

## Webinaire de la CESI — troisième volet — 9 septembre 2021

Bonjour à tous !

Sylvie Gilbert : on va encore attendre deux ou trois minutes avant de démarrer. Je vais procéder à l'enregistrement.

Brigitte Charlier : Bonjour et bienvenue à tout le monde.

Bonjour.

Nicole Bardaxoglou : On attend encore 2-3 minutes que tout le monde puisse se connecter.

Sylvie : Il y a encore des gens qui se connectent et que j'accepte.

Nicole Bardaxoglou : On pourrait démarrer ?

Brigitte : Je pense que oui.

Nicole Bardaxoglou : On est à 28 participants. Je pense qu'il y a encore une série qui doit arriver. Mais on va quand même démarrer parce que le timing est assez serré.

Bienvenue à ce troisième et dernier webinaire programmé. Cela ne veut pas dire qu'il n'y en aura peut-être pas d'autres. Mais en tout cas, notre trilogie initiale s'arrête ici. On va faire comme à Star Wars. Donc, troisième webinaire. Pour rappel, le premier avait trait aux cours. C'était un webinaire qui était plutôt générique. Il a permis de récolter une série de réactions. Le deuxième avait trait à tout ce qui concernait le travail de fin d'études, mémoire, et l'évaluation. Nous avons tenu à le faire avant la période d'évaluation pour que cela puisse servir pratiquement. Et voici le troisième qui, lui, va s'intéresser plutôt à tout ce qui concerne les activités AIP, d'intégration professionnelle. On entend par là tout ce qui concerne les stages, les retours de stage. Mais on va aller un pas plus loin avec tout ce qui concerne l'inclusion en matière professionnelle, après avoir obtenu son diplôme.

Voilà ! Je voudrais saluer la collaboration pour ces trois webinaires qui a été réalisée avec le Centre Comprendre et Parler. Merci Brigitte, directrice de ce centre. Et un énorme merci à Sylvie pour tout le travail qu'elle a accompli pour coordonner tout ça. Bravo ! Chapeau ! Je pense qu'on peut applaudir.

Pour traiter le sujet de ce jour, vous l'avez vu dans l'invitation, nous aurons des témoignages, mais nous aurons aussi le Centre Comprendre et Parler qui va intervenir en la personne de Madame Jennifer Marcus et puis, nous avons aussi pensé qu'il serait intéressant de faire intervenir des gens de terrain au niveau de l'insertion professionnelle en la personne de Marie-Laure Jonet qui dirige DiversiCom. C'est l'occasion de vous manifester dans ce troisième volet et de nous donner des pistes de réflexion pour essayer d'améliorer tout ce que nous pouvons mettre en place pour les étudiants et étudiantes sourd(e)s et malentendant(e)s. Je voulais aussi vous dire que j'ai terminé mon mandat de présidente à la CESI. J'y étais depuis la création. Je pense que j'ai fait mon temps. C'est Florence Elleboudt, présente aujourd'hui, qui assurera la présidence de cette Commission d'Enseignement Supérieur Inclusif et Nathalie Vanzeveren, également présente aujourd'hui que vous entendrez d'ailleurs, en assurera la vice-présidence pour les

Hautes Écoles. Et pour les ESA, c'est Madame Catherine Lazurlo qui sera en charge de cette vice-présidence. Nous aurons un nouveau triumvirat à la CESI. Je ne doute pas qu'elles vont continuer à être aussi actives que ce qu'elles étaient et en même temps assurer toute la coordination. Merci d'avance à elles.

Je suis attendue dans une autre réunion pour ma part. Je vous souhaite un excellent travail. Je vous remercie de votre collaboration. On sait à quel point elle a été fructueuse, je pense. Et par les témoignages des étudiants, mais aussi par toutes les questions qui nous ont été remontées. Je vous souhaite une excellente année académique. À tout bientôt.

Florence Elleboudt : Nicole, si je peux me permettre, je voudrais aussi te remercier. Parce que tu remercies toute une série de partenaires à juste titre. Mais tu étais aussi à la manœuvre. Donc, un grand merci pour ton aide. Et on te souhaite le meilleur pour le reste.

Nicole : Merci à tous. Au revoir !

Brigitte Charlier : Grand merci Nicole.

Je prends la parole pour amorcer ce séminaire et souhaiter la bienvenue à tout le monde. Il y a un temps pour écouter et voir les témoignages. Et à d'autres moments, il y aura un temps pour poser les questions. L'objectif n'est pas de sortir de ceci culpabilisé par ce qu'on n'en fait pas assez ou frustré parce qu'il faudrait en faire bien plus. L'objectif est de rester dans le concret de ce qui peut être mis en place pour aider les étudiants à sortir de leurs études universitaires la tête haute et amorcer la vie professionnelle. Il est important de revenir sur ce que chacun, à la place où il est, peut mettre en place pour que ça se passe au mieux. Se passer au mieux, ça ne veut pas dire rêver d'un monde parfait, mais ça veut dire qu'à chaque situation particulière, il peut y avoir des réponses adaptées pour que la fin des études et l'amorce professionnelle se passent du mieux possible. Dans ce modèle-là auquel nous croyons et auquel nous avons travaillé avec la CESI, pour que ça fonctionne, chacun a une responsabilité quant aux résultats obtenus. Que ce soient les enseignants, mais aussi le support des étudiants, l'étudiant lui-même a un rôle à jouer et une responsabilité pour que ça fonctionne. Et toutes les personnes qui gravitent autour d'eux en support. C'est pour ça que ce webinaire est accessible aux étudiants, mais aussi aux accompagnateurs, aux interprètes, aux enseignants, aux maîtres de stage et aux étudiants bien entendu aussi. Les mesures sont parfois très simples à mettre en place et parfois on n'y pense pas. Les moyens technologiques sont venus complexifier ou en tout cas diversifier les outils qui sont mis à disposition. Il ne faut pas croire que c'est le sommet de la technologie qui sera le plus efficace. Parfois, une ou deux simples entrevues au cours de l'année académique permettent de bien se faire comprendre sur les difficultés respectives de l'enseignant et de l'étudiant quant à son projet et à la poursuite de ses études. Et donc, parfois des mesures très simples de communication entre les partenaires impliqués peuvent permettre de résoudre les problèmes les plus aigus. Je me joins également à ce qui a été dit avant que je prenne la parole. Merci à toutes les personnes qui témoignent, qui sont là pour apporter la partie de leur expérience de manière à s'inscrire dans un compagnonnage, mais d'autre part aussi à toute l'équipe des interprètes du Centre

Comprendre et Parler qui témoignent, par leur présence, de tout ce qui est possible de mettre en place au niveau technologie. Il n'est pas toujours nécessaire et indispensable de le mettre en place, mais autant savoir que ça existe. En principe, vous avez reçu tous les liens. Si vous voulez cliquer et mettre en évidence certains modules d'accompagnement, vélotypie, interprétation, translittération, n'hésitez pas, si vous ne trouvez pas votre chemin, à le faire savoir dans le chat. Tout de suite, je cède la parole à Sylvie, la chef d'orchestre de ce webinaire pour qu'elle reprenne la main sur le programme et qu'elle puisse donner les accès à nos interlocuteurs. On se retrouve tout à l'heure pour la discussion. Je souhaite à tous un fructueux et intéressant webinaire.

Sylvie : Bonjour à tous ! Je voulais d'abord faire un petit rappel de ce qui était fait lors des deux premiers webinaires. Ce sera très court, mais pour ceux qui n'ont pas pu y participer, c'est peut-être intéressant. Le 1er avril 2021, on a surtout concentré les échanges et les témoignages sur les difficultés et les bonnes pratiques que les étudiants rencontrent dans la vie normale sans COVID, en présentiel, mais aussi dans la vie à distance. On a eu l'occasion d'entendre des témoignages très intéressants de deux étudiants sourds et d'une professeure d'un de ces deux étudiants. En gros, les difficultés que rencontrent en général les étudiants sourds en inclusion sont des difficultés pour suivre quand les cours sont donnés avec un rythme de parole trop rapide, trop intense, des difficultés pour prendre des notes, des difficultés liées au français, le français, qui pour une partie des étudiants sourds et malentendants est une deuxième langue. On a aussi évoqué les bonnes pratiques qu'on pouvait mettre en place et parfois ce sont des choses très simples : des bonnes conditions d'audibilité, d'éclairage, utiliser des supports écrits pour tout ce qui est termes techniques, noms propres... Et s'il y a un interprète, un transcripteur ou un translittérateur, collaborer au préalable et pendant le cours, comme on essaie de le faire maintenant et vérifier que tout le monde a bien tous les accès pour suivre le cours.

Florence : Je vous interromps deux secondes. Nathalie Vanzeveren est en salle d'attente.

Sylvie : ah oui merci !

Je passe au deuxième séminaire au cours duquel on n'a plus parlé des évaluations. Comment on pouvait adapter les évaluations ? On a écouté avec beaucoup d'intérêt ce que Les Cèdres mettaient en place à l'UMONS. Depuis le décret 2014, les étudiants sourds ont droit à des aménagements raisonnables et c'est repris dans un PAI (plan d'accompagnement individuel). C'est quelque chose qui est tout à fait personnel et ça a été le fil rouge pendant les deux premiers séminaires. Chaque étudiant à son profil, ses capacités, ses atouts, ses difficultés et c'est parfois très différent d'un étudiant à l'autre. C'est pour ça que le PAI est très intéressant parce qu'on n'est pas obligé de faire toutes les adaptations pour tous les étudiants. Parmi les aménagements raisonnables, on peut bien sûr adapter les examens en passant par exemple d'un écrit à un oral. Ou inversement, en fonction de si l'écrit est un moyen de communication adapté pour cet étudiant. On peut donner aussi du temps supplémentaire, ce qui est régulièrement demandé par les étudiants sourds. Une

reformulation des questions, une interprétation ou une translittération en LPC et des conseils pour donner des questions plus limpides, c'est-à-dire éviter les doubles négations, éviter les phrases avec beaucoup de subordonnées, ne pas faire trop de QCM.

