raison de leur handicap. Pour l'hypothèse II : les stratégies d'adaptations sont capitales pour l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs. Comme hypothèse III : la promotion de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail facilite l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs. Et pour l'hypothèse IV : les politiques et les programmes gouvernementaux peuvent aider à soutenir l'insertion socioprofessionnelle. Dans notre travail de recherche, nous avons pu trouver trois intérêts de recherche à notre sujet : *l'intérêt scientifique ; l'intérêt social et L'intérêt psychosocial.*

Pour atteindre l'objectif général et les objectifs spécifiques rappelés en début de conclusion, nous avons collecté les données auprès d'un échantillon de quatre employés de la ville de Yaoundé de la tranche d'âge variant entre 29 ans et 52 ans, victimes d'une déficience auditive ; nous avons également collecté les données auprès d'un échantillon de trois (03) directeurs responsables des centres de formation professionnelle ayant déjà eu à former les déficients auditifs dans leurs centres et enfin nous avons fait une collecte de données auprès de deux (02) employeurs qui ont déjà eu à recruter les déficients auditifs par la méthode d'échantillonnage.

D'après les résultats obtenus à l'aide d'un guide d'entretien, toutes nos hypothèses de recherche en lien avec nos objectifs spécifiques ont été validées dans la mesure où nos hypothèses spécifiques ont été confirmées, de même que l'hypothèse générale selon laquelle la bonne formulation des stratégies peut contribuer à l'élimination des obstacles qui entravent l'insertion socioprofessionnelle des personnes déficientes auditives.

On peut terminer en disant que, notre étude a atteint son objectif général. Il convient donc de dire que l'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs est un problème qui ne cesse de perdurer et la résolution de ce problème est une tâche qui incombe toute la société entière et non seulement le gouvernement. Alors, si tout le monde se met à l'œuvre, nous verrons que le problème d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs ne sera plus qu'un mauvais souvenir pour tous. À la suite de ces résultats, nous avons proposé quelques perspectives de notre recherche pour orienter nos futurs chercheurs en éducation spécialisée et enfin nous avons formulé quelques stratégies d'insertion socioprofessionnelle sur le plan communautaire et social, éducatif et de formation, professionnel et organisationnel, et enfin politique et législatif.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- (Injs), i. N. (2020). L'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées au cameroun: mythe ou réalité?
- 2010/002, I. N. (avril 2010). Portant sur la protection et la promotion des personnes handicapées. . (a. Nationale, éd.)
- Adair, p. (1991). *La théorie de la justice de john rawls. Contrat social versus utilitarisme.* Persée.
- Alport, g. W. (s.d.). The nature of prejudice. (addisson-wesley, éd.)
- Autin, f. (fevrier 2010). La theorie de l'identité sociale de tajfel et turner .
- Beauvois, j. L. (2009). A propos d'une critique criticable: quelques precisions sur la theorie de la norme d'ideternationalite dans revue internationale de psychologie sociale. *Tom 22.*
- Benoit dardenne, v. Y. (1998). Pespectives cognitives et conduites sociales . (vi), 31- 52.
- Blogger. (2017). *L'emploi des personnes handicapées au cameroun, une triste réalité.*
- Bonaccio, s. E. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer conerns and research evidence. *Free pmc article .*
- Cambon, I. D. (2006). Social judgment norms and social utility: when it is more valuable to be useful than desirable. *Revue suisse de psychologie (65), 167- 180.*
- Chabrol, h. M. (2009, juin). Handicap: definition and classification. *Pubmed.*
- Christian dulin, p. D. (2004). L'insertion des personnes handicapees au royaume-unis ou recit de voyage au coeur de la libre entreprise europeenne dans travail et handicap. (eres, éd.) (55), 123- 127.

- Copeland, m. S. (2010). *Enfleshing freedom: body, race and human being* . *Fortress press*.
- Cuddy, a. J., & fiske, s. T. (2007). The bias map: behaviors from intergroup affect and stereotypes, *journal of personality and social psychoogie*. (92), 631- 648.
- D., l. R. (septembre 1971). *Soi et les autres*.
- Darmon, j. (novembre 2011). *Emploi des travailleurs handicapés en 2009 (dares)*.
- De araujo, j. N. (2007). *De l'insertion des personnes handicapée sur le marche du travail*.
Nouvelle revue de spsychologie, 1(3), 195- 208.
- Decret. (2012, decembre 28). *Portant organisation du ministere de l'emploi et de la formation professionnelle*.
- Decret n°2012/664, d. (2012, decembre 28). *Portant a l'organisation du ministere de l'emploi et de la formation professionnelle* . (cameroun, éd.)
- Dovidio, j. F., k, k., & gaertner, s. L. (2002). *Implicit and explicit prejudice and interracial interaction*. 82(1), 62- 68.
- E., l. (2007). *Social judgment to ward job applicants with disabilities: perception of personal qualities and competences*. *Rehabilitation psychlogy*, 297-303.
- Erika apfelbaum, c. H. (1971). *La theorie de l'attribution en psychologie sociale*., *Bulletin de psychologie*, 961-976.
- F., w. M. (2010). *Le handicap, positionnement politique et identité subjective: le cas des pays anglo-saxons dans les cahiers du centre georges canguihem*. 69-86.
- Fall, a. (2019). *L'inclusion des travailleurs handicapés en afrique*. Talen2africa.
- Février, l. D. (2005). *Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. *Ministère des solidarités et des familles*.

- Filisetti, e. D. (2001). Juger et estimer la valeur d'autrui; des biais de jugement aux compétences sociales.
- Fischer, g. N. (2020). Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale. 237-266.
- Fisque, s. T. (2002). A model of (often mixed) stereotypes content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 878-902.
- Florence, g. (2012). Les sourds en entreprise, mémoire en vue de l'obtention du diplôme d'état d'audioprothésiste. 17.
- Fortin, m. F. (2010). Fondements et étapes de processus de recherche. (2).
- Fougeyrollas p., b. L. (2008). Entre colère... Et la rupture de lien social: des personnes ayant des incapacités témoignent de leur expérience face aux carences de la protection sociale. (54), 100- 115.
- Gonzalez, s. D. (2022). *La théorie du jugement social: avoir raison ne suffit pas*. Nespensées.
- Gosling, p. (2019). *La théorie de l'attribution : cause et responsabilité*. Cairn info.
- Gouvier w., s. J. (août 2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: the role of disability type, job complexity, and public contact, rehabilitation psychology. (48), 175-181.
- Hals r., e. F. (1991). Digest of data on persons with disabilities.
- Hartnett, h. P. (2011). Employer's perceptions of the benefits of workplace accommodations: reasons to hire, retain and promote people with disabilities.
- Heider, f. (1959). The psychology of interpersonal relation, John Wiley & Sons, Inc...

Hernandez, b. H.-l.-m. (2007). Place attachment and place identity in natives and non-natives. (27), 310-319.

Hogan, m. S. (2012). Openness to experience and activity engagement facilitate the maintenance of verbal ability in older adults. 4(27), 849-854.

Jorge da gloria & robert pages. (1974). Problème et exigence d'une théorie de l'attribution, bulletin psychologique . 229-2235.

K.j, b. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers, school of social...social work research . 24(2), 87- 95.

Kay, a. C., jost, j. T., mandisodza, a. N., sherman, s. J., & petrocelli, j. V. (2007). Panglossian ideology in the service of system justification : how complementary stereotypes help us to rationalize inequality. 39, 305-358.

Kaye, h. S. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*, 26-36.

Kervyn n., y. V. (march 2010). Compensation between warmth and competence : antecedents and consequences of a negative relation between the two fundamental dimesions of social perception. (1), 155-187.

Lassourd, l. F. (dec 2020). Le handicap: une culture identitaire complexe,. 1-7.

M., g. (1996). Methodologie de la recherche en science sociale. 920.

Mohanu. (2008). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations.

Murfit, k. C. (2018). Employer engagement in disability employment: a missing link for small to medium organizations. *Journal of vocational rehabilitation*, 417-431.

Murphy, r. (1990). *Vivre a corps perdu*.

N°2012/664, d. (28 decembre 2012). *Portant a l'organisation du ministere de l'emploi et de la formation professionnelle du cameroun*.

N°2018/010, l. (juillet 2018). *Loi régissant la formation professionnelle du cameroun*.

Nguimbous, m. (juillet 2012). (o. Épervier, éd.) *Journal-ledroit*.

Nguimbous, m. (juillet 2012). *Opération épervier. Journal-ledroit*.

Nota, l. S. (2014). *Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. Journal of applied*.

Noutcha, r. (2004). *Des oeuvres missionnaires au traitement social du handicap au cameroun: du protectorat a la république. Thèse de doctorat en science et techniques des activités physiques et sportives,*, 80-123.

Ntsama, r. (2012). *Jeunesse et discrimination*. Paris: pup.

O, a. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations: une introduction a la demarche classique et une critique*.

O., l. E. (2010). *Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents?* 47-303.

O., s. V., j., h. A., g., p. K., t., k., & e.e., s. A. (2018). *Striving to work and overcoming barriers: employment strategies and successes of people with disabilities. Journal of vocational rehabilitation,* 93-109.

Obi, w. (2010). *Star wars*. 3.

Odile rohmer, e. L. (20011). *L'année psychologique*. 111, 69-85.

- Odile rohmer, e. L. (2006). Etre handicapé: quel impact sur l'évaluation de candidats a l'embauche ? 49-65.
- Olivier, m. &. (2010). Disabled people and social policy: from exclusion to inclusion. 73.
- Onefop. (2021). *Annuaire statistique de formation professionnelle 2019-2020*.
- Onefop. (2021). *Annuaire statistique de la formation professionnelle 2016-2017, 2017-2018,2018-2019*.
- Onefop. (2022). *Annuaire statistique de la formation professionnelle 2020-2021*.
- Organization, w. H. (1980). International classification of impairments, disabilities and handicaps. *A manuel of classification relating to the consequences of disease*.
- P., j. C. (may 2013). Employer attitudes on hiring employees with disabilities in the leisure and hospitality industry: practical and theoretical implications, international journal of contemporary hospitality management .
- P., r. J. (2000). *Handicap et incapacités dans les inégalités sociales de la santé*. Cairn info.
- Quivy, r. E. (1988). *Manuel de recherche en science sociale: dunod* (éd. 4em).
- S., y. V. (2019). Les relations intergroupes. *Presses universitaires de grenoble*, 162.
- Sillamy, n. (1991). Dictionnaire de la psychologie . Paris: larousse.
- Stone d. L. & colella, a. (january 1996). *A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organisations*.
- Stone et colella, p. (janvier 1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. . *Academy of management review* .
- Tessier, p. (2015). *Identité et handicap vers une reconstruction de soi*. Cairn info.

