

# **Entre progrès techniques et évolutions socio-politiques, quelles perspectives pour le métier de codeur LPC ?**



**Noémie Genovesi**

**Licence professionnelle codeur LfPC Paris Sorbonne Université**

**2018-2019**



# **Entre progrès techniques et évolutions socio-politiques, quelles perspectives pour le métier de codeur LPC ?**



**Noémie Genovesi**

**Licence professionnelle codeur LfPC Paris Sorbonne Université**

**2018-2019**

## Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail, en donnant bien souvent de leur temps, de leurs idées et réflexions :

- Les codeuses LfPC dans leur ensemble, qui se battent au quotidien pour faire reconnaître leur métier à sa juste valeur,
- celles qui ont répondu à mes interrogations, ont échangé leur point de vue, ont su écouter et proposer,
- et les autres, qui poursuivent leurs réflexions, ont modifié leurs parcours et rejoignent ces réflexions.
- Les responsables d'établissement et de service sollicités, pour leur patience et leurs qualités d'ouverture.

Enfin, je remercie, pour leur soutien pédagogique, Madame Minna Puustinen, Mesdames Brigitte Maunoury-Loisel et Françoise Larroche-Cattoni, et mon tuteur pour ce mémoire d'études Monsieur Jérémie Boroy.

## Table des matières

Introduction -----	7
Partie I : surdité : un contexte de progrès et d'évolutions -----	9
I- Avancées sociales et politiques -----	9
1-1 Du Moyen-Âge au XIXème siècle-----	9
1-2 XXème siècle : de l'anormalité à l'intégration-----	10
1-3 XXIème siècle : l'inclusion dans la société-----	12
II- Progrès en réhabilitation auditive-----	13
2-1 L'implant cochléaire -----	13
2-2 Prothèses auditives et traitement du signal -----	17
2-3 Autres progrès médicaux -----	18
2-4 Diagnostic et accompagnement -----	19
Partie II : codeur LfPC d'hier à aujourd'hui -----	22
I- Code LfPC et codeur LfPC : un outil et un métier récents-----	22
1-1 De l'outil au métier-----	22
1-2 Naissance du métier de codeur LfPC -----	23
1-3 1 <sup>ère</sup> évolution : codeur-transmetteur, codeur-accompagnateur-----	25
1-4 Rôle et fonctions du codeur LfPC-----	25
II- Codeur LfPC : un métier en mutation-----	26
2-1 Regard sur le métier : point de vue des codeurs LfPC -----	26
2-2 Regard sur le métier : point de vue des encadrants -----	34
2-3 Les besoins des personnes sourdes -----	38
Partie III : perspectives d'évolutions du codeur LfPC -----	43
I- Evolutions souhaitées -----	43
1-1 Des souhaits exprimés, souvent peu d'espoir -----	43
1-2 Des améliorations souhaitables-----	45
II- Entre évolution du métier et progression de carrière -----	47
2-1 Vers des missions plus étendues -----	47
2-2 Vers une spécialisation ? -----	52
2-3 Codeur LfPC, et après ? -----	56
2-4 Associer compétences, performance et évolution -----	57
Conclusion -----	62

Annexe 1 : Questionnaire à l'attention des codeurs et codeuses LPC-----	65
Annexe 2 : Guide d'entretien-----	72
Annexe 3 : Retranscription complète entretien n°4 (mars 2019)-----	75

## Introduction

J'ai travaillé 15 ans dans le secteur privé, dans diverses entreprises agro-alimentaires. Au cours de ma formation initiale, des entretiens de recrutement, et dans mon évolution de salariée, une question était récurrente : comment vous voyez-vous dans 5, 10, 15 ans ? En d'autres termes : quels sont vos projets d'évolution professionnelle ? Quel sera votre parcours ? Il est toujours compliqué de répondre à cette question, elle-même liée à des évolutions de vie personnelle imprévisibles. Cependant, s'interroger sur ce point permet une certaine forme de remise en question, d'anticipation, et même d'amélioration.