Dans ce cadre-là, on avait aussi entendu Pauline Gillissen et Ludivine Descamps, deux anciennes étudiantes qui avaient parlé de leur parcours. Et Ludivine avait notamment développé le fait qu'elle avait pu réaliser son TFE en langue des signes, sur vidéo. Ce fut une expérience très intéressante. On peut toujours se poser la question de savoir si les évaluations peuvent se faire dans la langue une de l'étudiant qui est parfois la langue des signes.

Je pense que c'est Cécile Busiau qui me suit et qui va parler de l'expérience d'inclusion au sein d'une formation en sagefemme.

Cécile : j'ai eu connaissance de cette expérience d'une étudiante par le fait que je me trouve à la chambre de l'enseignement inclusif au pôle hainuyer. Ce n'est pas moi qui ai mené l'expérience directement. Même si j'ai participé activement à la préparation, je vais passer la parole à Nathalie Vanzeveren qui sera plus à-même d'expliquer la situation puisque c'est dans sa formation de sagefemme que la formation s'est déroulée.

Nathalie : je suppose qu'on va passer le petit reportage après. C'était donc le projet d'une étudiante présentant une surdité. Une étudiante qui a émis le souhait de s'inscrire à la formation de sagefemme qui s'étale sur quatre ans. À priori, c'est vrai qu'il y a eu certaines craintes. Je ne vais pas dire réticences, mais certaines craintes, certaines peurs. Et ça semblait incompatible pour certaines personnes de mener à bien ce projet dans le milieu médical avec énormément de temps en stage dans les hôpitaux. Il a fallu un peu démystifier tout ça. Et dégager des solutions. C'est là qu'on s'est rendu compte qu'en cherchant, on pouvait trouver des solutions. Je pense que ce qui était fort important, c'était la communication, l'information et la sensibilisation des responsables de stage. Et de travailler en équipe avec cette étudiante. On a pu identifier les difficultés qu'elle allait rencontrer sur ces lieux de stages, surtout dans un milieu hospitalier où tout va très vite et où il faut réagir très vite. Mais on a trouvé des solutions. Et on a mis en place ces différentes aides. L'étudiante a été diplômée avec une grande distinction et travaille actuellement en tant que sagefemme. Deux petites anecdotes : il y avait toute la question de l'utilisation du stéthoscope en tant que sagefemme en étant sourd. Mais on a trouvé une solution qu'on a fait venir des États-Unis. Il existe des stéthoscopes qui se connectent aux implants cochléaires, ce qui a permis à l'étudiante d'accéder aux informations auditives comme tout un chacun, dans le cadre de son boulot de sagefemme. Après, l'étudiante a dû également mettre des choses en place de son côté au niveau de la lecture labiale et la compréhension des informations diffusées « au coin d'une porte » sur un lieu de stage et elle a décidé de recommencer un suivi logopédique à l'âge de 18 ans alors qu'elle oralisait très bien. Mais pour apprendre à encore mieux lire sur les lèvres, pour avoir les informations données dans un couloir, ce qui était sa réalité de terrain. Elle a recommencé la logopédie, s'est perfectionnée au niveau de la lecture labiale pour accéder et être compétente

comme tout un chacun sur son lieu de stage. Je vais laisser passer le petit reportage et s'il y a des questions, j'interviendrai. Sylvie, peut-on faire comme ça ?

Cécile : Peut-être, également souligner la difficulté lorsque la personne qui n'entend pas ou entend mal travaille à quatre mains avec son moniteur, par exemple, qui est derrière. Tous ces aménagements auxquels il faut penser, un miroir par exemple. Il fallait beaucoup de créativité, mais j'ai beaucoup aimé cet exemple, je les aime tous, les exemples de réussite, mais celui-là, on pourrait se dire, à priori, que ce n'est pas possible parce qu'elle n'entend pas le cœur du bébé. C'est ce qu'on peut avoir dans les représentations des personnes qui sont peut-être loin de la question, et c'est complètement erroné. Je pense que la créativité et le travail en équipe parce que les idées ne viennent pas toutes seules.

Nathalie : Et toute la richesse dans cette réflexion, réactivité, travail en équipe. On peut recommander de travailler au préalable avec les lieux qui vont accueillir les étudiants, avec les services d'accompagnement, mais également avec les responsables des lieux de stage. C'est en se mettant autour d'une table que ces aménagements et ces pistes sont proposés et c'est là qu'est toute la richesse d'une collaboration entre les différents intervenants pour dégager des pistes de solution.

Sylvie : vous m'entendez ? Je veux bien montrer ce reportage. Je suis désolée. Je ne le trouve pas sur le site de téléMons ou télé MB, c'est ça ? Je n'avais pas compris que c'était à moi de le chercher. Je ne sais pas où il est. Si vous me donnez le lien...

Nathalie : Je peux essayer de le retrouver, mais j'avais envoyé toutes les informations.

Sylvie : je ne le trouve pas sur le site.

Cécile Je suis en train de le chercher en même temps que vous.

Sylvie : ah oui je l'ai trouvé ! Il est en train de démarrer chez moi. Je partage mon écran. Voilà, vous avez accès à mon écran ?

Cécile : Oui.

Sylvie : je n'ai pas de son.

(Reportage)

Nathalie : Désolée, je suis désolée, personne n'a eu accès au son de la vidéo, je pense.

Sylvie : Non, il n'y a pas de son sur le site apparemment.

Cécile : Il y a une belle immersion dans notre sujet d'aujourd'hui. Je trouve que ce n'est pas plus mal du tout de nous avoir mis finalement en situation. C'est ce qu'on a tenté d'approcher sans le vouloir.

Sylvie : Certaines personnes souhaitent-elles intervenir au sujet du reportage et du témoignage de Nathalie Vanzeveren ?

Florence Je ne sais pas s'il y a un code pour prendre la parole. On peut lever la main ?

Sylvie : On peut lever la main, mais vous pouvez faire comme vous avez fait.

Florence : Je travaille également dans un service d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap. On a déjà travaillé avec des étudiants sourds.

Et je suis impressionnée par le fait d'avoir trouvé un stéthoscope adapté aux implants cochléaires. Nous avons une étudiante qui avait choisi une formation en médecine, mais qui pour diverses raisons, pas que celle-là, a dû se réorienter. Je suis intéressée par ce stéthoscope pour personnes sourdes. Et donc si Nathalie a des informations.

Nathalie Vanzeveren : Je ne suis pas au bureau pour l'instant, je dois rechercher ces informations-là dans mon archivage. Mais on l'avait trouvé aux États-Unis. Et à l'époque, on ne le trouvait qu'aux États-Unis. En fait, Sophie a très bien compensé naturellement sur ses lieux de stage et au final, elle avait ce stéthoscope qui se branchait sur son implant cochléaire et qui la rassurait, mais elle a trouvé des techniques qui lui permettaient d'accéder à cette information-là comme tout un chacun, sans devoir utiliser ce stéthoscope.

Sylvie : Et maintenant, elle travaille dans un hôpital ?

Nathalie : Maintenant, elle travaille. Mais je n'ai pas des nouvelles de Sophie chaque année. Elle avait fait toute une campagne sur sa surdité et son emploi. Elle a travaillé dans différents établissements. Je sais qu'elle avait pour projet de pouvoir travailler à Lille. Apparemment, il y a une maternité spécialisée pour les personnes sourdes et elle voulait travailler là en tant que sagefemme. Mais je ne suis pas certaine que ce projet se soit concrétisé, en tout cas à temps plein. Mais oui, elle gravite dans le monde de l'emploi. Mais je ne peux pas vous dire dans quel service elle est. Cela dit, cela n'a pas été évident et c'est peut-être une question à relever dans ce séminaire. Sophie, quand elle était à la recherche d'un emploi, a signalé tout de suite qu'elle était sourde. Diplômée sagefemme, mais sourde. Dans un premier temps, elle n'a eu aucune réponse ou que des réponses négatives. Elle a donc changé sa manière de fonctionner. Elle a enlevé de son CV qu'elle était sourde. Elle l'a envoyé sans notifier sa surdité et elle en informait lors de l'entretien. Et ça a tout changé. On l'a recontactée au travers de son CV dans lequel elle ne mentionnait pas sa surdité. Voilà ! Je n'ai pas de réponse. Faut-il le dire ou pas ? Et de quelle manière ? Mais c'était une réflexion que l'on peut avoir par rapport à la mise à l'emploi. Elle a vraiment eu le sentiment qu'en mentionnant sa surdité, on mettait son CV de côté directement. Mélanie Picard dit que selon le lien LinkedIn, elle travaille comme sagefemme au Chirec. Merci, Mélanie ! Et sans mentionner sa surdité sur son CV, on l'a plus facilement rappelée pour des entretiens.

Sylvie : je ne sais pas s'il y a à débattre là-dessus. Peut-être que ça concerne plus UNIA, peut-être qu'Amélie Meurisse aurait quelque chose à dire à ce sujet-là. Pas de réaction. On va repartir après sur des questions. Mais on va d'abord laisser la parole aux différents intervenants. Je vais donner la parole à Jennifer Marcus qui va faire sa présentation en langue des signes et c'est Bénédicte qui va vous donner accès à sa présentation en français. Elle présentera elle-même le service dans lequel elle travaille. À toi, Jennifer !