Tourev, p. (2015). Dictionnaire la toupie. France.

Vincent, d. B. (1998). Theorie naive du jugement social: la recherche active de l'information
, dans pespective cognitives et conduites sociales. *Actualite en sciences
sociales*(92), 370.

Wittenbrink, s. E. (2007). Impicit measures of attitudes. *13*.

ANNEXES

ANNEXE 1 : AUTORISATION DE RECHERCHE DU DOYEN

ANNEXE 2 : AUTORISATION DE REECHERCHE DU MINEFOP

ANNEXE 3 : AUTORISATION DE RECHERCHE DU CNRPH

ANNEXE 4 : LES VERBATIMS

ANNEXE 5 : GUIDE D'ENTRTIEN

ANNEXE 6 : IMAGES

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT D'EDUCATION
SPECIALISEE



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF SPECIALIZED
EDUCATION

Le Doyen

The Dean

N°...../23UYI/FSE/VDSSE

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur BELA Cyrille Bienvenu, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante NGASSAM EYA'A Darline Ruth, Matricule 21V3708 est inscrite en Master II à la Faculté des Sciences de l'Education, Département : *EDUCATION SPECIALISEE*, filière : *EDUCATION SPECIALISEE*, Option : *HANDICAP SOCIAL*.

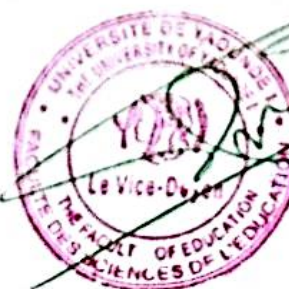
L'intéressée doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Elle travaille sous la direction du Pr MAINGARI Daouda. Son sujet est intitulé : « *Perception de l'environnement socioprofessionnel chez la personne sourde-muette* ».

Je vous saurai gré de bien vouloir la recevoir et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider à conduire ses travaux de recherches.

En foi de quoi, cette autorisation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /.

Fait à Yaoundé, le 12 JAN 2023.....

Pour le Doyen et par ordre



NGO Etienne
Professeur

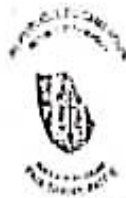
REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail - Patrie

MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES



ONEFOP

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work - Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT
AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

AUTORISATION DE RECHERCHE N° 001 /AR /MINEFOP/SG/DAG/SDPSP/SPFC/BFC

Le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle soussigné, autorise Madame NGASSAM EYA'A Darline Ruth, étudiante à la Faculté des Sciences de l'Education à l'Université de Yaoundé I, à effectuer des recherches académiques à l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle durant la période allant du 1^{er} au 30 juin 2023, en vue de la préparation de son mémoire sous le thème : « Enjeux et Insertion professionnelle des personnes en situation d'handicap : cas des handicapés à déficience auditive »

Le responsable de la structure concernée est invité à lui faciliter l'accès aux informations nécessaires.

En foi de quoi, la présente autorisation lui est établie et délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Yaoundé, le 07 JUIL 2023

AMPLIATIONS

- MINEFOP/SGCAG
- INTERESSE/DOSSIER
- CHRONOARCHIVES



ISSA TCHIKOMA BAKARY



DIRECTION GENERALE

LE CONSEILLER TECHNIQUE

CELLULE DE LA PLANIFICATION,
DE LA COOPERATION, ET DE LA RECHERCHE

GENERAL DIRECTORATE

THE TECHNICAL ADVISOR

PLANIFICATION, COOPERATION,
AND RESEARCH UNIT

N°2024/ *26* /CNRPH/DG/CT/CPCR/ya

Vos Réf : V/L du 04 janvier 2024

Yaoundé, le *12 JAN 2024*

LE DIRECTEUR GENERAL
THE DIRECTOR GENERAL

A l'ho

Madame NGASSAM EYA'A
Darline Ruth

Tél : +237 694 435 997

E-mail : ngassam98@gmail.com

- Yaoundé -

Objet : Votre demande d'autorisation
de recherche

Madame,

J'accuse réception de votre lettre de référence dont l'objet est porté à la marge.

Y faisant suite, je marque mon accord pour votre collecte de données au Centre National de Réhabilitation des Personnes Handicapées Cardinal Paul Emile LEGER (CNRPH) pour une durée d'**01 (un) mois** allant du **15 janvier au 15 février 2024**, sur le thème « **les obstacles et les stratégies d'insertion socio-professionnelle des déficients auditifs de Yaoundé** ».

Je vous saurais gré de prendre les dispositions suivantes :

- vous acquitter au préalable de la somme de **5.000 (cinq mille) F CFA** exigible pour le mois de collecte représentant les frais d'accompagnement et d'appui institutionnel ;
- vous munir de **03 (trois)** photocopies de la quittance de paiement desdits frais ;
- respecter le Règlement Intérieur de l'Institution ;
- déposer, au terme du stage, une copie du mémoire validé par les encadreurs du CNRPH au Bureau de l'Accueil, de l'Orientation et du Courrier.

Ladite collecte des données sera placée sous la coordination de la Direction de l'Education, l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées et le suivi du Service de l'Ecole Spéciale et Inclusive.

Veillez croire, Madame, à l'assurance de ma considération distinguée.

Copies :

- DGA
- CT
- DEAFP
- CPCR
- SESI



LE DIRECTEUR GENERAL

Opau
Manga

ANNEXE 4 : LES VERBATIMS

Présentation de la fiche d'entretien avec les déficients auditifs, les responsables de centre de formation et les employeurs en date du 18 au 21 Avril 2016

Chercheur : bonjour madame/monsieur

: Bonjour madame

Sous thème 1 : principaux défis rencontrés dans la vie quotidienne

Dja nous dit ceci : je rencontre principalement les difficultés au niveau de la communication lorsqu'il faut emprunter le taxi, lorsqu'il faut faire les achats au marché les gens ne sont pas patient, pour visionner même c'est un problème nous ne pouvons pas comprendre les informations. A la maison je préfère rester dans ma chambre car il y'a les problèmes de compréhensions, je ne suis pas impliqué dans certaines choses à cause de mon handicap.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon nous dit : j'ai les difficultés pour facilement communiquer avec les gens surtout quand je suis dans un endroit ou ne me connaît pas ça devient plus compliqué de me faire comprendre car beaucoup n'ont pas la patience d'essayer de me comprendre.

D.F 20231107=183904.mp3

Won nous dit : je dirais le regard des autres, les moqueries des uns et des autres surtout quand j'étais enfant, les difficultés pour se rendre d'un endroit a un autre, pour faire les achats et aussi le manque de compression lorsqu'il faut s'adresser aux gens.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : je rencontre les difficultés au niveau de la communication avec les gens de la société car ils ne comprennent pas facilement ce que je dis.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 2 : regard des autres

Dja déclare ceci avec un air triste : parfois on se moque de moi, les gens disent que c'est quelle façon de parler avec les gestes ; d'autres prennent ça comme une maladie qu'on a seulement lancée, comme un mystère mais d'autre par contre sont compréhensifs et m'aident des fois. A la maison dès le départ de mon handicap on a vu ça comme un sort, on a parcouru les hôpitaux, les charlatans mais rien. Par la suite on a accepté cela comme ça.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon nous dit : ça dépend ! Il y'a certains qui prennent bien la chose par contre il y'a d'autres qui me voient comme un être humain a part entier.

D.F 20231107=183904.mp3

Won quant à lui dit : les gens se moquent de moi, surtout quand j'étais petit les autres enfants se moquaient de moi et me regardaient bizarrement. Beaucoup veulent savoir pourquoi je suis devenu sourd. A la maison c'était difficile pour mes parents d'accepter ma situation mais avec le temps ils ont acceptés la situation.

D.F 20231105=183911.mp3

Man nous dit avec un peu de colère : les gens me regardent mal, les filles qui n'ont pas de problème de déficience auditive n'aiment pas les sourds or on doit se mélanger.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 3 : décrire les expériences d'intégration sociale et ou professionnelle personnelle.

Dja nous compte ses expériences : à l'université les gens se sont adaptés certes ce n'était pas facile au départ ; dans le milieu professionnel par contre ce n'était pas très compliqué étant donné que je suis enseignante dans une école de sourd muets.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon nous dit : pour m'en sortir j'ai dû me faire former. Bien que je n'étais pas très intelligente, ma passion pour la couture a permis qu'on me forme suite à la demande de certains partenaires blanc d'ESSEDA ou j'enseigne aujourd'hui la couture.

D.F 20231107=183904.mp3

Won affirme ceci : je peux dire que mon intégration sociale n'était du tout facile, étant donné que j'ai très vite arrêté l'école à cause de mon handicap, les amis que j'avais me regardaient autrement mais avec le temps je me suis adapté. Dans mon domaine professionnel par contre les gens se sont vite fait à l'idée de mon handicap et se sont adaptés surtout grâce à ma façon de me comporter.

D.F 20231105=183911.mp3

Man affirme ceci : j'ai eu la chance de tomber sur une bonne personne lors de ma formation. Ce qui fait que ça m'a permis de vite m'intégrer. Concernant le travail, j'ai eu la chance d'être recruté dans une école de sourd pour apprendre l'art céramique aux enfants. Donc je peux dire que ça n'a pas été très difficile de m'intégrer.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 4 : domaine spécifique ou vous avez rencontrés les difficultés dans votre intégration sociale et ou professionnelle.

