

Étude sur la situation des sourds et des malentendants sur le marché du travail en Suisse¹

Employés sourds et malentendants en Suisse



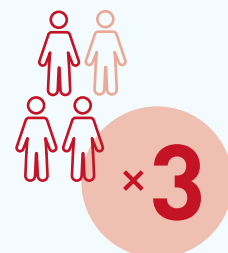
En Suisse, environ 10 000 personnes sont sourdes ou malentendantes de naissance (soit environ 0,2% de la population). Presque toutes utilisent la langue des signes dans leur vie quotidienne.



Seuls 3% des employés malentendants occupent des postes de direction. Selon l'Office fédéral de la statistique, ce chiffre s'élève à 26% pour l'ensemble de la population.



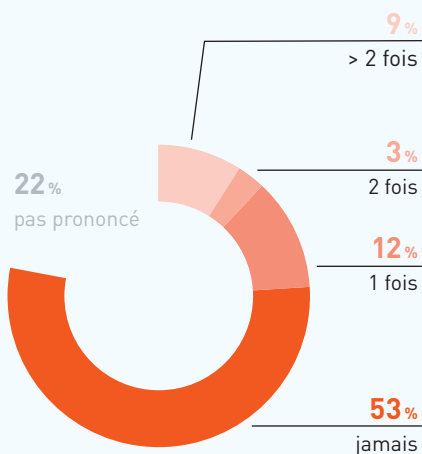
En Suisse, près d'un 1 million de personnes vivent avec une déficience auditive.²



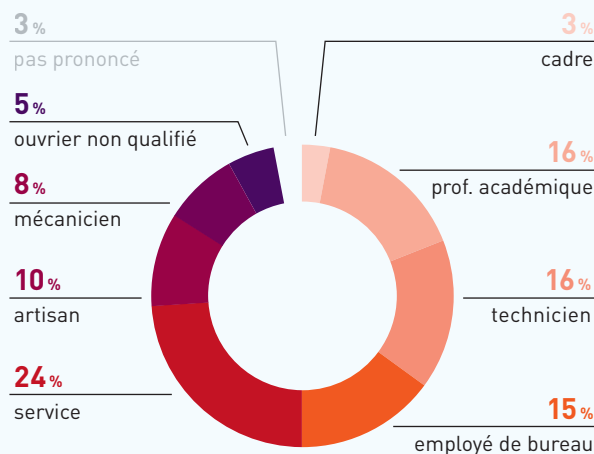
Le taux de chômage des personnes sourdes et malentendantes est environ trois fois plus élevé que celui de la population moyenne.

Opportunités de carrière pour les personnes sourdes et malentendantes en Suisse

La majorité des personnes sourdes et malentendantes employées n'ont jamais été promues au cours de leur carrière professionnelle.



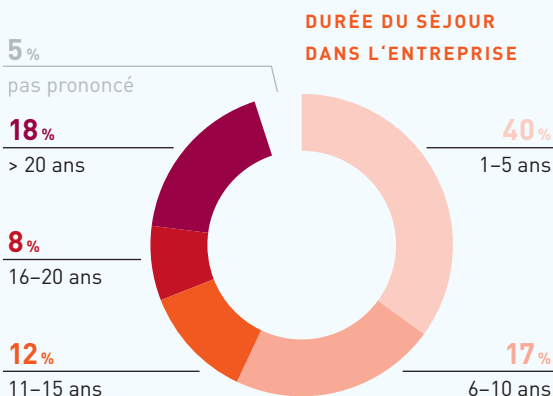
NOMBRE DE PROMOTION



RÉPARTITION POSITION D'EMPLOI

Potentiel pour les entreprises en Suisse

Les employés sourds et malentendants restent relativement longtemps dans l'entreprise par rapport au personnel entendant.



Meilleure satisfaction des besoins des clients

Les personnes malentendantes disposent de compétences telles que

- **loyauté élevée**
- **capacité de concentration élevées**
- **renforcement des compétences sociales d'une équipe**

La formation des employés sourds et malentendants est à peu près similaire à celle des employés entendants.