Amélie : Je suis Amélie de UNIA. Je suis là s'il y a des questions. Il n'y a pas beaucoup de débats à avoir. Mais je suis là.

Nathalie : C'était plutôt une réflexion. Comment aider nos jeunes diplômés à se lancer dans le monde de l'emploi ? Bien souvent, on se pose la question de savoir si

on annonce sa situation de handicap ou pas à son employeur. De quelle manière ? Et à quel moment ? C'est une réflexion que ces jeunes souhaitent mener.

Florence : Si je peux me permettre, pour terminer cette question. Dans mon ancien métier, j'ai fait de l'accompagnement à l'emploi de personnes avec différents types de handicap. Et c'était clairement un constat qui avait été fait. S'ils nous demandaient conseil, on leur recommandait plutôt de l'annoncer au moment de l'entretien, sinon ils n'accédaient jamais à l'entretien. Et le fait d'être en face de la personne, ça lève énormément de craintes que certains peuvent avoir, ça permet qu'il y ait une vraie discussion. Je voulais juste partager mon expérience. Merci.

Brigitte Charlier : Il faut rappeler que c'est une obligation de mentionner certains éléments à l'employeur. Donc, la personne pourrait se voir... Mais voilà.

Sylvie : Amélie ne semble pas être d'accord.

Amélie : On pourra en discuter après, mais c'est effectivement à quel moment on le signale et en fonction de quels besoins. On a besoin de quel aménagement raisonnable ? En fonction de cela, quand est-ce qu'on le signale ?

Brigitte Charlier : Quand on envoie son CV, l'interlocuteur n'est pas encore l'employeur. Mais quand on signe son contrat, il faut avoir mis à disposition de son employeur l'ensemble des informations nécessaires pour accueillir le nouveau travailleur. Sinon, on pourrait être qualifié d'avoir occulté des informations. Donc c'est au moment de la signature du contrat. Mais effectivement, le reste c'est tout un processus. Mais quand on envoie son CV, on n'est pas encore engagé. Il ne faut pas dire non plus qu'on peut éviter de le dire à son employeur une fois qu'on est employé. Ça n'est pas conforme au règlement de travail.

Sylvie Gilbert : Madame Jonet propose d'en reparler tout à l'heure lors de son intervention. C'est une bonne transition. Jennifer va parler de son service d'appui à l'insertion professionnelle. Elle a aussi un public de personnes adultes qui vont bientôt travailler. Jennifer, c'est à toi. Mais on doit modifier l'installation chez les interprètes. Donc nous avons besoin de quelques secondes d'installation.

Jennifer : Bonjour à tous. Merci de m'avoir conviée à ce webinaire. Je suis Jennifer Marcus. Je travaille au service AFP, un service de soutien à la formation professionnelle. Ce service est très récent puisqu'il a été créé en 2018. Il existait auparavant un service d'accompagnement pédagogique qui avait fait le constat qu'un certain nombre de jeunes sourds s'inscrivaient à l'université ou suivaient des formations dans le supérieur et étaient ensuite confrontés à des difficultés parce qu'ils n'avaient pas fait appel suffisamment tôt à des interprètes. On constatait que finalement beaucoup de ces jeunes renonçaient ou abandonnaient leurs études. D'où le projet de créer le service dans lequel je travaille. Et le PHARE a marqué son accord pour soutenir et subventionner ce service. Quel est mon rôle ? Je suis médiatrice. Je travaille en binôme avec une personne qui est psychologue et qui a son regard et son point de vue de psychologue. Tandis que mon point de vue fait référence au point de vue de personne sourde, de modèle sourd. Par rapport à nos partenaires ordinaires, j'évalue d'abord les besoins de la personne sourde et je sensibilise les différentes institutions partenaires qui n'ont pas forcément de connaissances suffisantes sur la surdité. Notre appui s'inscrit dans trois temps :

préalable à la formation, durant la formation et ensuite post-formation. Certaines personnes sourdes, avant de s'inscrire, ont un projet, un souhait professionnel quant à leur avenir, nous évaluons avec eux en fonction de leur parcours, de leurs compétences, de leurs besoins, mais aussi de leurs capacités linguistiques et de leur déficience auditive. Nous évaluons la pertinence de leur projet. Nous prenons ensuite contact avec l'institution. Nous essayons d'évaluer quels sont les besoins spécifiques, par exemple en termes d'horaire. Nous essayons de définir les besoins en interprétation, mais il faut savoir qu'il n'est pas possible de mettre à disposition une interprète à temps plein. Vous le savez peut-être, nous pouvons disposer de 20 à 25 interprètes pour un nombre très important d'étudiants sourds et de personnes sourdes. Si l'horaire est à mi-temps, nous devons nous adapter et veiller à avoir la présence de l'interprète. Nous prenons également contact avec les formateurs qui souvent manifestent une certaine appréhension à accueillir dans leur classe une personne sourde. Moi-même, je me présente en tant que modèle sourd. Je présente également l'interprète. Nous discutons ensuite des aménagements possibles en termes d'horaire, de stratégies afin de rassurer le formateur qui pourra être accompagné. Tout ça, c'est le temps prévu avant la formation. Il faut prévoir une période de six mois de préparation pour que ce temps soit suffisant. Ma collègue et moi-même nous rendons ensuite sur place et nous assistons à la première journée de rentrée afin de sensibiliser les étudiants et leur donner les moyens de communiquer avec leurs nouveaux compagnons de classe. Dans les semaines qui suivent, nous veillons ensuite à ce que tout se passe bien. Si une difficulté de compréhension apparaît, alors à ce moment-là, nous veillons à trouver de l'aide pédagogique. Si ce sont des difficultés relatives aux relations avec le formateur qui peut-être n'a pas été en mesure de s'adapter, nous essayons des rencontres afin que la communication entre le formateur et l'étudiant se passe au mieux. Nous donnons également quelques conseils plus adaptés. Ensuite, lorsque l'étudiant a terminé sa formation, qu'il est diplômé, nous assurons le relai avec d'autres associations qui accompagneront le jeune sourd dans sa recherche d'emploi. Voilà. Et nous nous adressons à un public sourd très diversifié. Je vous remercie pour votre écoute.

Sylvie : Merci beaucoup Jennifer. Est-ce que certaines personnes souhaitent intervenir directement et poser des questions à Jennifer ? Je suis en train de chipoter parce que je dois épingler. Pour l'enregistrement, je dois toujours avoir tout le monde. Dans ce cas, s'il n'y a pas de questions, je vais passer la parole à Madame Jonet, qui vient de DiversiCom mais qui parlera sans doute mieux que moi des services qu'elle propose.

Marie-Laure Jonet : Merci beaucoup, merci pour cette magnifique occasion de rencontre. Je suis vraiment ravie d'être à vos côtés et de découvrir les réalités des autres acteurs qui servent les gens que nous servons également mais à d'autres stades de la vie. Je voudrais peut-être juste replacer DiversiCom dans un contexte que vous connaissez peut-être bien. Nous intervenons justement, après Jennifer, au stade de la recherche d'emploi. Pour rappel, vous savez que le handicap de manière générale concerne beaucoup de monde, c'est 15 % de notre population active. En



Belgique, on n'est pas très bons en matière d'emploi puisqu'on est à 35 % de taux d'emploi pour une moyenne de 50 % en Europe. Pourtant, parmi les personnes inactives, un grand nombre estime possible de travailler et a le souhait de travailler. Et ce n'est pas faute de compétences acquises et de motivation. C'est dans ce contexte-là que DiversiCom s'inscrit. Notre mission est de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, spécifiquement vers les entreprises dites « ordinaires », que l'on distingue des entreprises de travail adapté. Ces entreprises adaptées sont une filière nécessaire et indispensable pour toute une série de personnes qui ont besoin d'un encadrement propre à une entreprise de travail adapté. Mais qui ne convient pas à toute une autre proportion importante de la population en situation de handicap. Notre défi est d'ouvrir les portes des entreprises dites ordinaires, petites, moyennes, grandes, peu importe. Nous travaillons sur quatre volets distincts mais complémentaires d'activités. Le premier, c'est le travail de job coaching des chercheurs d'emploi en situation de handicap, avec pour objectif, et je reviens sur ce que Jennifer expliquait dans la phase préalable, de définir de la manière la plus complète possible le champ des possibles. De définir le projet professionnel qui va correspondre d'une part aux aspirations, aux centres d'intérêt, aux compétences acquises ou encore à acquérir de la personne et d'autre part, aux limitations liées à son handicap. C'est donc un travail essentiel d'objectivation d'une part. Et vous le savez tous très bien, ce n'est pas toujours facile de bien mesurer le champ des possibles et à priori des impossibles. Et puis il y a un travail de formulation, d'expression de sa réalité auprès d'un potentiel employeur pour que ce soit fait de manière constructive et suffisamment transparente. On essaie d'identifier avec les candidats ce que nous avons coutume d'appeler le « plus » handicap. Ce plus qui va émerger du fait même de devoir surmonter une limite. Il y a donc derrière tout cela un travail de mise en confiance et de valorisation de son identité propre et unique pour apprendre à se présenter avec ses opportunités, mais aussi avec ses défis. Ensuite, tout ça s'élabore dans de bons outils et de bons réflexes dans la recherche d'emploi. Je fais une petite parenthèse sur cette question : est-ce que je parle de mon handicap dans la recherche d'emploi ? C'est une question que nous posons avec chacun des 300 candidats que nous avons accompagnés. La réponse n'est pas universelle. Elle dépend d'un tas de paramètres. Rappelons-nous que dans 80 % des situations, le handicap est invisible. C'est la majorité des situations. Il y a nécessité d'avoir un dialogue transparent avec son potentiel employeur à propos des besoins qui émanent de ce handicap. La question est de savoir à quel moment on en parle, à qui on en parle et dans quel objectif. Cette question-là est à décortiquer chaque fois en fonction des circonstances. C'est une évidence qu'il y a des paramètres importants dans la réponse. Et pour moi, ces paramètres, c'est d'abord le rapport que la personne handicapée a elle-même avec son handicap. Certains arrivent chez nous avec du déni, voire une légère acceptation mais pas encore complète de la réalité. D'autres arrivent avec une totale acceptation et en confort absolu pour en parler. Les derniers sont plus dans un rapport de revendication, de victimisation et ce n'est forcément le plus simple et le plus constructif dès lors qu'on va se mettre à chercher un emploi. Il

Il y a déjà tout un travail pour comprendre où la personne se situe par rapport à son handicap et jusqu'à quel point elle va être confortable d'en parler. Il y a ensuite à reconnaître jusqu'à quel point le handicap dont la personne est porteuse va avoir un impact sur la fonction qu'elle brigue. Je prends un exemple gros comme une maison : pour un violoniste, avoir un doigt en moins, c'est une catastrophe. Pour un travail de bureautique, si on a un doigt en moins, excusez-moi, mais on s'en fout ! Il y a toujours une proportion à évaluer entre l'impact du handicap sur la fonction et la fonction qui va être occupée. Et donc la nécessité de l'évoquer, d'en parler, de parler des besoins spécifiques...