Dja nous dit : je dirais que j'ai plus rencontré les difficultés au secondaire car c'est en ce moment que ma surdité a commencé, en classe de 4em. Il fallait accepter d'abord le handicap et puis trouver des moyens pour s'en sortir.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon dit : j'ai rencontré les difficultés au niveau de l'école car je n'ai pas pu pousser dans les études à cause du manque de moyen.

D.F 20231107=183904.mp3

Won nous dit : j'ai plus rencontré les difficultés au début de ma déficience étant donné que j'étais encore un enfant de 7ans qui découvrait encore la vie, la société. Donc mon intégration sociale n'était pas évidente pour moi-même.

D.F 20231105=183911.mp3

Man nous dit ceci : j'ai rencontré plus de difficultés dans le cadre familial, étant donné que j'ai une femme déficiente auditive et des enfants qui n'ont pas ce handicap, au moment de leur naissance ce n'était pas facile, puisque nous ne pouvons pas parler avec eux, ils avaient du mal à nous comprendre au fur et à mesure qu'ils grandissaient jusqu'à un certain âge. Je dirais aussi quelques difficultés au niveau du commerce, très souvent je déposais mes dossiers à yafé pour vendre mes pots mais on négligeait ma demande parce que je suis sourd. Et avec ma belle-famille il y'a le manque de compréhension.

D.F 20231105=183922.mp3

Thème 2 : stratégies utilisées et recommandations pour l'intégration socioprofessionnelle.

Il sera question pour nous à travers ce thème de comprendre les stratégies utilisées par les déficients auditifs pour surmonter leur handicap ainsi que les recommandations qu'ils ont à faire.

Ainsi beaucoup parmi ces déficients disent juste s'adapter à la situation, ils font la lecture labiale, ils écrivent sur des papiers et aussi ils passent du temps avec ceux-là qui traversent la même situation qu'eux.

Sous thème 5 : stratégies utilisées pour surmonter les défis et s'intégrer

Dja : je m'adapte seulement. Pour communiquer je fais la lecture labiale bien qu'il y'a les sosies labiaux, je signe avec ceux qui savent signer et aussi il y'a certains mots qui parviennent à sortir quand je parle.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon : je cours les habits pour m'en sortir en dehors de mon travail ainsi que les sacs et les chaussures. Pour communiquer je signe, je fais la lecture labiale et je comprends un peu quand on me parle sauf que pour me parler il faut parler à voix basse, de façon lente et en français facile.

D.F 20231107=183904.mp3

Won : pour mieux surmonter les défis je passe plus de temps avec ceux-là qui ont le même problème que moi, j'ai même un ami qui travaille au salon de coiffure donc je passe beaucoup de temps avec lui. Avec les autres j'essaye juste de m'adapter, j'essaye de lire sur les lèvres, je signe avec ceux qui savent le faire, je parle avec les gestes parfois j'écris sur le papier.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : j'utilise des fois l'appareil auditif mais cet appareil tend mes nerfs lorsque je le porte pour longtemps, je lis aussi sur les lèvres c'est-à-dire je fais la lecture labiale j'écris sur le papier et je signe avec ceux qui savent signer.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 6 : partager des exemples de situations concrètes où vous avez pu vous intégrer

Dja : je peux dire que c'est à l'université car malgré mon handicap j'ai pu soutenir mon Master avec mention et aussi dans mon milieu professionnelle car je travaille dans une école d'enfants déficients auditifs donc les choses ne sont pas très compliquées là-bas pour moi.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon : j'ai pu m'intégrer facilement dans le travail étant donné que mon métier je le fais dans une école de sourd.

D.F 20231107=183904.mp3

Won : je peux dire lors de ma formation en tant que coiffeur j'ai pu m'intégrer facilement car les gens la bas m'ont pris tel que je suis bien que ce n'était pas facile au départ mais bon j'ai pu finir ma formation et j'ai directement été pris dans le centre comme coiffeur. Vu mon engagement et ma facilité à comprendre on m'a directement recruté.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : j'ai pu m'intégrer dans le milieu professionnel malgré mon handicap, j'ai eu la chance d'être recruté dans une école d'enfant sourd. Etant donné que ces enfants vivent le même handicap que moi, je me sens aisé pas mon travail.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 7 : type de soutiens ou accompagnement

Dja : j'ai eu le soutien de ma famille qui est toujours avec moi.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon : j'ai eu le soutien de la famille, de mon mari ainsi que les amis de l'association des sourds.

D.F 20231107=183904.mp3

Won : comme soutien j'ai eu celui de ma famille et celui de quelques amis.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : j'ai eu le soutien de ma femme, des amis et de quelques membres de la famille.

D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 8 : objectif en terme d'intégration

Dja : en terme d'intégration, je voulais continuer l'école mais la famille m'a demandé de laisser étant donné aussi qu'elle coûte cher. Concernant le travail j'ai juste pour objectif de bien faire mon travail.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon : je veux développer ma couture afin d'avoir plus de client.

D.F 20231107=183904.mp3

Won : je voudrais créer un grand salon de coiffure ou je pourrais former d'autres déficients auditifs.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : mon objectif est de faire fréquenter mes enfants et les faire voyager D.F 20231105=183922.mp3

Sous thème 9 : recommandation à faire pour l'intégration des déficients auditifs

Dja : je dirais aux parents que lorsqu'ils constatent que l'enfant a un problème de déficience auditive ils ne doivent pas le laisser à la maison au contraire, l'enfant doit poursuivre ces études afin de mieux s'intégrer rapidement.

D.F 20231107=183858.mp3

Pon : sensibiliser les parents, la société concernant la déficience auditive et bien orienter les personnes déficientes auditives.

D.F 20231107=183904.mp3

Won : il faut amener les enfants déficients auditifs à l'école, eux aussi ont besoins de faire l'école ça les permettrait de vite s'adapter aux autres et à s'intégrer, après les études il faut bien les orienter.

D.F 20231105=183911.mp3

Man : je voudrais que l'Etat nous prenne en charge en nous soutenant dans nos activités.

D.F 20231105=183922.mp3

➤ **Entretien auprès des responsables des différents centres de formations**

Comme nous l'avons dit, au cours de notre recherche sur le terrain, nous avons eu à parcourir trois centres de formations qui ont déjà eu à accueillir et à former les déficients auditifs. Dans ce premier thème il est question pour nous de savoir quelles sont les mesures d'accessibilités, les modules de formation et les dispositifs que les responsables de chaque centre mettent en avant lorsqu'ils ont à faire à un déficient auditif qui veut se faire former.

Les directeurs de ces différents centres de formations témoignent de l'absence d'un plateau technique pouvant aider à mieux former les déficients auditifs mais également le manque de formation à leur niveau pour pouvoir gérer ce type de handicap d'où ils essayent de développer des stratégies pour pouvoir les comprendre et les transmettre la connaissance.

Sous thème 1 : les mesures d'accessibilités

Les directeurs des différents centres de formations répondent aux mesurent d'accessibilités comme suit :

Directeur de Yaoundé 6 : on ne saurait le monter tout seul, je pense que c'est une question qui émane de l'Etat. Si c'est l'individu comme nous, on n'a vraiment pas assez de moyens de relève et si jamais l'Etat nous facilite la tâche vu la demande qui est énorme on va certainement s'appliquer à cela et venir en aide à ceux-là qui eux aussi ont besoin de la formation.

DCF 20231023-132543.mp3

Le directeur de Yaoundé VI : les mesures portent essentiellement sur les positions occupées en classe et en suite sur l'approche de communication en privilégier. Donc qu'à notre niveau c'est essentiellement les principales mesures. Les déficients auditifs très souvent, le cas que nous avons eu L'apprenante était plus assise a avant et on s'efforçait de parler un peu plus fort pour qu'elle puisse entendre.

DCF 20231023-141803.mp3

Le directeur de Yaoundé 4 : bon disons que jusqu'à ressèment nous les accueillons sans dispositif particulier, on s'appuyait uniquement sur le charisme de la congrégation parce que d'une manière ou d'une autre sur le plan pastoral les employés, les formateurs les éducateurs spécialisés de DON BOSCO sont préparés à accueillir les jeunes en difficultés de manière générale donc du coup tous les handicaps que nous pouvons gérer nous y sommes préparés. Maintenant en ce qui concerne précisément les déficients auditifs on s'est rendu compte qu'ils deviennent de plus en plus nombreux et il faut prendre des mesures ; la principale mesure a été que nos formateurs apprennent la langue des signes. Nous avons déjà fait une première phase, nous devons poursuivre. Dans le cas pratique dans la salle de classe on sait très bien qu'ils doivent lire, qu'ils n'entendent pas ; on doit mettre beaucoup l'accent sur ce qui est visuel dans l'apprentissage donc toutes ces mesures sont forcément prises c'est ça qui entre dans la préparation à l'accompagnement des enfants en difficultés.

DCF 20231024-083413.mp3

Sous thème 2 : types de formations spécifiques proposées

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 6 répond en disant : Pour le moment nous nous limitons au niveau de l'apprentissage parce que pour passer au niveau de la formation comme je l'ai dit les outils didactiques nous n'avons vraiment pas et donc ça demande d'énormes, énormes techniques appropriées que nous a notre niveau pour l'instant nous n'avons pas encore.

DCF 20231023-132543.mp3

Celui du centre de formation de Yaoundé VI nous dit ; nous n'avons pas de formation spécifique pour les déficients auditifs par contre dans l'approche communicationnelle on peut avoir des attitudes spécifiques accompagnées par exemple de ce qu'on dit de la gestuelle, être plus attentif

au déficient, apportant d'avantage le regard sur elle, prêter une attention pour se rassurer si le déficient est en phase avec nous.

DCF 20231023-141803.mp3

Le directeur du centre de formation de Yaoundé 4 nous fait comprendre que : jusqu'ici nous avons reçus les personnes déficientes auditives dans trois spécificités, c'est le plus souvent celles qu'elles sollicitent c'est-à-dire la couture pour les jeunes filles et pour les garçons soit la construction d'ouvrage métallique soit la menuiserie.

