

« La recherche-action...relier pour innover »

Franchir le mur du son : quels besoins des employeurs et des personnes avec déficience auditive en matière d'emploi ?

Hadja a Marca-Kaba, Martine Kaba-López , Robert Frund, Stéphane Rullac



15 septembre 2023

HE
TSL

Haute école de travail social
et de la santé Lausanne

Technology &
Special Needs



Fondation pour la
Recherche en faveur des
personnes Handicapées

FRH

Innovation
Booster

powered by
Innosuisse

Objectifs de la démarche

Accès à l'emploi salarié des personnes déficientes auditives

Sur la base des constats existants (taux de chômage, représentations négatives ou positives, formation, compétences à mettre au service de la compétitivité), il s'agit de favoriser l'accès à l'emploi des personnes déficientes auditives (DA), grâce à une plateforme numérique d'information et de coaching qui accompagne et favorise une rencontre réussie avec les employeurs.

Cette recherche exploratoire vise ainsi à identifier les besoins de chaque partie (employeurs-employés), ainsi que les freins et les leviers pratiques.

Acteurs en collaboration

Pourquoi solliciter des acteurs multiples ?

- Partenaires académiques (pour leur apport théorique, regards croisés sur la thématique)
- Acteurs du monde du travail (pour leur expérience et leur expertise : employeurs ayant ou non déjà engagé des DA)
- Population concernée (DA) (pour leur expérience dans le monde du travail et leur expertise en termes de besoins, de compétences et de ressources potentielles).

Utilisation d'une méthodologie de recherche basée sur la Recherche Action Collaborative visant la mise en place d'une dynamique de co-recherche en mobilisant l'expertise d'usage des employeurs et des personnes avec DA.

Processus mené

Entretiens semi-compréhensifs

- Entretiens individuels avec des DA.
- Entretiens individuels avec des employeurs (avec ou sans expérience d'embauche de personnes avec des AD)

Focus groupes

- Focus groupes entre DA
- Focus groupes entre employeurs

Création d'un comité de pilotage

- Séances de COPIL

Résultats escomptés

- Etablissement d'une liste des besoins/manques concrets et prioritaires des employeurs.
- Etablissement d'une liste des besoins/manques concrets et prioritaires des potentiels employés avec DA.
- Réflexion sur les outils (ressources humaines) à associer à la plateforme numérique.
- Ebauche de Cahier des charges de la plateforme.

Challenges pratiques et éthiques rencontrés

Principaux défis à relever :

- Adoption par les acteurs d'une posture de co-chercheurs, en dépassant les allants de soi de leurs statuts respectifs.
- Handicap auditif = handicap invisible. Sensibiliser les différents acteurs non DA (membres de l'équipe, participants aux entretiens et focus groupes) aux besoins inhérents à une communication différente.
- Œuvrer à la participation/collaboration à la réalisation du projet d'un maximum de personnes de la population cible.
- Recherche de potentiel(s) partenaire(s) d'implémentation qui contribuerai(en)t à la réalisation et à la pérennisation de la solution mise en œuvre.
- Financer à long terme un dispositif citoyen susceptible de délibérer démocratiquement pour pérenniser la solution mise en œuvre.



MERCI DE VOTRE ATTENTION