Il y a un troisième paramètre : c'est la sensibilité de l'employeur. Certains affichent très clairement leur volonté de faire le nécessaire pour adapter leur environnement à une situation de handicap, d'autres ne sont pas du tout familiers et ne savent pas comment s'y prendre. Les troisièmes ne le font que par intérêt qui ne sont pas forcément les bons. Notamment pour les quotas. Et ne vont pas forcément mettre le dispositif réel, concret, humain en place derrière. Il est donc important de se poser la question de savoir à qui on va parler. Reste enfin la question du quand. Je suis très convaincue qu'il faut le faire rapidement. Pas forcément en effet, dès le CV, comme on l'entendu avec cette sagefemme extraordinaire, mais avant d'être dans la définition des termes et des conditions de travail ensemble. Pourquoi ? Parce qu'il s'agit ici d'une relation de confiance qui doit être installée dès le départ et éviter à tout prix de partir sur un contrat qui partirait sur du non-dit. Parce que là, on ne part pas gagnant. Ça ne convient à personne d'avoir l'impression d'avoir été trompé. Il y a une responsabilité d'oser formuler les choses de manière constructive suffisamment tôt pour éviter un moment donné de reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris connaissance des besoins. On ne peut pas reprocher à quelqu'un de ne pas adapter un environnement de travail si d'emblée, on ne lui a pas expliqué son besoin. C'est comme dans toute situation. Il y a une coresponsabilité et c'est important de sensibiliser les personnes à la responsabilité qu'ils peuvent avoir. Tout ce travail de coaching se traduit par la définition d'un plan d'action. On peut faire des coachings en groupe et individuels. Les parties en groupe sont très intéressantes parce que nous travaillons avec une palette très large de personnes avec des handicaps très variés. Et les confronter aux réalités des autres est très bénéfique et très intéressant pour eux. Il y a aussi un travail de conseils aux entreprises qui souhaitent en faire plus et mieux, mais qui ne savent pas par quel bout le prendre. DiversiCom s'attache à accompagner l'employeur très tôt et pendant toute la durée d'un projet professionnel. Nous animons également beaucoup de formations auprès des responsables des ressources humaines, on anime des événements de sensibilisation auprès du personnel au sens plus large pour préparer le terrain et pour donner l'envie à l'entreprise de s'engager dans une démarche inclusive qui soit positive. C'est la deuxième activité. Et la troisième activité, c'est la plus importante, c'est la consécration pour nous, c'est le matching. On crée un maximum d'opportunités de liens entre notre vivier de candidats et notre réseau d'entreprises partenaires pour faciliter leur rencontre et accompagner le processus. On joue les marieuses en quelque sorte. Et on accompagne le

recrutement pour toutes les questions qui vont se poser, administratives, logistiques, humaines. L'une d'entre vous parlait de l'importance de sensibiliser les formateurs ou les collègues. Pour nous, c'est essentiel, c'est là que ça se passe, c'est là que l'on donne la réussite humaine à un projet, c'est quand on fédère les collègues, les personnes qui, au quotidien, vont très concrètement travailler avec la personne. Ce sont elles qui sont, avec la personne elle-même, les championnes dans une inclusion réussie. Ce sont les collègues. C'est essentiel d'avoir un vrai moment de préparation et de les revoir en cours de route pendant l'emploi.

Notre quatrième activité consiste en un travail de communication, de partage de bonnes pratiques comme on le fait aujourd'hui pour que ces pratiques servent à d'autres. Aujourd'hui, nous accompagnons environ 300 personnes, tous types de personnes et tous types de handicaps confondus. Ce sont essentiellement des chercheurs d'emploi, mais également des étudiants sortants qui sont bientôt sur le marché de l'emploi. On met en place des partenariats avec les organismes d'enseignement, comme l'UCL, l'ULB, l'école des quatre vents, les écoles d'enseignement spécialisé pour rencontrer rapidement les étudiants avant la sortie des études et créer un accompagnement et des passerelles les plus rapides possibles vers les premiers emplois. À ce stade, on travaille avec environ 180 entreprises qui se portent partenaires de notre projet. On a pu mettre en place environ 600 projets professionnels. Si vous comptez, il y a 600 projets et 300 candidats. Souvent, on doit avoir plusieurs occasions de stages et de premiers contrats avant d'arriver à une vraie stabilisation professionnelle. Aujourd'hui, 54% de nos candidats sont au travail. C'est super. Il faut surtout continuer. C'est l'occasion de rencontres comme celles-ci qui nous permettent toujours de faire plus et mieux pour nos candidats.

Parmi les candidats, environ 10 % ont un handicap auditif. Avec des niveaux de déficience très variables. Certains sont malentendants, d'autres ont une surdité totale acquise ou de naissance. Donc, les situations sont très diverses. Ils ont des rapports au handicap très variables qui impactent évidemment leurs choix de communication avec les entendants et leur aptitude, leur motivation à travailler dans le milieu des entendants — et vous êtes sans doute beaucoup mieux placés que moi pour savoir que toutes les personnes sourdes ou malentendants ne sont pas toutes égales dans cette volonté de s'inscrire dans un environnement entendant — et on a aussi des niveaux de formation très variables. Parmi nos académiques, on a Gauthier qui est un des premiers implantés en Belgique, qui est avocat, qui va plaider tout en étant sourd de naissance. Cédric également, juriste à la Commission européenne. Marnix, sourd de naissance, trilingue, qui fait du marketing chez Swift. On a Gauthier qui est dessinateur architectural et menuisier. Éric qui est IT analyst chez Solvay. On a Christelle qui est graphiste chez Bruxelles-Propreté. Et puis, on a des candidats qui viennent de l'enseignement spécialisé. Par exemple Samy et Medhi qui sont jardiniers. Cédric qui a une surdité partielle et qui a un poste administratif chez Bruxelles-Propreté. Et puis, on en a qui sont sans aucune formation aussi, sans aucune scolarité. On a Nasser-Allah qui est sourd et analphabète et qui est excellent couturier. Donc, ça part dans tous les sens.

Par rapport à cette question du Covid et du télétravail, on peut repérer que pour eux, le télétravail a été, pour certains un frein, et pour d'autres une opportunité. Ce n'est sans doute pas la question sur laquelle vous voulez vous pencher trop maintenant, mais on a repéré des défis pour les personnes sourdes et malentendantes, liés au télétravail, puisque très souvent le travail signifie aussi lien social. À partir du moment où on est tous derrière nos petits écrans, le lien social est limité, on est amputé d'une partie du plaisir de travailler. Attention, derrière les petits écrans, le handicap est caché. Ici, aujourd'hui, on est dans un scénario où tout est pensé pour la personne sourde ou malentendante en termes d'interprétation. Mais dans une entreprise ordinaire, il y a réellement une évolution des mentalités et des pratiques qui est à réussir pour que la personne sourde, derrière sa petite mosaïque, soit correctement entendue et comprise et puisse elle-même être vraiment acteur de la conversation. Il y a évidemment des questions liées aux doubles aménagements quand on est en partie en télétravail et en partie au bureau. Comment finance-t-on ça ? Qui finance le double aménagement ? Il y a aussi le fait que bien souvent, et ça vaut pour tous les handicaps, quand on est loin des yeux, on est un peu loin du cœur et on est certainement, dans le cas du handicap invisible ou même visible, loin de la réalité des personnes. Il y a tendance, dans les entreprises, à oublier le handicap de la personne et à oublier de le respecter et oublier les aménagements qui ont été consentis. À côté de ça, c'est une opportunité fantastique, si la technique suit et dès lors que tous les aménagements, notamment IT, ont été réussis. Je voudrais aussi dire que de manière générale, l'inclusion professionnelle de la personne sourde exige beaucoup de patience et de volonté de la part de tous. À commencer par celle de la personne elle-même, et certainement de toutes les parties prenantes autour : les responsables ressources humaines, les personnes qui vont s'occuper des aménagements, le manager, les collègues... ça nécessite une attention et un suivi redoublé à l'entrée en fonction, mais aussi pendant l'emploi. Et je crois que le suivi pendant l'emploi est un vrai enjeu pour continuer à ajuster les choses au fur et à mesure. Vous avez parlé de créativité. C'est un mot phare. Parfois, il suffit de simples choses, comme le soulignait Brigitte, parfois c'est très simple, et parfois c'est beaucoup plus élaboré. Et alors une coresponsabilité de tous aussi. Tout ce qui peut être fait en partenariat est essentiel pour que les choses se passent bien. Voilà. Il y a 1000 choses à dire. J'ai voulu rester sur les grands messages principaux et je reste ouverte aux questions par la suite. J'adore ça. Avec plaisir.