DCF 20231024-083413.mp3

Sous thème 3 : module de formation adaptée

Directeur de Yaoundé 6 : Comme je l'ai dit nous n'avons pas de formation pour eux compte tenu du manque d'outil didactique approprié, nous nous limitons juste à l'apprentissage. Et l'apprentissage elle est rapide ; vous voyez comment nous réalisons et vous vous mettez aussi à le faire ; la transmission est plus facile en voyant et en répétant ce qu'on a vu. Je pense qu'elle est plus rapide et plus aisée, c'est ce que nous appliquons pour l'instant.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur de Yaoundé VI : Ce que nous faisons comme je l'ai dit tantôt quand nous portons dans nos attitudes une attention particulière, on essaye donc de se rassurer si effectivement l'apprenant déficient auditif évolue au même rythme, est ce que l'étudiant exprime dans son attitude quelques préoccupations auquel cas, on peut prendre du temps pour s'attarder sur sa préoccupation avant de continuer.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur de Yaoundé 4 : On ne peut pas dire qu'il y'a des modules adaptés pour eux. Maintenant il y'a une pratique éducative qui doit être adapté pour eux. Voyez-vous, ils ne vont pas comprendre les explications donc il faut développer les explications par la manipulation par exemple, il faut écrire parce qu'ils lisent, ils savent lire, là on peut dicter a certains, eux il faut prendre des dispositions pour écrire ou alors faire saisir certains cours qui les sont remis sous forme de document et c'est pareil dans les ateliers par exemple. Et donc il y'a véritablement dans la pratique de la formation, dans la méthode ou les méthodes à appliquer, c'est beaucoup plus à ce niveau-là mais pour les modules de formations ils font tout ce que les autres font, ils le feront certainement avec une certaine lenteur pour des raisons évidentes mais nous nous attelons

beaucoup plus à développer des méthodes pédagogiques qui puisse faire en sorte que l'une d'elle par ailleurs est que lorsqu'elles sont deux ou trois parce que la chance a voulu que des fois ils sont deux ou trois il y'a certains qui sont beaucoup plus ouvert on s'en sert pour n'est-ce pas aider les autres qui comprennent progressivement puis ils expliquent à leur camarade et au bout de l'année on s'en sort avec des résultats assez intéressent. DCF

20231024-083413.mp3

Sous thème 4 : équipements misent en place pour faciliter la communication

Directeur de Yaoundé 6 : Vu que nous n'avons pas fait la formation dans la communication des signes, on utilise les moyens d'intuitions personnalisés.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur de Yaoundé VI : Nous n'avons pas d'équipements pour faciliter la communication, comme je l'ai dit le cas que nous avons eu, on essayait de parler plus fort pour que l'apprenante puisse entendre donc je dirais qu'on utilise des stratégies personnelles pour faciliter la communication bien que ce ne soit pas du tout évident.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur de Yaoundé 4 : Etant donné que l'apprentissage de la langue des signes est encore en cours d'acquisition pour les formateurs chez nous, ce que nous faisons c'est que nous écrivons et très souvent nous photocopions les cours. Si non nous n'avons pas d'équipements.

20231024-083413.mp3

Thème 2 : Stratégie de formation

En ce qui concerne le thème 2, nous voulons comprendre ici comment les responsables de centres forment leur formateurs et instituteurs pour qu'ils puissent soutenir les déficients auditifs, savoir s'ils ont des partenaires pour les aider à mieux suivre ces déficients, nous avons également essayés de comprendre quelles est le potentiel des déficients auditifs et quelles sont les recommandations qu'ils peuvent faire.

Les directeurs de ces centres de formations affirment qu'ils sensibilisent leur formateur afin qu'ils puissent prêter une attention particulière aux déficients auditifs apprenant. La plupart confirme ne pas avoir de partenaire pour les apporter un soutien avec les déficients auditifs ; ces directeurs témoignent de la brillance de ces déficients auditifs qui sont toujours allés au-delà de

leur attente et en ce qui concerne les recommandations, tous demandent à avoir une aide au niveau des équipements adaptés.

Sous thème 5 : stratégies de formation des formateurs

Directeur du centre de formation de Yaoundé 6 : je dirais que chaque fois que nous avons eu un cas de déficients auditifs, nous avons toujours eu à attirer l'attention de nos formateurs pour qu'ils puissent porter une attention particulière à ces derniers, nous les recommandons également de travailler avec la gestuelle mais également de parler lentement pour qu'ils comprennent tout en lisant sur les lèvres.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur du centre de Yaoundé VI : le cas que nous avons eu, on a essayé de sensibiliser les formateurs pour qu'ils sachent qu'il y'a une personne déficiente auditive et ce que nous faisons c'est également de partager avec eux les attitudes à adopter pour pouvoir apporter un soutien, une attention particulière à cet apprenant déficient auditif.

DCF 20231023-141803.mp3

Le directeur du centre de Yaoundé 4 : bien je l'ai dit et je le redis donc la première c'est que nous sommes une congrégation et Saint Jean Bosco son charisme c'est les jeunes en difficultés. Donc il y'a premièrement une éducation pastorale n'est-ce pas qui nous prépare à accueillir les enfants en difficultés que ce soit ceux nous parlons ici des déficients auditifs. Que ce soit les autres cas en autiste léger et d'autres cas de retard scolaire évident. Donc on nous dit comment Saint Jean Bosco accompagne nos jeunes ; nous faisons des formations pastorales, je ne vais pas dire spirituel mais pastorale là-dessus. On a par exemple dans notre maison la question de l'écoute donc de l'écoute active, on ajoute d'ailleurs qui est une disposition particulière que doit avoir tous ceux qui travaillent en tant qu'éducateur. Maintenant je le dis donc de manière spécifique nous avons entamés pour les déficients auditifs la formation en langue des signes pour les formateurs et nous envisageons fortement cette fois ci d'établir un partenariat avec le centre national des handicapés pour pouvoir accueillir d'autres types et gérer d'autres types de handicap notamment les autistes, les autistes de certains degrés légers, voilà un peu la stratégie.

20231024-083413.mp3

Sous thème 6 : partenariats spécialisés en guise de soutien

Le directeur de Yaoundé 6 nous affirme ceci : je vous dirais que nous n'avons pas encore pour le moment des partenariats fiables pour pouvoir développer ce secteur que nous tenons vraiment aussi parce qu'ils viennent mais on est incapable de les former mais on le dit c'est impossible mais ça nous tient à cœur vraiment ça nous tient à cœur vraiment ça nous tient à cœur. Si jamais nous avons une opportunité d'avoir un plateau technique approprié pour les former on ne va pas hésiter parce que la demande elle est là elles viennent, elles viennent, elles veulent se faire former mais on ne peut déjà pas le faire.

DCF 20231023-132543.mp3

Le directeur de Yaoundé VI affirme également : non ! Nous n'avons pas de partenariats DCF
20231023-141803.mp3

Le directeur de Yaoundé 4 par contre affirme ceci : une école oui ! Une école où on forme justement les enfants en langue des signes, c'est un partenaire qui nous a d'ailleurs aidé. Souvent lorsqu'il y'a des cérémonies et qu'on a sollicité que ce soit un enfant déficient auditif qui s'exprime là il nous aide oui.

20231024-083413.mp3

Sous thème 7 : défis spécifiques rencontrés

Directeur du centre de Yaoundé 6 ; les difficultés elles sont énormes puisque nous même nous n'avons pas reçus la formation pour former ceux avec ce handicap mais je pense que si on trouve des possibilités nous n'allons pas tarder à le faire. Nous osons espérer que le centre de formation des formateurs qui est en voie d'être opérationnelle s'il aura des mesures, s'il y aura des possibilités pour former des formateurs pour former des gens avec ce handicap, on ne manquerait pas d'envoyer les gens pour se faire former dans cette spécialité.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur du centre de Yaoundé VI : c'est la nécessité d'accorder beaucoup plus de temps. C'est la gestion du temps, s'il faut accorder plus de temps, plus d'attention, c'est clair que ça prend dans un temps qui était le temps de tout le monde et de temps en temps on doit gérer ce temps qui n'est pas expansible à volonté. On travaille dans un temps limite et avec les déficients auditifs il faut plus de temps.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur du centre de Yaoundé 4 : comme c'est le défi du handicap donc c'est-à-dire il y'a l'adaptation du formateur de manière générale, donc il y'a la communication, c'est ce qu'il y'a. Donc l'autre gros déficit est notamment pour deux métiers c'est-à-dire la menuiserie et la métallerie qui peuvent utiliser de grosses machines ou il y'a un risque ; il peut avoir un risque évident d'accident parce qu'un déficient qui n'entend pas les bruits n'est-ce pas il y'a quand même un risque du coup il faut une vigilance plus accru lorsqu'on passe aux ateliers et dans la manipulation de certaines machines.

20231024-083413.mp3

Sous thème 8 : avis sur les programmes de formation

Directeur du centre de Yaoundé 6 : comme je l'ai dit avec eux nous nous arrêtons au niveau de l'apprentissage étant donné que nous n'avons pas de plateau technique pour faire la formation proprement dite. Si non au niveau de l'apprentissage nous pouvons dire que ça va puisqu'ils reproduisent juste ce qu'ils voient.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur du centre de Yaoundé VI : Etant donné que nous n'avons reçu qu'une seule déficiente auditive pour le moment nous ne pouvons pas confirmer l'efficacité de notre programme pour tous type de déficients auditifs mais s'il faut juger par rapport au cas que nous avons eu nous pouvons dire que oui au vu de ces résultats.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur du centre de Yaoundé 4 : pour le moment ils sont formés sur le même modèle que les autres. Est-ce que nous pensons que c'est efficace ? On peut dire qu'ils s'en sortent mais nous croyons bien que pour avoir des résultats plus probant peut-être il faut envisager n'est-ce pas d'adapter nos formations à ce type d'apprenant ce que nous n'avons pas encore fait.

