Journal des Professionnels de la Santé au Travail - Février 2008

>>Chantier>>

Au travail l'audition, c'est capital.

Par Jérôme Goust, consultant « vie quotidienne et audition », malentendant.

Dans la vie professionnelle, nous avons une obligation de résultat dans la communication. Or 9% des personnes sont malentendantes dont 40% ont moins de 55 ans : soit plus de 2,2 millions de personnes dont le problème auditif menace la vie professionnelle. Quelles que soient les causes.

L'audition au travail se limite souvent au suivi des postes identifiés à risque et à l'insertion professionnelle. Et le mot surdité désigne deux réalités. D'une part les sourds de naissance qu'il faut insérer dans la communication (orale ou gestuelle) par la vision (cortex visuel) et qui construisent leur identité autour de leur surdité. D'autre part les malentendants et devenus sourds dont l'enjeu est le maintien dans leur communication originelle (orale) grâce à leur mémoire auditive (cortex auditif).

Des conséquences précoces :

Dès son apparition, la baisse d'audition entraine une perte de discrimination dans le bruit (perte du GPS auditif) l'incapacité de comprendre la voix basse, la confusion de mots (noms propres, nombres…) Et cela à l'insu même de la personne qui n'en a pas encore conscience. Elle compense inconsciemment, mais cela engendre fatigue, suscite malentendus. repli sur soi en se retirant des situations d'incompréhension. Face à ces ratés, la personne est suspectée d'un manque d'attention et de motivation. Cela peut entrainer mise à l'écart, voire un licenciement. Une audition mal protégée, une malentendance dépistée trop tard, mal compensée, c'est une menace d'exclusion, c'est une perte de compétence pour l'entreprise.

Quel accompagnement ?

L'objectif tient en 3 points : préserver son audition, conserver son emploi, poursuivre sa carrière. La ***prévention*** concerne la globalité du risque auditif qui cumule l'exposition au bruit dans tous les moments : vie privée, vie sociale, vie professionnelle. Les services santé au travail, les structures internes de l'entreprise (CHSCT, CE, mission handicap, DRH) doivent en être les acteurs majeurs, en s'appuyant sur des outils ou en suscitant des actions comme la campagne «Au travail, mon audition c'est capital » (2002-2203) Des actions mutualisées de sensibilisation peuvent être organisées (projet tour de France de l'audition au travail - www.l-ouie.fr) Le ***dépistage*** doit le plus tôt possible tirer la sonnette d'alarme et mettre en œuvre une prise en charge. Si les conditions de la santé au travail ne permettent pas de le généraliser, rien n'empêche d'avoir la puce à l'oreille et de regarder si la personne comprend bien (baisser la voix, parler de dos, introduire des bruits parasites) pour se demander « est ce que cette personne n'aurait pas un problème d'audition ? » et déclencher dépistage et bilan auditif. Reste à donner à la personne les moyens de faire face à son problème auditif. Actuellement, on reste dans l'équation : une personne = un audiogramme = une prothèse. Or l'appareillage est souvent insuffisant pour maintenir la communication optimale.

Pour sortir de cette monoculture de l'appareillage, il faut ***analyser les situations de communications*** liées au poste de travail… et c'est à partir de là que l'on peut ***proposer LES stratégies de compensation*** appropriées. Tout d'abord, des moyens de compensation individuels : prothèses auditives et aides techniques (pour téléphone, réunion, etc.) ; techniques orthophoniques (lecture labiale, rééducation auditive...) Mais aussi aménagement physique de poste de travail (spatial, acoustique, visuel, technique) à partir d'une typologie et d'une cartographie des échanges. Ensuite, aménagement du contenu du poste de travail (diminuer la part des contraintes auditives) Le problème du maintien dans l'emploi ou de la reconversion (interne/externe) est à aborder. L'information de l'environnement professionnel est cruciale pour améliorer les conditions de communication et éviter les blocages.

C'est ainsi – par l'information, la formation et la sensibilisation – que l'on sortira du fatalisme et que l'on arrivera à gérer les problèmes d'audition au travail. On peut, on doit faire face aux malentendances : par la prévention, le dépistage et la compensation.