Sylvie : Merci beaucoup. Il y a une question dans le chat. Stéphane Camut vous demande si vous accompagnez aussi les personnes en incapacité de travail de longue durée.

Marie-Laure : Oui, tout à fait. Merci. J'ai cité, en effet, les chercheurs d'emploi et les étudiants sortants. Mais nous avons également beaucoup de personnes qui reviennent sur le marché de l'emploi après une période d'absence suite à la survenue d'un handicap en cours de vie. Vous savez que la majorité des handicaps arrivent pendant la vie suite à une maladie invalidante ou à un accident. C'est 80% des situations. Ils sont également très présents chez nous. Et ils viennent nous voir

pour les aider à redéfinir un nouveau projet qui tienne compte de leur nouvelle réalité. Nous avons également tout un travail fait pour assurer le maintien dans l'emploi des personnes qui sont au travail et qui tout à coup, voient leur situation évoluer. Par exemple, une personne qui a une maladie très soudaine qui a atteint les yeux, qui est toujours au travail, mais qui ne peut plus de la même manière utiliser les supports informatiques. En cours d'emploi, on doit redéfinir la manière de travailler avec l'équipe. Nous avons également des situations où une personne en situation de handicap occupe un poste qui est destiné à disparaître parce que le métier disparaît. Par exemple, les métiers qui sont de plus en plus externalisés, par exemple les métiers de digitalisation, d'impression qui conviennent très bien à toute une série de personnes qui ont une limitation, quelle qu'elle soit, sensorielle ou mentale et qui sont externalisés. Il s'agit de réussir la mobilité interne de ces personnes et donc de retrouver, au sein de l'entreprise, une nouvelle place. C'est un travail que nous accompagnons aussi. Mais le gros de notre vivier de candidats et de bénéficiaires que nous avons le privilège d'accompagner est en situation de recherche d'emploi.

Sylvie : Stéphane Camut a manifestement encore une question. On vous écoute.

Stéphane Camut : Vous m'entendez ? Je suis désolée, j'ai désactivé la caméra parce que j'ai des problèmes de connexion. Merci pour tout ce qui a été dit. La question de la capacité de travail est intéressante, je pense, parce que la littérature qui se réfère à l'accompagnement des personnes en incapacité de travail de longue durée est assez prolifique, notamment pour les personnes qui ont eu un cancer ou qui se battent encore contre un cancer. Et là, il y a des freins mentionnés dans la littérature, non pas par rapport à l'environnement de la personne, mais par rapport au fait que la personne ne veut pas, au travers de la divulgation de ses difficultés, être limitée dans les représentations des personnes, à ces quelques éléments-là. Par exemple, il y a aussi une attention particulière à apporter aux personnes qui travaillent seules, aux indépendants. Parce que là, on remarque que très souvent que ceux qui sont dans ce cas-là, pour des raisons financières, sont obligés de retourner très vite au travail. Dans ce cas là, malheureusement, assez souvent, sans être vraiment prêt. Et ça montre l'importance de l'accompagnement. Je pense que c'est quelque chose d'incontournable. On est vraiment dans un accompagnement constant. Dernière petite réflexion, je ne vous apprends rien : ces 10 dernières années, la société a commencé à fonctionner à une vitesse terriblement folle. Madame parlait tout à l'heure des postes qui n'existent plus et qui ont été externalisés. Il faut savoir qu'en quatre ou cinq mois de temps, l'organisation d'une entreprise peut totalement changer. La personne qui a été absente quelques mois n'est pas du tout certaine de retrouver son poste dans l'entreprise. Et de même, une personne pour laquelle on n'imagine des tas d'aménagements, il n'est pas certain que dans quatre ou cinq mois, son job sera toujours là. Ça demande vraiment d'impliquer la hiérarchie, les collègues, mais il n'y a pas qu'eux. Très souvent, mes étudiants oublient ces éléments-là. Quelqu'un qui va au travail, c'est quelqu'un qui a le droit d'aller aux toilettes aussi, c'est quelqu'un qui a le droit d'aller à la cafeteria, c'est quelqu'un qui a le droit de devoir se débrouiller face au distributeur de

boissons. C'est une vision très large des choses. L'accompagnement ne peut pas se faire depuis un bureau avec des recettes que l'on sort d'un bouquin. Il faut vraiment passer une semaine sur place, après avoir permis peut-être parfois à la personne d'avoir vécu une semaine dans la difficulté, pour lui permettre de clarifier ses difficultés. C'est par rapport à cette expérience-là qu'on va pouvoir vraiment l'aider. Voilà ces quelques petites réflexions. Encore mille fois merci pour cette rencontre.

Sylvie Gilbert : Madame Jonet, il y avait une vidéo que vous proposiez de diffuser ? Est-ce le moment ?

Marie-Laure : Oui, c'est une toute petite vidéo Teaser d'un reportage un peu plus complet qu'on a réalisé en 2020 avec quatre histoires, dont une qui présente Sami qui est sourd. Je voulais vous proposer de l'écouter. Ça dure une minute. On peut peut-être vous envoyer via le chat le lien vers le reportage plus complet qui illustre bien ce que vous avez tellement dit ici aujourd'hui, c'est que quand on s'y met, qu'il y a une volonté partagée au maximum, ça peut fonctionner. Beaucoup de choses sont possibles, mais il y a la nécessité de rassembler autour de la table toutes les pièces du puzzle qui vont rendre cela possible.

On peut présenter la vidéo. S'il n'y a pas le son, ce n'est pas trop grave car il est sous-titré.

Sylvie Gilbert : J'ai du son donc normalement, cela devrait passer.

Marie-Laure : Ah génial ! Je mets le lien du reportage complet dans le chat.

Sylvie Gilbert : D'accord ! Je partage mon écran. Vous le voyez ? C'est parti !

(vidéo sous-titrée)

Marie-Laure : C'était tout court. Je vous envoie le lien. C'était juste pour vous donner le gout. Le reportage dure 16 minutes.

Sylvie : Attendez... le truc suivant est en train de... merci. Merci ! Nous avons un peu de temps devant nous. Il nous reste 50 minutes, on va dire 40 minutes pour laisser du temps pour la conclusion. Nous avons donc 40 minutes pour laisser du temps pour les questions. Vous pouvez intervenir directement ou en levant la main.

Brigitte Charlier : Je ne souhaite pas prendre la parole au-delà de tout le monde, mais il y a quelque chose qui me frappe dans les différents témoignages depuis le début de ce webinaire, c'est qu'on parle d'étudiants ou de personne en situation de handicap, mais le handicap, particulièrement dans la surdité, est partagé. Les professionnels, les maîtres de stage, les enseignants, les employeurs sont eux aussi en situation de difficultés vis-à-vis de la personne accueillie. Je suis frappée, non seulement des efforts et bien sûr des adaptations qui doivent être menées par la personne sourde, le jeune sourd qui entre dans la vie active, mais il a été chaque fois mentionné combien tout le réseau doit lui aussi apprendre et s'adapter. Et ça a déjà été mentionné ici. Il y a tout un volet d'engagements qui est demandé de la part des personnes. C'est quelque chose de magnifique. Ça rend l'aventure plus humaine, mais il ne faut pas se voiler la face non plus. Si les interlocuteurs et les partenaires ne peuvent pas comprendre ou adapter leur comportement, il y a de potentielles tensions qui peuvent s'installer. La première chose à faire, c'est d'être

parfaitement conscient de l'implication que ça a pour l'ensemble des partenaires qui gravitent autour de la personne sourde. Et de prendre soin de ce réseau. Parce qu'on prend souvent soin de l'étudiant, de la personne sourde, mais, même les pouvoirs subsidants ne considèrent pas que le soin mis pour les personnes normo-entendants qui doivent s'adapter et qui sont elles mises en situation de handicap malgré elle, même si elles ont à cœur d'intégrer une personne ayant plus de difficultés que d'autres. Ce volet-là de l'activité doit aussi être soutenu et ne doit pas être minimisé. Il est pratiquement aussi important, si pas plus important que les efforts que font les personnes sourdes pour aboutir à leurs études, à leur stage et entrer dans la vie professionnelle. C'est ce qui m'avait frappé comme étant une constante et qui est occulté. Je pense qu'à certains moments il faut vraiment le mettre en avant. Merci à tous pour ce témoignage vivant et d'une pertinence et d'une finesse que j'apprécie beaucoup.