DCF 20231024-083413.mp3

Sous thème 9 : expérience de réussite d'ancien élèves

Directeur du centre de formation de Yaoundé 6 : bon ! c'est comme je vous l'ai dit nous avons utilisé nos intuitions personnelles et ce monsieur il était aussi tellement réceptif et ce qui a fait en sorte que parfois quand tu parles il regarde le mouvement de tes lèvres il comprend ce que l'on dit donc c'est lui qui a facilité la transmission de la connaissance car il était tellement

sensible très sensible et que ça nous a aidé à aider ce monsieur et je l'ai dit à la fin de la formation vu sa performance nous l'avons recruté et il est salarié.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur du centre de Yaoundé VI : je pense globalement que la performance était moyenne, dans la moyenne générale, la moyenne de la classe oui. Il y'a une qualité que j'ai quand même trouvée c'était si mes souvenirs sont exacts, c'était beaucoup d'attention, beaucoup de volonté, assidue oui ! Très réceptif ; moi je n'avais trouvé d'avantage que de qualités.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur du centre de Yaoundé 4 : oui ! Nous avons eu l'an dernière sur les deux dernières années des filles en couture et puis il y'a eu celui qui a été notre mascotte j'ai envie de dire l'an dernier en menuiserie oui ! On a tenu déjà à ce que s'est lui qui fasse le discours n'est-ce pas, le discours des apprenants de cette formation et c'était une période assez émouvante oui ! Les résultats sont satisfaisants. Nous avons des appréhensions par exemple au moment du stage, oui les difficultés, l'une des difficultés peut-être il faut revenir bien entendu au moment des stages parce que la formation bien entendu il y'a une partie en présentiel ici et puis en stage. Bien évidemment ceux qui les accueillent ne sont pas aussi préparés que nous donc il y'a cette difficulté là et il faut faire le lien et c'est pour cela que lorsque c'est possible on les envoient par deux et du coup on a un qui est beaucoup plus éveillé et qui peut aider et ce n'est pas toujours le cas lorsqu'on a pas deux et donc il faut aussi faire faire un travail avec ceux qui les accueillent , leur tuteurs de stage, donc je voulais dire que non, les étudiants sont satisfaisant, je pense que nous sommes allés toujours un peu au-delà de ce que nous espérons en terme de résultat bon voilà !

DCF 20231024-083413.mp3

Sous thème 10 : recommandation à apporter

Directeur du centre de formation de Yaoundé 6 : je dirais que puisque déjà nous n'avons pas cette expertise pour suivre leur langue de communication, si au préalable ils ont ce pré acquis pour pouvoir être sensible en lisant le mouvement des lèvres de son formateur et vite asseoir cette transmission ça serait facile. Si on peut préparer les candidats qui ont cette difficulté dans ce sens-là ou ils ont la capacité de lire le mouvement on dit "coupe gauche, coupe gauche", vous voyez un peu quand il lit le mouvement des lèvres et comprendre, la formation est sans stress pour nous.

DCF 20231023-132543.mp3

Directeur du centre de Yaoundé VI : alors ! Moi je pense que dans un environnement comme le nôtre, la formation des déficients auditifs, il y'a un problème de taille, pour moi ça doit être dans notre système ; il faut que ce soit des classes spécialisées et si on est dans un environnement ou on est dans la logique d'une éducation inclusive il vaut mieux tenir compte de la taille des effectifs, ça il y'a un problème de massification. Ça ! Dans cet environnement-là ! Ce n'est pas donné et on est dans l'APC, on parle d'approche par compétence et dans ce type d'environnement la taille n'est pas très favorable. Maintenant il y'a aussi les outils même de médiation ça c'est clair. Pour moi si on à faire aux déficients auditifs il importe de mobiliser d'avantage les outils qui vont privilégier par exemple le visuel et je ne sais pas si c'est la chose la plus partagée ça ! C'est sûr il y'a les outils qui vont privilégier la kinésie, le touché ça ! Également je ne suis pas sûr que ce soit la chose la plus courue ; et il y'a, on va parler même éventuellement de l'odorat donc que ! oui je pense que pour ma part si on tient compte de la taille, l'enjeu taille peut permettre de mieux améliorer la gestion du temps mais si c'est dans des gros effectifs avec la massification qu'on a, si on a pas ces éléments qui vont rentrer, activer d'avantage le visuel, les autres organes de sens majeurs, pour moi ça devrait poser un peu problème donc c'est ce qu'il faut encourager.

DCF 20231023-141803.mp3

Directeur du centre de Yaoundé 4 : bon nous pensons que l'une des choses c'est déjà de renforcer les capacités de ceux qui veulent bien accueillir les déficients ; dans le cas si c'est la déficience auditive et renforcer les capacités des éducateurs ça c'est une chose. et l'autre chose c'est d'adapter certainement aussi les plateaux techniques. L'une des choses par exemple c'est que nous sommes en train de vouloir développer chez nous pour les métiers de la menuiserie et de la construction en ouvrage métallique les cours de desseins assistés par ordinateur. C'est des outils qui vont permettre à ce que les formateurs peuvent- être s'épuisent moins et qu'à travers un logiciel par exemple pour le dessein n'est-ce pas ! Les jeunes apprennent plus facilement, déficient auditifs ou pas. Voyez-vous ! et puis ! donc l je l'ai dit ça c'est la question du plateau technique c'est maintenant peut-être travailler avec d'autre experts aussi dans ce domaine-là qui pourrait mieux nous accompagner pour mieux accueillir vraiment de manière plus efficace ces jeunes.

DCF 20231024-083413.mp3

➤ **Entretien auprès des employeurs ayant déjà recruté un déficient auditif**

4.3. Présentation des interviewés

Pour cette entretien, nous avons pu trouver deux employeurs, l'un de sexe féminin et l'autre de sexe masculin. La femme est âgée de la quarantaine et l'homme de la cinquantaine. La femme est un professeur spécialisé qui occupe un poste de directrice dans une école pour déficients auditifs et l'homme quant à lui est cadre contractuel dans un centre national de réhabilitation. Pour ce qui est de l'ancienneté du poste, la femme est dans un intervalle allant de (0-5) ans et l'homme un intervalle allant de (11-15). Et enfin concernant l'ancienneté de la structure, nous notons que les deux structures existent depuis 21 ans et plus. Pour mieux les identifier, nous allons noter le premier employeur, employeur F et le deuxième, employeur H.

4.3.1 Présentation et analyse thématiques des données

Ces entrevues avaient pour but de mieux comprendre les obstacles liés à l'embauche des déficients auditifs ainsi que les stratégies mises sur pied pour faciliter leur intégration et leur adaptation. Il est question de présenter et analyser en décrivant les résultats issus des discours tels que nous les avons collectés sur le terrain par thèmes. Elles se feront en deux parties constituées de deux thématiques avec dix sous thèmes dont quatre sous thèmes pour le premier thème et six sous thèmes pour le deuxième thème.

4.3.1.1. Thème 1 : expériences et obstacles liés à l'emploi des déficients auditifs

Ce thème présente les avis des différents employeurs que nous avons rencontré portant sur les difficultés rencontrées avec les déficients auditifs en milieu de travail. Dans ce thème, nous retrouvons quatre sous thèmes qu'on aborde tour à tour à savoir : les expériences et les connaissances concernant l'emploi et l'intégration des déficients, les défis confrontés en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de recruter ou travailler avec les déficients, la réaction des autres collègues face aux déficients auditifs et en fin les défis personnels en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive dans votre organisation.

Sous thème 1 : les expériences et les connaissances concernant l'emploi et l'intégration des déficients

L'employeur F nous dit : nous on se base sur la compétence. S'il est compétent on a pas besoin de regarder s'il est déficient auditif ou pas. Donc c'est la compétence, on recrute sans soucis au même titre qu'euh ! Une personne valide avec les compétences.

20231204-114208.mp3

Quant à l'employeur H il nous dit avec beaucoup de sérénité : étant un centre de réhabilitation, leur intégration est beaucoup plus facile ici et ! Nous adoptons une politique pour les insérer globalement et de façon particulière. Les personnes vivantes avec une déficience auditive, nous avons au niveau de l'école, nous avons pratiquement quatre à cinq personnes déficiente auditive. Globalement c'est ça ! Nous facilitons les personnes vivant avec un handicap, donc de manière spécifique nous employons cinq personnes vivant avec une déficiente auditive 202440123-105133.mp3

Sous thème 2 : les défis confrontés en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de recruter ou travailler avec les déficients.

L'employeur F nous dit avec beaucoup de regret : c'est cette absence de compétence la, s'il y'a pas une compétence c'est un problème parce que euh ! La personne handicapée, surtout les déficients auditifs euh ! Ont ce problème la que à cause de sa scolarisation difficile qui fait que euh ! il n'a pas toujours les compétences requise pour un certain poste, alors souvent il s'accroche sur le fait qu'il a un handicap et il pense que avec son handicap il est qualifié pour le poste même s'il n'a pas de compétence. Donc voilà la difficulté pour un employeur, voilà la difficulté, et pourtant l'employeur a besoin d'une qualification, d'une compétence, quand il y'a un poste vide il faut une certaine euh ! Un certain CV pour pouvoir prendre quelqu'un à ce poste-là.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous répond avec beaucoup de tact en disant : notre centre étant la vitrine, nous sommes obligés, tout le monde. En fait tout le monde ici a une petite notion en langue des signes, pratiquement tout le personnel, 75-80% tout le monde maîtrise au moins, ça fait que ça facilite un peu la communication donc ce défi, parlant de défi, ce centre c'est la vitrine des personnes handicapées ; nous voulons les mettre en exergue, au-devant pour qu'ils représentent, nous les mettons toujours en vitrine. Entre une personne qui n'as pas de handicap et une personne qui vit avec le handicap, on privilégie le handicapé oui.

20231204-114208.mp3

Sous thème 3 : la réaction des autres collègues face aux déficients auditifs

L'employeur F nous répond avec beaucoup de sérénité en disant : regardez ! nous on n'a pas ce problème-là ici puisque nous sommes une école inclusive qui accepte, nous sommes là pour le bien-être de la personne handicapée donc on a pas un regard différent.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous répond avec beaucoup de joie en disant : nous ici c'est la famille on n'a pas ce complexe-là, nous connaissons déjà que tel est déficient auditif et alors si je veux par exemple le saluer je sais que je dois faire tel geste. Par contre ici chez nous lorsqu'on constate que quelqu'un se comporte de façon à vouloir faire la discrimination avec la personne en situation de handicap alors là il peut perdre son travail, donc ici nous sommes en famille.