J'ai interrompu ma carrière de cadre de Recherche et Développement de l'industrie agroalimentaire pour me réorienter vers un autre métier, le codeur LfPC, un univers totalement différent du mien. Ce choix lourd de sens et d'investissement n'aurait pas été fiable sans un certain nombre de questions, qui rejoignent celles qu'on se pose dans une perspective d'évolution professionnelle plus classique. Je me suis demandée si une carrière en tant que codeur LfPC avait du sens, et pour combien de temps. Ce métier est-il porteur ? Et comment me vois-je dans 5, 10, 15 ans ? Au-delà de réponses purement personnelles sur mon devenir, il est légitime de se dire que chaque codeur LfPC se pose ou doit se poser cette question de l'évolution professionnelle, et trouver des réponses.

Le contexte de surdité est riche de changements et d'évolutions majeurs ces 20 dernières années. Des progrès technologiques et médicaux : des appareillages de plus en plus performants en terme de réhabilitation auditive, une technique d'implantation cochléaire maîtrisée aux résultats souvent extraordinaires, des outils de dépistage généralisés depuis 2012, une recherche en génétique porteuse de résultats, etc. Soulignons également des avancées sociales et politiques : loi sur le handicap de février 2005 rendant notamment l'inclusion scolaire comme mode de scolarisation de référence, confirmation et professionnalisation du métier de codeur LfPC la même année, ouverture au relai téléphonique en octobre 2018, etc.

Dans ce contexte, les besoins et les difficultés des personnes sourdes évoluent également. Les nouvelles générations rencontrent indéniablement des situations autres que leurs aînés, et ont des besoins différents. Comment le codeur LfPC s'insère-t-il dans ce contexte, dans la réponse à ces besoins ? Ses missions sont-elles amenées à évoluer ? Ses compétences ? Quelles sont les perspectives d'évolutions de ce métier ? Quelles sont

les aspirations des codeurs LfPC eux-mêmes ? Comment voient-ils évoluer leur métier, comment se voient-ils évoluer ?

Ce mémoire professionnel a pour objectif principal de répondre à ce questionnement, à l'origine personnel mais que je pense partagé, sur l'évolution professionnelle qu'un codeur LfPC peut envisager. Ce travail de réflexion pourrait également contribuer à modifier la perception du métier de codeur LfPC par les autres professionnels tels les enseignants, les orthophonistes, ainsi que les supérieurs hiérarchiques, et leur faire prendre la mesure de tout son potentiel. Ce mémoire aborde l'évolution du métier de codeur LfPC en lui-même mais aussi l'évolution professionnelle que peut avoir un codeur LfPC.

Dans une première partie, je préciserai le contexte d'évolutions de la surdité ces dernières années, d'un point de vue social, politique, mais aussi médical et technique, en replaçant chaque fois le codeur LfPC dans ces situations.

Dans une seconde partie, je rappellerai l'histoire du métier de codeur LfPC, l'évolution de sa pratique jusqu'à aujourd'hui, avec le point de vue de professionnels, et l'identification de besoins émergents des jeunes sourds, et la nécessité d'y répondre.

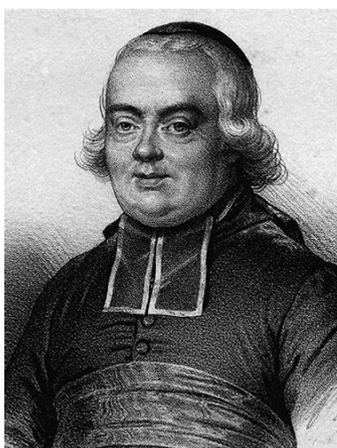
Dans une troisième et dernière partie, j'analyserai les perspectives d'évolutions actuelles du métier, portées par les codeurs LfPC ou nécessaires dans la réponse aux besoins. Je proposerai d'autres possibilités d'évolution, en m'appuyant notamment sur la définition des compétences, leur développement et l'analyse des performances.