Marie-Laure : Je peux rebondir Brigitte sur ce que vous dites. Si je ne mange la parole de personne. C'est intéressant ! Ce que vous nous dites se reflète tellement dans le fonctionnement que nous avons dû mettre en place. Tout le travail purement social d'accompagnement des personnes, lui, est évidemment gratuit pour les personnes. Il est possible grâce à un mécanisme de subsidiation. Aujourd'hui, c'est Actiris et la Cocof ici à Bruxelles qui sont les pouvoirs compétents pour l'emploi et pour le handicap qui nous mandatent pour faire tout ce travail d'accompagnement des personnes. Dans ce mandat, ça se traduit par une subsidiation qui me permet d'avoir un certain nombre de personnes de mon équipe qui sont mises sous le subside et que je peux donc rémunérer pour le travail presté. Tout le travail qui est fait auprès des entreprises qui est aussi essentiel, comme vous le dites, à mener en parallèle, lui, il n'est pas subsidié. Quand j'anime une formation chez Solvay ou chez Axa ou à la Stib, peu importe, pour équiper les personnes, les RH etc. ou que je fais tout un suivi de support dans le processus de sélection de recrutement ou de maintien dans l'emploi, on doit trouver un autre mécanisme. Dans mon équipe, c'est 3,5 personnes qui ne font que ça en parallèle de tout le travail qui est fait auprès des candidats. Là, on doit mettre en place aujourd'hui des systèmes créatifs, innovants pour permettre ce travail et qu'il soit financé par les personnes qui le demandent. Et aujourd'hui, les personnes qui le demandent, ce sont les entreprises. Et éventuellement des fondations privées... qui viennent rajouter. Je le dis parce qu'il y a un enjeu important. C'est d'arriver à le faire, et de le faire de manière professionnelle, viable et solide, tout en sachant que c'est une partie du travail qui est moins facilement subsidiable. Parce que ce n'est pas au bénéfice d'une personne, d'un citoyen, c'est au bénéfice d'une entreprise. Il y a une mécanique à trouver pour y parvenir. Pardon, ce sont des considérations plus pratiques, mais il est intéressant de les avoir à l'esprit pour comprendre les enjeux au niveau de l'accompagnement, non pas des personnes, mais de toutes les instances qui vont les accueillir.

Sylvie : Oui, c'est très intéressant. Je pense que Florence avait envie de rebondir là-dessus.

Florence : Je voulais faire le parallèle. J'ai vu aussi que Madame Marcus voulait prendre la parole après. Je le signale en même temps. En tant que psychologue qui accompagne les étudiants en situation de handicap, on a déjà eu l'occasion d'accompagner des étudiants sourds ou malentendants et c'est vrai qu'une partie de notre travail est un travail de sensibilisation, dans le sens où il reste encore beaucoup de freins et d'inquiétudes notamment par rapport aux enseignants qui ne comprennent pas toujours la finalité. Je rejoins un peu ce que vous disiez, mais j'avais envie de mettre en avant quand même nos étudiants, parce que je pense que c'est notre meilleur atout, leur façon d'avancer, leur façon de gérer leurs études, leur façon de s'investir, d'avancer de façon souvent brillante, ça permet de lever les craintes de toute une série de choses, en tout cas dans le cadre des formations. J'étais content de votre intervention, Madame Jonet et Madame Charlier également, parce qu'on se centre sur la personne sourde ou malentendante, mais le contexte est très important. Et c'est l'ensemble des deux. J'aimais bien l'idée du matching que vous avez utilisé tout à l'heure. Ce sont des rencontres humaines qui se font avant tout. Et je pense que si l'ensemble des intervenants et des personnes concernées sont dans l'envie de créer du lien, inévitablement, on est dans le bon. Voilà, je voulais juste faire le parallèle par rapport à ma réalité de travail. Et je laisse la parole aux autres. Merci.

Sylvie: Il me semble que Jennifer voulait s'exprimer. Je vais ajouter son épingle. Bénédicte, on ne t'entend pas bien. Attends, tu peux parler un peu pour qu'on essaie ?

Jennifer : On m'entend maintenant ? Je voulais apporter deux éléments. D'une part concernant l'accompagnement des personnes sourdes dans le cadre de leur travail. DiversiCom propose un accompagnement. Et vous posez la question de la subvention pour les actions qui sont menées dans les entreprises. Infosourds propose un accompagnement des personnes sourdes et a acquis une grande expertise dans la sensibilisation auprès des partenaires. Je vous inviterais alors à les contacter parce que vous pourriez bénéficier toutes les deux des avantages de ce partenariat. Quand on parle de l'accompagnement en tant que médiatrice au sein de mon service d'AFP, l'objectif est d'accompagner les formateurs, les enseignants dans leur volonté d'accompagner les personnes sourdes, mais également les étudiants dans leur capacité de s'adapter à la situation et à l'enseignement proposé. Je pense être la seule personne sourde à assumer cette fonction en Belgique et j'ai pu me rendre compte combien les personnes sourdes et les enseignants voyaient en moi un modèle dans le fait d'avoir cette relation privilégiée et que ma présence les rassurait. Avoir un contact avec moi, personne sourde, en tant que modèle était aussi une source de réconfort. Je pense qu'il est important de tenir compte des doubles points de vue sur la surdité, à la fois la personne sourde en tant que personne handicapée, et d'autre part la personne sourde en tant que détentrice d'une autre culture.

Sylvie : Oui, c'est vrai que c'est typique de la surdité : le fait qu'il y a une autre langue et une culture qui sous-entend cette autre langue. Il est très important d'avoir des modèles sourds comme toi Jennifer, à tous les niveaux, dans l'enseignement et



dans l'insertion professionnelle. Je pense que ça peut rassurer. On sent combien toi tu connais la situation, tu peux tout expliquer. C'est très rassurant de voir que malgré le fait que tu utilises une langue qui n'est pas comprise de tes interlocuteurs, tu arrives à communiquer.

Cécile avait demandé la parole.

Cécile : J'espère que vous m'entendez parce qu'il y a beaucoup de bruit autour de moi. Que ce soit par rapport à l'insertion professionnelle ou par rapport à l'enseignement qui nous rassemble aujourd'hui, puisque l'inclusion est importante dans nos établissements, il faut évidemment penser plus loin que la personne en situation de handicap uniquement. Dieu sait que ça doit être soigné parce que j'ai une anecdote. Un de mes étudiants ne souhaite pas que nous l'accompagnions pour expliquer avec lui ses réalités sur son lieu de stage. Il préfère de lui-même dire uniquement ce qui lui semblerait important de signaler. D'où mon intervention, car c'est vraiment un jeu d'équilibriste entre les différents droits des personnes. Mais outre les droits des personnes, entre les différents modes de compréhension pour communiquer ensemble. Notre attention a été attirée bien tardivement quand l'étudiant est revenu avec un rapport de stage négatif de la part de l'institution. Il y a bien des visites de stage sur le terrain, mais elles ne sont pas toujours dans le contexte direct. C'est parfois sous la forme d'un entretien que ça se passe. Tout dépend des formations, des lieux, des lieux de stage. Ce n'est pas toujours une vision claire et complète que l'école peut avoir sur la situation. L'étudiant était en stage, gravement en échec. Heureusement, un aménagement a pu être trouvé par notre directeur, également partenaire de la réflexion pour essayer de voir autrement si l'étudiant avait vraiment les compétences. Avoir un rapport aussi négatif était sans doute compréhensible avec les arguments de l'institution, mais ça ne correspondait pas aux autres stages et à la situation de l'étudiant que l'on peut voir en cours, bien qu'il y ait bien sûr des nuances entre le terrain et les cours. Mais les autres stages n'avaient pas posé ces difficultés. Je pense que ça peut se résumer à une anecdote très négative qui s'est passée dont il nous a parlé. Il s'est endormi en réunion d'équipe. Il s'est endormi tellement la fatigue était intense. Pendant la journée, il devait compenser pour arriver aux mêmes compétences que les autres. Dans une salle complètement inadaptée, la réverbération des sons et le niveau sonore le mettaient dans des conditions tellement difficiles, qu'il n'a pas réellement réussi à en parler. Il l'a expliqué, mais l'équipe ne l'a pas perçu comme ça. Ce qui est compréhensible parce qu'un étudiant doit avoir aussi des difficultés à faire comprendre son propre point de vue quand, en direct, une équipe a vu des comportements qui lui semblent inadaptés et ne pas convenir aux métiers. Cette anecdote, je vous la partage pour dire qu'il faut encore travailler à équilibrer ces différents paramètres pour que la communication soit optimale entre les différents partenaires. C'est compliqué. L'étudiant qui n'a pas envie de dire dans les détails ce que représente sa situation de handicap, c'est compréhensible, c'est un droit. Et c'est parfois énorme de vouloir s'en sortir tout seul. Mais où est la limite ? C'est là aussi le travail d'accompagnement, que ce soit à l'emploi ou à l'école, car c'est vraiment compliqué. Cet élément-là qui n'a pas pu être compris et qui est

incompréhensible - parce que pour une équipe, s'endormir en réunion, ce n'est pas normal - ça risquait de mettre en péril un étudiant qui finalement n'avait pas un stage négatif et a pu prouver que ses compétences, il pouvait les mettre en place. La situation l'avait dépassé et il ne savait plus la gérer. Au lieu de revenir vers nous, il a essayé de gérer lui-même. Je voulais juste montrer à quel point même cinq minutes peuvent conditionner beaucoup de choses et vous montrer à quel point cet accompagnement est nécessaire. Mais c'est compliqué. On n'a pas toujours les moyens ni le temps. On n'a pas qu'un seul étudiant. Et chez DiversiCom, vous n'avez pas qu'une seule personne. Et si on veut sensibiliser les partenaires, on n'a pas toujours le budget ni les infrastructures, mais c'est nécessaire, car ici, l'étudiant, en fin de cursus, allait échouer à cause de son stage raté.