20231204-114208.mp3

Sous thème 4 : les défis personnels en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayants une déficience auditive dans votre organisation.

L'employeur nous répond avec assurance et un petit sourire à la fin de sa réponse en disant : oh ! le défi c'est de voir la personne handicapée en particulier la personne déficiente auditive être capable, être qualifiée dans plusieurs domaines. Si elle est qualifiée, elle ne sera pas mise à part. c'est pour cela qu'à notre niveau nous essayons de former l'enfant déficient auditif. On le forme pour qu'il soit compétent sur le marché de l'emploi. C'est vrai que ce n'est pas facile, parce que quand je parle du marché de l'emploi vous allez me dire que c'est une école primaire mais, non, nous impactons l'enfant déficient jusqu'à ce qu'il ait le bac, jusqu'à ce qu'il soit en train de faire son concours. S'il veut même entrer au niveau de l'université nous sommes avec lui ; parce que nous préparons, nous composons, nous étudions, nous surveillons, nous allons jusqu'à surveiller les concours dans lesquelles ils sont. Voilà ! c'est pour cela que je parle de ! nous formons au niveau du primaire, nous suivons pour qu'au niveau de la société sur le marché de l'emploi qu'il soit compétent. C'est difficile mais c'est possible donc voilà ! si nous pouvons relever ce défis-là pourquoi pas.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous dit : la difficulté ici se trouve beaucoup plus au niveau de la communication. Comme je disais, avoir une notion ne signifie pas qu'on maîtrise totalement donc quand c'est poussé parce que eux ils sont déjà bien adapté dans le langage des signes alors que nous autre on apprend juste, on s'adapte un peu à eux et la première des choses serait vraiment, j'échangeais avec un déficient il me disait que le premier défi c'est de faire former tout le monde, que tout le monde sache au moins signer en langage des signes ça serait le premier défi, parce que si tu ne sais pas échanger avec lui la communication ne peut pas continuer, vous serez buté, c'est un défi dans la formation former tout le monde en langage des signes pour faciliter la compréhension et la communication.

20231204-114208.mp3

4.3.1.2. Thème 2 : Stratégie d'intégration des déficients auditifs

Ce thème quant à lui présente les stratégies que ces différents employeurs mettent en place pour pouvoir faciliter l'insertion et l'adaptation de ces déficients auditifs en milieu de travail. Dans ce thème, nous retrouvons six sous thèmes qu'on aborde tour à tour à savoir : les stratégies ou les mesures mises au sein de l'organisation pour favoriser l'intégration des déficients auditifs, les types d'ajustement qu'ils peuvent fournir pour assurer la pleine participation et une Egalité d'opportunité pour les déficients auditifs, les avantages observés dans l'embauche ou le maintien en poste des déficients auditifs, les ressources ou les formations supplémentaires qui sont nécessaires pour faciliter leur intégration professionnelle, partage d'histoire concret de réussite concernant un employé déficient auditif au sein du lieu de travail et en fin un conseil ou une recommandation à donner aux employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des déficients auditifs.

Sous thème 5 : les stratégies ou les mesures mises au sein de l'organisation pour favoriser l'intégration des déficients auditifs

Comme stratégie, l'employeur F énumère en disant : mais il y'a la langue des signes, il y'a ceux qui oralisent, vous connaissez l'oral ? Il y'a ceux qui n'entendent pas mais qui oralisent c'est pourquoi je vous disais tantôt ! Ceux qui travaillent avec nous se sont nos anciens élèves. C'est-à-dire que chez eux nous les avons donnés les moyens de communication pour les permettre d'être inséré et ils sont bien inséré chez nous. Ceux qui n'arrivent pas à oraliser signent, ceux qui oralisent, oralisent, ceux qui peuvent lire sur les lèvres lisent sur les lèvres et cette communication-là ! Pourquoi faire la différence, ils sont employés comme tous les autres.

20231204-114208.mp3

L'employeur H réitère en disant : comme je vous l'ai dit 75-80% du personnel maîtrise au moins la langue des signes, c'est une stratégie que nous avons mise en place, celui de former le personnel en la langue des signes et aussi comme je l'ai dit tout à l'heure nous les mettons en exergue, au-devant pour qu'ils puissent représenter.

20231204-114208.mp3

Sous thème 6 : Les types d'ajustement qu'ils peuvent fournir pour assurer la pleine participation et une Egalité d'opportunité pour les déficients auditifs

L'employeur F à ce niveau nous affirme en disant que : Il y'a déjà l'égalité, je pense que nous sommes dans une structure pour handicapé donc il y'a pas de différence, il y'a l'égalité. Dès qu'une personne déficiente auditive a les compétences requises il y'a pas de différence, on ne le traite pas différemment par rapport à celui qui entend ou n'entend pas ; il y'a pas ce déphasage-là. C'est pour cela que bon s'il y'a une discrimination ici comment est-ce que on va donc faire, ça veut dire que nous faisons une chose et son contraire, nous formons les enfants handicapés et puis nous marginalisons nos employés handicapés c'est pas possible. Donc nous faisons un effort à notre niveau pour les mettre au même pied d'égalité que les autres.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous dit : les ajustements ! En tant qu'ajustement, plus haut j'ai parlé de la formation des autres personnels, c'est déjà un ajustement qu'on fait au sein de l'entreprise c'est-à-dire que chacun ait une notion au moins en langue des signes pour favoriser la communication et comme je l'ai dit, nous privilégions beaucoup plus la personne handicapée de façon globale, pas seulement ceux vivant avec une déficience auditive donc que !

20231204-114208.mp3

Sous thème 7 : Les avantages observés dans l'embauche ou le maintien en poste des déficients auditifs

L'employeur F ici nous dit : l'avantage c'est que nous sommes dans une école spécialisée pour enfant déficient auditif et ces enseignants le sont aussi, ce qui fait que la transmission du cours est plus facile, nous dirons que nous sommes satisfaits du travail mais sur le plan de la discipline se sont des personnes indisciplinées du fait de leur handicap quand même, parce qu'ils pensent que comme ils sont handicapés, on doit les traiter différemment des personnes valides vous voyez un peu, si on punit pour ceci ! Lui parce qu'il est handicapé on ne doit pas le punir pour ça. Donc voilà un peu les difficultés que nous avons.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous répond avec fierté en disant : ce sont des personnes travailleuse et parfois plus travailleuse que ceux-là qui n'ont pas de déficience.

20231204-114208.mp3

Sous thème 8 : Les ressources ou les formations supplémentaires qui sont nécessaire pour faciliter l'intégration professionnelle des déficients auditifs

La directrice nous dit avec insistance que : à ce niveau-là il faut voir dans quel domaine ils ont d'abord été formé c'est par ça. Bon la ! Il faut par exemple les recycler, quand peut-être il y'a des séminaires, si nous sommes informés des séminaires par exemple, recyclage, on peut les envoyer là-bas en fonction de ce qu'ils font. Ils ont besoins de recyclage tout le temps, ils ont besoin de recyclage. Ils ont besoin que la société soit au courant de leur handicap par exemple et qu'ils tiennent compte du fait qu'il y'a des personnes déficientes auditives par rapport à certain. Donc moi je pense qu'il faut les recycler tout le temps, s'il y'a des formations extra à l'extérieur si nous sommes informés il faut les envoyer voilà.

20231204-114208.mp3

Sous thème 9 : partage d'histoire concret de réussite concernant un employé déficient auditif au sein du lieu de travail

L'employeur H nous partage une histoire avec beaucoup de fierté et d'admiration à travers un souris en disant : nous avons en fait un personnel ici, en fait je vais un peu parler beaucoup plus d'elle. Une infirmière qui a une déficience auditive, c'est l'exemple patent qui a été recruté ici.

Elle a une licence en soin infirmier donc elle est infirmière supérieur. Donc même lors de sa soutenance les gens avaient du mal à comprendre comment elle peut soutenir, c'est vrai qu'à côté elle avait un interprète qui traduisait parce qu'elle parlait en langue des signes. Mais aussi au centre de l'organisation elle s'en sort assez facilement ce qui est difficile ailleurs de trouver une personne vivant avec une déficience auditive, c'est difficile la qualité d'infirmière, dans les autres domaines c'est facile parce que là elle est en contact avec les patients, de façon quotidienne comment est-ce qu'elle peut faire, elle entre dans la salle de soin s'il y'a personne comment est-ce qu'elle peut communiquer ? Mais elle s'en sort et les patients s'adaptent en fonction de sa situation. Donc voilà un exemple assez contrasté que je pourrais citer ici. Je pense que ça peut inspirer ceux qui sont des malentendants qui existent encore.

20231204-114208.mp3

Sous thème 10 : conseil ou recommandation à donner aux employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des déficients auditifs.

A ce niveau l'employeur F nous répond avec beaucoup plus de sérieux et d'autorité : Ils doivent même d'abord intégrer, il faut intégrer la personne déficiente auditive parce que jusqu'aujourd'hui la personne déficiente n'est pas intégrée, peut-être elle est intégrée mais elle n'est pas incluse parce qu'il y'a une différence entre l'intégration et l'inclusion. L'intégration c'est qu'il y'a un groupe de personnes on te met la ! tu marches, tu mont, tu descends on ne te gère pas. Pourtant l'inclusion c'est une société qui s'est préparé à recevoir une personne avec un problème. Par exemple au niveau du handicap moteur qui est visible, la société qui va la recruter le handicapé moteur doit s'arranger à ce qu'il y'ai par exemple une rampe ou le handicapé doit descendre ; ça veut dire que celui-là est préparé pour l'inclusion. Maintenant au niveau de la personne déficiente auditive, comment est-ce que l'employeur peut faire pour l'intégrer, savoir déjà qu'il y'a une personne déficiente, connaître ses limites de communication. Alors s'ils connaissent ses limites de communication, l'idéal serait peut-être de se mettre à l'apprentissage de sa langue qui est la langue des signes. Si on ne peut pas se mettre à l'apprentissage de sa langue, mettre les moyens en œuvre pour qu'ils soit à l'aise par exemple dans sa société par exemple si c'est possible, favoriser c'est-à-dire recruter un interprète oui ça c'est favoriser l'intégration, recruter un interprète oui ! Et puis mettre un accent beaucoup plus sur l'écrit parce que quand il va venir s'il sait écrire la communication sera écrite. Donc voilà la petite chose que l'employeur peut mettre en œuvre pour expirer recevoir une personne déficiente auditive. Déjà même ne pas mettre une barrière quand un employé vient, quelqu'un vient demander le travail dans sa structure et qu'il se rende compte que la personne ne communique pas. Déjà accepter,

prendre la personne en fonction de ces compétences, qu'est-ce qu'il sait faire, le mettre au pied du mur s'il est capable on le prend, mettre tout en œuvre pour que tout autour de lui se sentent à l'aise. Bon voilà un peu.