¹ Source: Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ. Studie zur Arbeitsmarktsituation von gehörlosen und hörbehinderten Personen in der Schweiz. Autoren: Dr. Anina Hille, Brigitte Roos, Felix Seidel, Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried

² Source: Pro Auditio Suisse

Aperçu des principales conclusions de l'étude

Un potentiel d'emploi attrayant pour les entreprises

Les personnes sourdes et malentendantes sont bien performantes dans les entreprises qui privilégient des taux d'occupation élevés. Elles restent relativement longtemps dans l'entreprise, s'adaptent avec souplesse aux conditions de travail et renforcent les compétences sociales de toute l'équipe. Il existe également un potentiel encore inexploité pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, car les malentendants et les sourds sont souvent bien formés.

Discrimination dans les promotions

La proportion d'employés sourds et malentendants occupant des fonctions de direction est inférieure à la moyenne de l'ensemble de la population active, et ce malgré le fait qu'ils ont le même niveau de formation que les employés entendants. La majorité des employés sourds et malentendants n'a jamais obtenu une promotion. Dans le même temps, la grande majorité des entreprises déclarent que les possibilités de formation et de développement devraient être les mêmes pour tous les collaborateurs. Ce résultat peut indiquer une éventuelle discrimination.

Entrée difficile sur le marché du travail

Les entreprises sont en principe très ouvertes à l'emploi de personnes sourdes et malentendantes. Toutefois, en termes de recrutement, la corrélation entre le niveau de formation et l'activité est considérée comme plus faible pour les personnes sourdes et malentendantes que pour les personnes entendants. En outre, les résultats de l'enquête montrent que le réseau ne joue qu'un rôle mineur dans l'entrée dans la vie active des personnes sourdes et malentendantes et que seules quelques-unes bénéficient d'un service de placement (service de placement de l'AI ou organismes d'insertion professionnelle par exemple).

Opportunités et valeur ajoutée

Les entreprises qui ont déjà acquis de l'expérience avec des employés sourds et malentendantes mettent en avant les opportunités et dissipent les préjugés. Ces possibilités concernent des aspects tels que l'amélioration de la satisfaction des besoins des clients en desservant une clientèle plus diversifiée, mais aussi la bonne éthique professionnelle, la motivation, la loyauté, la fiabilité, le sens du devoir et la flexibilité des personnes sourdes et malentendantes.

Apprendre des entreprises expérimentées

Les résultats de l'enquête montrent qu'il existe des préjugés chez les employeurs qui n'ont encore jamais employé de personnes sourdes et malentendantes. Les difficultés résident selon eux principalement dans des domaines tels que le manque d'expérience dans la gestion des personnes sourdes et malentendantes, les problèmes de communication, le risque de malentendus, les coûts supplémentaires générés par les adaptations sur le lieu de travail et la coordination avec l'AI et d'autres organismes ou par des périodes de formation plus longues. En revanche, les employeurs qui ont déjà employé des personnes sourdes et malentendantes sont moins critiques à l'égard de ces aspects et les réfutent. Il existe un large éventail d'expériences qui devraient être utilisées pour informer les employeurs.

Champs d'action et potentiel de développement

Si les différents domaines semblent relativement bien couverts, les résultats montrent que divers aspects présentent un potentiel de développement, et notamment :

— Apprendre de l'expérience d'autres sociétés/entreprises

Les résultats suggèrent que les entreprises inexpérimentées pourraient apprendre beaucoup des employeurs expérimentés. Grâce à un échange fructueux d'expériences et de connaissances entre les employeurs, les préjugés peuvent être réfutés, et les opportunités d'emploi du personnel sourd et malentendant peuvent être reconnues.

— Développer des réseaux

Les employeurs pourraient jouer un rôle important en mettant en place des structures propices au développement de réseaux informels. Un exemple simple d'amélioration de la mise en réseau pourrait par exemple consister en un système de mentorat ou de parrainage qui contribuerait à développer le savoir-faire des supérieurs en matière de déficience auditive.

— Recrutement et développement du personnel

Les entreprises peuvent améliorer leurs mesures de recrutement afin que l'écart entre le potentiel perçu et réel du personnel sourd et malentendant soit réduit et que ce dernier soit davantage pris en considération pour une promotion.