Sylvie : S'il n'y a pas d'autre intervention... je vois que quelqu'un attend. Je vais l'ajouter à la réunion. Ce que tu racontes là, Cécile, ça m'interpelle. Je pense que Madame Jonet l'a évoqué, le déni du handicap. Je ne sais plus en quels termes Madame Jonet avait parlé de ça, mais elle a évoqué le fait qu'avoir un handicap pouvait être un atout. Dans le domaine de la surdité, les sociologues sourds, notamment, se sont penchés sur ce sujet. Ils ont défini un concept qui s'appelle *deaf gain*, le fait de gagner à être sourd. Particulièrement pour la surdité – je connais beaucoup moins bien les autres handicaps-, il y a quelque chose qui vient du fait qu'il possède une autre langue avec une façon différente de voir le monde. Ça apporte des avantages par rapport à nous, pauvres entendants. Quand il y a des étudiants comme ça dans un déni de leur handicap - quand je parle de surdité, je n'ai même pas envie de parler de handicap - mais quand il y a déni de cette surdité, il y a peut-être tout un travail à faire et c'est pour ça que c'est chouette et super important d'avoir des modèles sourds pour montrer qu'il ne faut pas voir les choses d'un point de vue négatif, mais plutôt d'un point de vue positif. Les sourds qui admettent bien leur surdité, c'est parce qu'ils ont la langue des signes et qu'ils savent qu'ils sont bilingues a priori, s'ils connaissent la langue des signes et le français. Ça bloque apparemment. Vous ne m'entendez plus.

Cécile : L'étudiant ne connaît pas la langue des signes. De toute situation difficile, compliquée ou négative — même si je n'aime pas ce terme-là — peuvent naître des situations positives, car l'avantage, c'est qu'on a pu se mettre autour de la table, avec la direction et on a pu vraiment réfléchir avec des pédagogues et on a pu mettre en place une manière de mesurer les compétences autrement pour cet étudiant alors qu'on n'aurait jamais pu prévoir à l'avance et l'inscrire dans un PAI, même si l'étudiant n'avait pas été en déni. Heureusement, tout le monde s'est mis autour de la table. Je rejoins un peu Madame Jonet. Parfois, c'est très compliqué de mettre tout le monde en synergie, mais c'est pourtant nécessaire. L'avenir de l'étudiant, dans ce cas-ci, en dépendait aussi.

Julie : J'interviens aussi. Dans tout ce qui a été dit, en plus de ce que vous avez déjà dit, cette notion de temps qu'il faut laisser pour que chaque participant puisse faire le chemin, comprendre, intégrer, se rendre compte de sa part de responsabilité – madame Jonet, vous avez vraiment insisté sur cette part-là- et que chacun a sa part à faire dans la responsabilité, autant le jeune évidemment, mais aussi l'institution et

les différents intervenants. On peut même ajouter le niveau politique quand on parle de la nécessité de financement. Ce n'est pas juste une personne qui cherche un job. La chaîne est beaucoup plus longue avec les intervenants, le lieu de travail, les transports ... Je pense qu'on est tous coresponsables dans nos institutions, dans nos ASBL et sur notre lieu de travail pour s'entraider. Je trouve que les après-midis comme aujourd'hui nous aident à nous sentir moins seuls dans notre bureau face à notre réalité à nous et ça fait vraiment plaisir de savoir que s'il y a quoi que ce soit, on peut compter les uns sur les autres pour avoir du relai et des personnes-ressources. Quand on a la chance de travailler en équipe, l'équipe est ressource, mais dans certaines institutions, les personnes sont très seules pour faire ce travail. C'est important de le signaler, je pense. Merci.

Marie-Laure : Je peux rebondir sur ce que Julie vient de dire. Je crois qu'il y a un profil d'acteur qu'on n'a pas encore beaucoup évoqué, c'est celui de l'entourage familial ou sentimental. Les personnes qui vivent dans la vie privée auprès des personnes sourdes et malentendantes. Notre expérience montre que ce sont de vrais partenaires aussi. On a besoin d'eux à l'improviste s'il faut évaluer si une opportunité d'emploi sera juste, intéressante. La communication écrite instantanée n'est parfois pas suffisante pour nous assurer qu'un projet va convenir à tout un tas d'autres aspects de la vie de la personne. Pour les personnes en situation de handicap, il faut considérer aussi les enjeux, la proximité, la communication au-delà de la vie professionnelle, mais dans leur vie aussi de tous les jours. Et donc avoir la possibilité de créer une relation de confiance avec l'entourage, c'est très précieux dans certains cas. Je dis dans certains cas, parce que dans d'autres, il faut un peu s'en distancier. C'est évidemment sans jugement de valeur, ce n'est qu'un constat. Qui sommes-nous pour le dire ? Mais parfois, il n'est pas toujours facile d'être parent juste d'un enfant handicapé qu'on a protégé et qu'un jour il faut laisser faire ses propres expériences, tenter des choses, sortir de sa zone de confort. Dans l'autre sens, il y a des pressions très fortes mises sur les jeunes et peut-être trop ambitieuses. Il faut aussi pouvoir jauger jusqu'à quel point on pourra construire quelque chose d'intéressant avec tous ceux qui gravitent autour de nos bénéficiaires. En tout cas, dans beaucoup de cas, il est précieux de pouvoir compter sur eux, pour nous assurer d'aller dans le bon. Pour les personnes qui ne sont pas totalement autonomes et indépendantes dans leur vie d'à côté.

Sylvie : Jennifer voudrait intervenir.

Jennifer : Je rejoins ce que Madame Jonet disait, à propos de la personne sourde et de son entourage. Il est vrai que je souhaiterais intervenir par rapport à ça. Il s'agit peut-être de compter sur l'entourage, mais de veiller aussi à préserver la vie privée de la personne. Imaginons, par exemple, lorsque vous souhaitez vous entretenir, nous faisons appel à votre maman. C'est très important lorsque vous rencontrez une personne sourde de faire appel à un interprète. Et de tenir compte du droit de chaque personne sourde de bénéficier d'un interprète et de voir au préalable avec cette personne si elle souhaite faire appel à un membre de la famille ou pas. Mais en tout cas, tenir compte des besoins de la personne sourde en termes de communication.

Sylvie : Merci Jennifer. Est-ce que vous souhaitez répondre à ça, Madame Jonet ?

Marie-Laure : Ce qui doit prévaloir, c'est le besoin de la personne, sa sensibilité et surtout ne pas aller à l'encontre de cette dynamique de prise de distance par rapport aux parents à un moment donné dans son parcours. Elle est très importante. Elle est à respecter. C'est toujours pouvoir évaluer jusqu'à quel point ça va être suffisant d'être juste avec la personne ou s'il est nécessaire d'en savoir un peu plus sur son environnement pour être sûr d'aller dans le bon. Nous sommes dans des réalités où beaucoup de candidats ont des handicaps mentaux plus d'autres choses. J'ai un discours un peu plus large sur les partenaires nécessaires. Dans certains cas, il importe que nous soyons sûrs d'aller dans une direction qui convienne aux réalités privées de la personne. Et on ne les connaît pas toujours complètement. Dans le cas où la personne est en relative dépendance encore de ses parents, il faut y être attentif aussi. Si la personne a juste une déficience auditive, mais est totalement autonome et indépendante dans tous ses choix fondamentaux, ce n'est pas pertinent de le faire.

Sylvie : On entend quelqu'un qui veut intervenir, mais mal.

— Est-ce que je peux parler ? Je pense que ça rejoint un peu la manière dont nous travaillons dans le service d'accompagnement au niveau des hautes écoles et ESA. On part de l'étudiant, de ses besoins et de sa réalité à lui. On ne va pas interférer avec l'entourage ni avec d'autres intervenants si ce n'est pas opportun. Il faut vraiment partir de l'étudiant, du handicap, mais surtout des besoins liés au handicap. Il y a parfois des situations où une personne sourde lit sur les lèvres et n'a pas besoin ou ne veut pas d'interprète. Dans ce cas-là, on n'impose évidemment pas quoi que ce soit et donc c'est au cas par cas. Il faut être présent au plus juste des besoins de la réalité dans son parcours académique.

Nathalie Vanzeveren : Si je peux intervenir. Vous m'entendez ? Je voudrais d'abord m'excuser parce que tout à l'heure vous m'avez donné la parole comme premier intervenant. J'étais un peu prise au dépourvu parce que vous m'avez demandé de commenter la vidéo. Je ne me suis même pas présentée. Je n'ai même pas expliqué le cadre de mon boulot. Je m'en excuse, parce que vous m'avez un peu surprise. Je suis Nathalie Vanzeveren. Je travaille pour un service d'appui et d'accompagnement des étudiants au niveau de l'enseignement supérieur. J'avais envie de relever deux choses. On a abordé la question de faire de son handicap un atout. Je trouve ça important de le dire, parce que c'est souvent le cas. On se rend compte que l'étudiant a fait de sa situation de handicap un atout. Je reprends l'exemple de Sophie dont on n'a pas bien vu le témoignage, mais qui est sage-femme maintenant. Il est vrai qu'on était un peu stressé par rapport à l'utilisation du stéthoscope et du fait qu'elle puisse percevoir des informations bien précises, mais on s'est rendu compte que Sophie avait développé une force au niveau de son toucher. Elle avait d'autres sensibilités que nous on n'avait pas. C'est vrai qu'à un moment donné, l'étudiant compense autrement et nous fait découvrir des choses merveilleuses aussi. Là, en l'occurrence, c'était par le toucher. J'avais envie de mettre en avant cette notion d'atout.

Sylvie : Merci beaucoup. Ça rejoint ce que je voulais dire. Florence, c'est à vous.