20231204-114208.mp3

L'employeur H nous répond également avec beaucoup de sérieux en disant : déjà d'abord qu'ils sont des personnes comme tout le monde, c'est des personnes qui fréquentent, c'est des personnes qui ont des besoins, c'est des personnes qui euh ! Comment dire, c'est des êtres qui ont des besoins, c'est des êtres psychosomatiques, moi je conseil qu'il y'ai pas une discrimination, ils travaillent très bien, très bien comme des personnes et parfois plus que les personnes valides donc si les compétences sont supérieur à une personne valide vaudrait mieux les prendre pour aider un peu la société parce que la a un moment donné ils sont des charges dans leur différentes famille. Si tout le respectait le ratio qu'on donne de dix pourcent au sein d'une entreprise, parce que on donne ce ratio hein ! Le ratio c'est 10% donc si vous êtes 200 dans une entreprise la loi exige qu'il ait 10% de personnes handicapées ça ne veut pas dire qu'il ait des personnes spécifiquement auditives mais là-dedans on va aussi établir un ratio et c'est ce ratio la que nous nous essayons de respecter. Nous respectons un peu la loi sur les personnes handicapées, nous les offrons 10% de ce qu'ils doivent avoir donc moi je pense que c'est des personnes qui ont des besoins, des personnes travailleuses qui ont besoin d'un emploi comme les personnes valides.

20231204-114208.mp3

Guide d'entretien

(Ce guide d'entretien s'adresse aux déficients auditifs)

Présentation de la recherche

Ce guide d'interview a été réalisé dans le cadre d'une recherche académique de Master 2 en éducation spécialisée à l'Université de Yaoundé I portant sur les obstacles et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs de Yaoundé. Merci de bien vouloir répondre honnêtement et de manière explicite à toutes les questions qui vous seront posées. Nous vous promettons que votre identité restera dans l'anonymat.

1-Identification du répondant

Age : _____

Sexe : masculin féminin

Moment d'apparition de la déficience auditive

Dès la naissance à l'adolescence à l'âge adulte

Diplôme académique le plus élevé

BEPC

Probatoire

BACC

Licence

Autre : _____

Diplôme de formation professionnelle obtenu

Profession

Ancienneté du poste de travail : (0-5) ; (6-10) ; (11-15) ; (16-20) ; (21 et plus)

2 obstacles rencontrés dans le milieu socioprofessionnel

	QUESTIONS	REPONSES
Q01	Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confrontés dans votre vie quotidienne en raison de votre handicap ?	
Q02	Quel est le regard des autres en raison de votre handicap ?	
Q03	Pouvez-vous décrire votre expérience personnelle en ce qui concerne votre intégration sociale et/ou professionnelle en tant que personne déficiente auditive ?	
Q04	Quels sont les domaines spécifiques où vous avez rencontré des difficultés dans votre intégration sociale et/ou professionnelle ?	

3- stratégies utilisées et recommandations pour l'intégration socioprofessionnelle

	QUESTIONS	REPONSES
Q05	Quelles stratégies utilisez-vous pour surmonter les défis et vous intégrer socialement et professionnellement ?	
Q06	Pouvez-vous partager des exemples concrets de situations où vous avez réussi à vous intégrer avec succès malgré les obstacles liés à votre déficience auditive ?	
Q07	Quels types de soutiens ou accompagnements utiles avez-vous eu ?	
Q08	Quelles sont vos objectifs en terme d'intégration sociale et professionnelle ?	
Q09	Quelles recommandations ou suggestions pouvez-vous faire pour améliorer l'intégration des personnes déficientes auditives dans la société et le monde du travail ?	

Je vous remercie !

Guide d'entretien

(Ce guide d'entretien s'adresse aux responsables des centres de formations)

Présentation de la recherche

Ce guide d'interview a été réalisé dans le cadre d'une recherche académique de Master 2 en éducation spécialisée à l'Université de Yaoundé I portant sur les obstacles et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs de Yaoundé. Merci de bien vouloir répondre honnêtement et de manière explicite à toutes les questions qui vous seront posées. Nous vous promettons que votre identité restera dans l'anonymat.

1-Identification du promoteur du centre

Age : / _____

Sexe : masculin féminin

Profession : _____

Ancienneté du centre de formation : (0-5) ; (6-10) ; (11-15) ; (16-20) ; (21 et plus)

2- accessibilité du centre de formation

	QUESTIONS	REPONSES
Q01	Quelles sont les mesures d'accessibilités mises en place dans votre centre de formation pour accueillir et soutenir les personnes déficientes auditives ?	
Q02	Quels types de formation spécifiques proposez-vous pour répondre aux besoins des personnes déficientes auditives ?	
Q03	Comment assurez-vous que les modules de formations sont adaptés aux différents niveau de compréhension et de communication des déficients auditifs ?	
Q04	Quels dispositifs ou équipements avez-vous dans vos locaux pour faciliter la communication et l'accès à l'information pour les personnes déficientes auditives ?	

3- stratégies de formation

	QUESTIONS	REPONSES
Q05	Comment formez –vous vos formateurs et instituteurs pour qu’ils soient sensibilisés aux besoins des personnes déficientes auditives et qu’ils puissent les soutenir de manière appropriée ?	
Q06	Avez-vous des partenariats avec des organisations externes spécialisées ou des interprètes en langue des signes pour offrir un soutien supplémentaire aux personnes déficientes auditives ?	
Q07	Quels sont les défis spécifiques auxquels vous êtes confrontés en matière de formation des déficients auditifs et comment les abordez-vous ?	
Q08	Pensez-vous que votre programme de formation est-elle efficace pour tous les déficients auditifs ?	
Q09	Pouvez-vous partager les expériences de réussites d’anciens élèves déficients auditifs qui ont suivi vos formations et ont réussi à s’intégrer ?	
Q10	Quelles améliorations ou recommandations auriez-vous à apporter avec les déficients auditifs ?	

Je vous remercie !

Guide d'entretien

(Ce guide d'entretien s'adresse aux employeurs)

Présentation de la recherche

Ce guide d'interview a été réalisé dans le cadre d'une recherche académique de Master 2 en éducation spécialisée à l'Université de Yaoundé I portant sur les obstacles et les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs de Yaoundé. Merci de bien vouloir répondre honnêtement et de manière explicite à toutes les questions qui vous seront posées. Nous vous promettons que votre identité restera dans l'anonymat.

1-Identification du répondant

Age : _____

Sexe : masculin féminin

Profession : _____

Ancienneté du poste : (0-5) ; (6-10) ; (11-15) ; (16-20) ; (21 et plus)

Ancienneté de l'entreprise : (0-5) ; (6-10) ; (11-15) ; (16-20) ; (21 et plus)

2- Expérience et obstacles liés à emploi des déficients auditifs

	QUESTIONS	REPONSES
Q01	Quelle est votre expérience et vos connaissances concernant l'emploi et l'intégration des personnes avec des déficiences auditives ?	
Q02	Quels sont les défis auxquels vous pourriez être confrontés en tant qu'employeur lorsqu'il s'agit de recruter ou travailler avec les personnes atteintes de déficience auditive ?	
Q03	Comment les autres employés au sein de votre organisation réagissent ils généralement face aux collègues ayant une déficience auditive ?	
Q04	Quels sont vos défis personnels en tant que employeur lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive dans votre organisation ?	

3- stratégie d'intégration des déficients auditifs ?

Q05	Quelles stratégies ou mesures avez-vous mis en place pour favoriser l'intégration des personnes avec des déficiences auditives au sein de votre organisation ?	
Q06	Quels types d'ajustement êtes-vous prêt à fournir pour assurer une pleine participation et une égalité d'opportunités pour les employés ayant une déficience auditive ?	
Q07	Quels sont les avantages que vous avez observés dans l'embauche ou le maintien en poste des personnes ayant une déficience auditive ?	
Q08	Quelles ressources ou formations supplémentaire pensez-vous être nécessaires pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes ayant une déficience auditive dans votre organisation	
Q09	Pouvez-vous partager des exemples concrets de réussites ou d'histoires inspirantes concernant des employés ayant une déficience auditive au sein de votre organisation ?	
Q10	Quels conseils ou recommandations auriez-vous à donner aux autres employeurs qui souhaitent favoriser l'intégration professionnelle des personnes atteintes de déficience auditive ?	

Je vous remercie !

ANNEXE 6

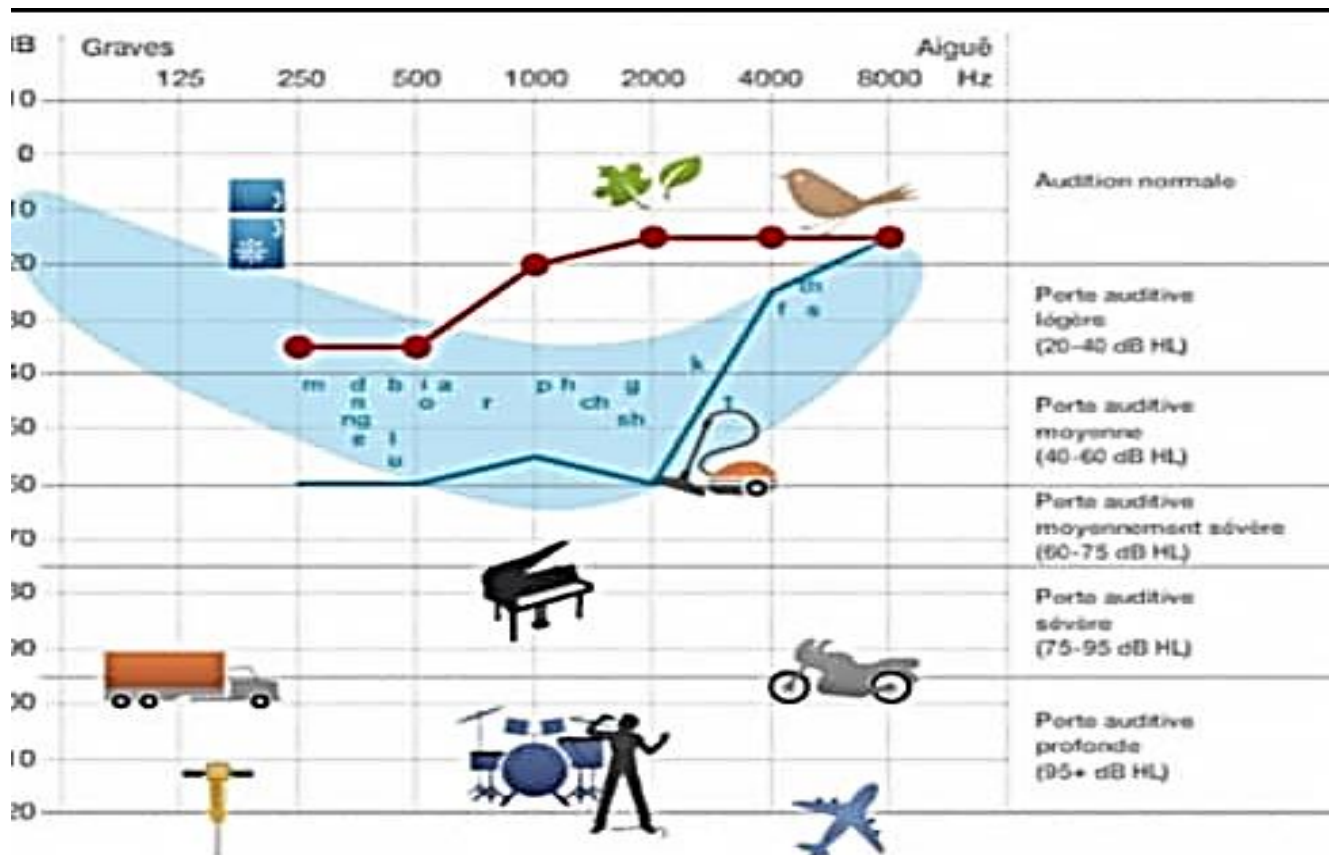
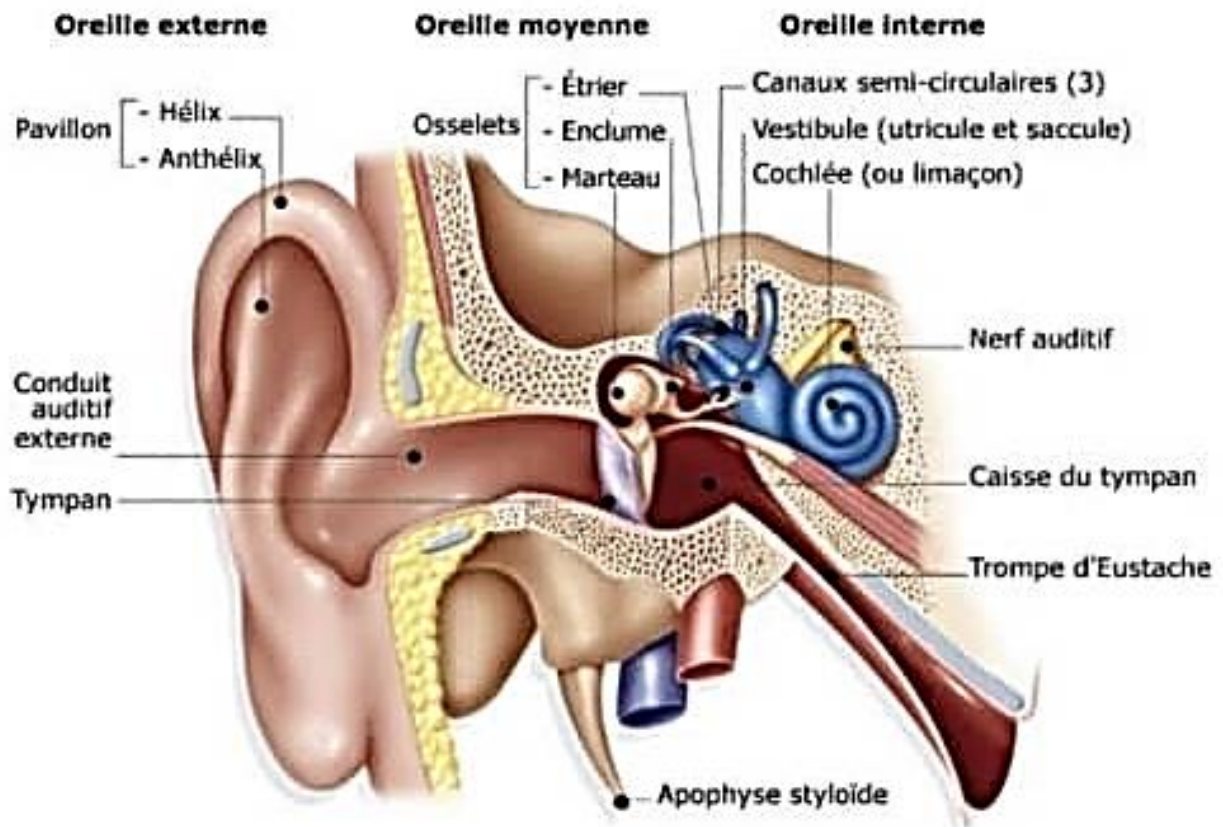


TABLE DES MATIERES

DÉDICACE.....	2
REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE	4
LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	6
RESUMÉ.....	7
ABSTRACT	8
ÉPIGRAPHE.....	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	10
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	12
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	13
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE.....	13
1.2. PROBLEME DE RECHERCHE.....	15
1.3. QUESTIONS DE RECHERCHES.....	18
1.3.1. Question générale.....	18
1.3.2. Questions spécifiques.....	18
1.4. OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	18
1.5. INTERET DE L'ETUDE	19
1.5.1 Intérêt scientifique	19
1.5.2. Intérêt social	19
1.5.3. Intérêt psycho-social	19
1.6 DELIMITATION DE L'ETUDE	20
1.6.1. Délimitation thématique ou conceptuelle	20
1.6.2. Délimitation temporelle	20
1.6.3. Délimitation spatiale	20
CHAPITRE 2 : FONDEMENT THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	21

2.1. APPROCHES NOTIONNELLE	21
2.1.1 Handicap	21
2.1.2. Déficience	22
2.1.3. La déficience auditive	22
2.1.4. Audition	23
2.2. REVUE DE LA LITTÉRATURE	24
2.2.1 Facteurs qui influencent l’insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs.....	24
2.2.2 Formation professionnelle des déficients auditifs.....	29
2..2.3 Politiques et stratégies pour l’insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs et bien d’autres	32
2.2.4 Les employeurs face à l’insertion socioprofessionnelle des déficients auditifs	35
2.3. THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET	38
2.3.1. La théorie du jugement social	38
2.3.2. La théorie de l’identité sociale	45
2.3.3. La théorie de l’attribution	56
2.3.4 Théorie de la justice sociale	67
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATIONNEL	73
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	74
3.1. RAPPEL DE L’OBJECTIF ET DE LA QUESTION DE RECHERCHE	74
3.2 HYPOTHESE GENERALE.....	74
3.3. METHODE.....	78
3.4 TYPE DE RECHERCHE	78
3.5. APPROCHE DE L’ETUDE	79
3.6. POPULATION ET TECHNIQUE D’ECHANTILLONNAGE DE L’ETUDE.....	79
3.7 TECHNIQUE DE COLLECTE DES DONNEES	81
3.8. INSTRUMENTS DE COLLECTE DE DONNEES	81
3.9. VALIDATION DE L’INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNEES	81

3.10. COLLECTE DES DONNÉES.....	82
3.11. TECHNIQUE D'ANALYSE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES	83
CHAPITRE 4 : ANALYSE, INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS	84
4.1. PRESENTATION DES CAS	84
4.1.1. Présentation et analyse thématiques des données	85
4.1.2. Thème 1 : obstacles rencontrés dans le milieu socioprofessionnel.....	85
4.1.3. Thème 2 : stratégies utilisées et recommandations pour l'intégration socioprofessionnelle.....	88
4.2. PRESENTATION DES INTERVIEWES	91
4.2.1 Présentation et analyse thématiques des données	91
4.3. PRESENTATION DES INTERVIEWES	102
4.3.1 Présentation et analyse thématiques des données	102
4.4. RAPPEL DE LA THEORIE.....	110
4.5. INTERPRETATION DES RESULTATS	112
4.5.1. Interprétation du guide d'entretien des déficients auditifs.....	112
4.5.2. Interprétation du guide d'entretien des responsables des centres de formation.....	114
4.5.3. Interprétation du guide d'entretien des employeurs ayant déjà recruté un déficient auditif.	115
4.6. DISCUSSION.....	117
4.7 PERSPECTIVES	119
4.8. STRATEGIES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	119
4.8.1. Sur le plan communautaire et social	119
4.8.2. Sur le plan de l'éducation et de la formation	120
4.8.4. Sur le plan professionnelle et organisationnel	120
4.8.5. Sur le plan politique et législatif	121
CONCLUSION GENERALE	122
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	124
ANNEXES	131