Florence : Merci. Je vais juste rebondir sur ce que Nathalie vient de dire. Comme je le disais tout à l'heure, la meilleure aide que nous avons eue par rapport à la sensibilisation des enseignants, c'est le fait d'avoir l'opportunité d'avoir des étudiants sourds qui ont fait des études notamment en faculté de droit et qui ont pu faire oublier à leurs enseignants le fait qu'elles étaient sourdes. Au point qu'une des deux étudiantes a été engagée comme assistante plus tard et est revenue vers nous en nous disant qu'elle devait aller à une conférence et qu'elle aurait besoin d'une interprète en langue des signes. Je me suis dit qu'on avait atteint l'objectif. Elle a été recrutée comme n'importe quelle autre personne pour ses compétences. Comme pour n'importe qui, il suffisait de mettre quelques adaptations pour qu'elle soit dans quelque chose de confortable pour son travail. Il y a tout un travail qui a été fait à ce niveau-là, en tout cas dans nos services. C'est pour ça que j'aime bien dire que nos étudiants sont notre meilleure publicité, leur réussite en tout cas et leur parcours. Comme le disaient Nathalie et d'autres, pour certains, ils ont acquis une forme d'autonomie, une forme de maturité qui fait que, par rapport à un étudiant lambda, ils arrivent avec des capacités que l'étudiant primo-arrivant n'a pas forcément encore. Parce qu'il a peut-être été plus chouchouté ou mieux encadré. Pour revenir à ce qui a été dit tout à l'heure par rapport à la présence ou non de la famille, c'est vrai qu'on est face à des majeurs, on s'adresse donc toujours à l'étudiant et on veut s'adresser à l'étudiant et on demande à l'étudiant, quand il est seul, s'il souhaite que sa famille soit présente, s'il y a une demande de cet ordre-là. C'est une pratique courante dans tous nos services pour que l'étudiant soit à l'aise et parce qu'on ne connaît pas toujours l'histoire d'un étudiant avec sa famille. C'est à respecter. Si on est face à un étudiant sourd qui maîtrise la langue des signes, on fera appel à un interprète.

Sylvie : Je ne sais pas si certaines personnes ont encore envie d'intervenir. Je regarde si Jennifer a envie de réagir. Non apparemment. Je ne sais pas qui va se charger de la conclusion parce qu'on arrive bientôt à la fin.

Florence : On va la faire à deux. Nathalie et moi allons essayer de la faire à deux. Nous allons nous compléter. Si on entame cette fameuse conclusion, si plus personne ne souhaite intervenir, je voulais revenir sur le contexte dans lequel ce webinaire a été organisé, à savoir que malgré tout le confinement apporte des bonnes choses puisque c'est l'accompagnement de nos étudiants en situation de handicap – et ici, en l'occurrence, les étudiants malentendants et sourds - dont les besoins ont été exacerbés qui a suscité la mise en place de ce webinaire. Je trouve qu'il est très intéressant à un moment donné de pouvoir s'arrêter et de prendre conscience de l'ensemble des besoins parce que certains étudiants ont une grande autonomie et ne sont pas toujours demandeurs ou explicites dans ce qu'ils souhaitent. Dans ce cas-ci, tous nos étudiants ont droit d'avoir accès à tous les supports de cours. Il me semblait intéressant de remettre un peu le contexte. C'est la base pour nous. C'était vraiment quelque chose de primordial. J'ai entendu beaucoup de choses très intéressantes. Je n'ai malheureusement pas pu participer au premier webinaire. Je suis très contente de celui-ci en particulier parce que j'ai travaillé précédemment aussi dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap à l'emploi et je trouve qu'on a brassé, ici, le parcours de la personne.

Une personne sourde ou malentende a bien évidemment le droit d'exercer une profession qui lui convient. Il y a eu beaucoup de choses très intéressantes sur l'appréhension de la personne par rapport à son handicap ce qui peut aussi déterminer l'accompagnement qui peut être fait. Je suis fort sensible à la notion qui a été abordée tout à l'heure : il faut que ça « match ». C'est l'idée que comme dans les relations humaines il faut que, quelle que soit la problématique de l'un ou de l'autre, la rencontre se fasse. Et on a tous une forme de responsabilité par rapport à ça, que ce soit la formation, l'accompagnement, l'emploi... On a une forme de responsabilité par rapport à notre environnement. Et je trouve très intéressant de mettre le doigt sur ce point parce qu'on a tendance, c'est vrai, à orienter tout l'accompagnement sur la personne en situation de handicap, mais on sait que si on ne considère pas l'environnement, ça ne fonctionnera pas. La sensibilisation des enseignants auprès des autres étudiants est essentielle. Je pense que c'était quelque chose qui m'a pas mal marquée. J'étais très contente de voir, avec Madame Jonet, l'évolution de l'emploi de la personne en situation de handicap. Je suis très contente de voir que pas mal de choses se mettent en place, et notamment par rapport à l'accompagnement des entreprises, parce qu'honnêtement, je pense qu'il y a des freins qui peuvent être levés facilement, simplement, quand ils savent qu'ils vont être accompagnés, qu'il y aurait une personne à leurs côtés, à qui ils pourront poser des questions. Ça les amène à quelque chose de beaucoup plus fluide de part et d'autre, parce qu'on est dans la communication.

J'aimais bien aussi la notion de Madame Charlier à propos de la personne sourde et malentendante. Le handicap est de part et d'autre, bien sûr ! Pour avoir accompagné une personne sourde profonde que nous avons interviewée, elle nous a demandé à être interviewée dans sa langue première pour être le plus à l'aise possible. C'était une personne qui oralisait extrêmement bien, mais j'ai trouvé ça complètement pertinent. On demanderait la même chose à une personne d'origine étrangère qui serait plus à l'aise dans sa langue de base. Cette notion, je trouve qu'il est très important de la souligner aussi.

Madame Marcus a insisté sur la notion de culture chez les personnes sourdes et je trouve que c'est très important aussi. Il y a vraiment une notion de culture chez les personnes sourdes. Leur langue première n'est pas la nôtre. Inévitablement, on est donc dans un contexte parfois un peu différent et il faut considérer cet aspect. Je pense que c'est une des particularités des personnes sourdes et malentendantes parce qu'il y a une communauté importante. Je repense à l'étudiante dont je vous parlais. Elle avait des connaissances, des amis qui avaient déjà fait plein d'expériences. Elle arrivait elle-même avec énormément de solutions, parce qu'elle avait échangé avec des amis en situation proche de la sienne et le gros du travail, c'est elle qui est arrivée avec une partie de solution. Je pense que c'est quelque chose qui reste essentiel dans nos services, c'est que l'étudiant est acteur de ses études, mais également de son accompagnement. Voilà ! Je ne sais pas si j'ai balayé tout, mais j'ai trouvé que c'était très intéressant cet après-midi. Nathalie, tu veux compléter ?

Nathalie : Écoute Florence, je pense que tu as bien synthétisé les idées. C'est vrai que j'ai vraiment apprécié la continuité qu'il y a eu dans ces différents séminaires où on a abordé différents moments de vie de la personne à besoins spécifiques : l'enseignement, la formation, l'intégration socioprofessionnelle. C'est vrai qu'on parle rarement de l'après. Et je pense que c'est très important de le souligner et de le soulever. Merci pour ce beau programme qui a été proposé par la CESI en trois étapes. Pour conclure, j'ai quelques mots-clés qui ressortent de ce webinaire très riche. Un grand merci à tous ! C'est « créativité », l'importance du « réseau », tout le réseau qui gravite autour de la personne, que chaque situation est unique avec des acteurs différents et qu'il faut partir des besoins de chacun et avoir tout ce travail en réseau, la « sensibilisation » des milieux d'emploi qui est un point de départ super important et qui permet de démystifier une situation de handicap qui pourrait faire peur ou avec de mauvaises représentations. Parfois une simple sensibilisation permet de débloquer certaines choses. Ce sont un peu les mots-clés que j'avais entourés et que j'avais envie de remettre en avant pour conclure.

Florence : Pour revenir sur ce que Nicole nous a dit en début de cet après-midi, j'avais envie d'ajouter un tout grand merci à tous les partenaires qui ont pu nous accompagner - et je pense que le terme est bien choisi - dans notre parcours aussi nous d'accompagnants. Je trouve que c'était vraiment très intéressant de partager votre expérience, de partager votre parcours professionnel et de voir les différents parcours des étudiants. C'était très intéressant. Je pense qu'il reste des questions par rapport au fait de parler ou non de la surdité pour l'emploi. Il y a des questions qui ne sont pas fermées, qui restent ouvertes, parce qu'il n'y a pas une réponse. J'aurais envie de conclure sur le fait que l'accompagnement des personnes en situation de handicap n'amène pas une seule réponse, mais une multitude en fonction des besoins de chacun. Je suis vraiment ravie d'avoir pu participer et d'avoir vu que nous avons beaucoup plus de ressources que ce qu'on pensait. C'était extrêmement agréable. Un tout grand merci à vous tous !

Sylvie : Merci beaucoup pour cette belle conclusion. Vous venez de parler de ressources. Je voulais dire merci à mes collègues qui ont travaillé pour ces trois webinaires avec beaucoup de professionnalisme : Bénédicte et Noémie en langue des signes, Mareva et Sophie en LPC et Émilie, Patricia, Nathalie, et Anne-Sophie qui se sont chargées de la transcription. Elles sont toujours derrière et cachées, mais je voulais leur tirer mon chapeau. J'en ai deux à côté de moi et je sens que ça souffre. Je ne sais pas si vous voyez, mais on vous applaudit en langue des signes.

Florence : Il est évident qu'elles sont nos partenaires, bien sûr, et que sans elles, on ne serait pas là. Et donc c'est aussi un apprentissage pour nous d'être confrontés à cette réalité et la réalité de l'accès à l'information pour nos étudiants et pour les personnes que vous accompagnez. Merci.

Sylvie : Vous direz merci à Nicole pour sa présidence et au plaisir de vous retrouver. Ah, je vois que quelqu'un a mis quelque chose dans le chat. Ah, c'est Madame Jonet qui dit merci. Je vous souhaite une bonne après-midi, et puis une bonne année à ceux qui sont dans le scolaire.

Florence : Merci à tous et merci pour tout cet apport. Bon après-midi !

— Merci à tous !