## Partie I : surdité : un contexte de progrès et d'évolutions

### I- Avancées sociales et politiques

#### 1-1 Du Moyen-Âge au XIXème siècle

La place du handicap a évolué dans notre société, particulièrement ces dernières décennies. Jusqu'au milieu du XIXe siècle, les pauvres, les infirmes, les déficients mentaux et autres personnes atteintes de troubles et déficiences diverses sont accueillis sans distinction, par la charité publique. L'Eglise et les premiers hôpitaux d'assistance publique jouent un rôle important, et gardent cette population à l'écart, par crainte de contagion la plupart du temps. Les sourds sont considérés comme muets, sans capacité de pensée jusqu'au Moyen-Âge.



*Abbé de l'Épée*

*(source : INJS Paris)*

Ils sont ensuite assistés et éduqués par des précepteurs, puis des religieux, jusqu'à l'âge d'or, introduit par l'Abbé de l'Épée (1750). La curiosité, les avancées des connaissances scientifiques modifient le regard porté sur les déficiences, particulièrement les déficiences sensorielles, telles la cécité et la surdité. Des théories, des méthodes médico-éducatives sont développées, au cours du siècle des Lumières. Les sourds ont alors une langue reconnue et partagée, une communauté, une instruction. Les Instituts Nationaux de Jeunes Sourds sont créés (Paris 1760, Bordeaux 1786, Chambéry 1840, Metz 1875). La langue visuo-gestuelle et l'éducation des jeunes sourds s'exportent aussi aux États-Unis, avec T.H. Gallaudet qui crée une université destinée aux élèves sourds et malentendants en 1864, à Washington.

Au XIXe, Napoléon Bonaparte puis Napoléon III transforment profondément la société française, d'un point de vue, social, éducatif, politique, économique. Plusieurs lois sont votées pour l'assistance aux « pauvres gens » : infirmes, incurables, vieillards. Mais le renforcement patriotique est nécessaire. Il repose sur la formation et l'instruction laïque des citoyens. Les lois scolaires de J. Ferry (gratuité en 1881 et obligation en 1882) exigent la langue française comme seule langue obligatoire d'enseignement. Au congrès

de Milan en 1880, la langue des signes est alors bannie, les enseignants sourds disparaissent progressivement, les sourds sont réduits au silence [1].

## **1-2 XXème siècle : de l'anormalité à l'intégration**

Avec le bouleversement du monde du travail au XX<sup>ème</sup> siècle apparaissent les premiers accidents du travail et la reconnaissance d'infirmités acquises dans le cadre du travail. De plus, la première Guerre Mondiale et ses innombrables mutilés de guerre font émerger la notion de reconnaissance de droit à la réparation. L'éducation des enfants « anormaux » par le ministère de l'Instruction Publique crée les premières classes de perfectionnement. Les jeunes sourds sont accueillis dans ces classes spéciales, la communication gestuelle est tolérée, mais ne sert pas de langue d'enseignement. Au cours du siècle, des organisations de défense des droits des travailleurs et personnes handicapées voient le jour (Association des Paralysés de France : 1933, loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel avec terme de travailleur handicapé). L'éducation des jeunes handicapés évolue également et s'adapte au type de déficience (auditive, visuelle, intellectuelle) ou de handicap (moteur, spécifique).

Aux Etats-Unis, des recherches en linguistiques, menées par W. Stokoë en 1960 aboutissent à la reconnaissance officielle de la langue des signes américaine. C'est l'exemple américain et le 6<sup>ème</sup> congrès de la Fédération Mondiale des Sourds à Paris qui encourageront le Réveil Sourd en 1971 [2]. Certains sourds veulent devenir enseignants, revendiquent leur droit à l'embauche, le droit à l'éducation des jeunes sourds dans la langue des signes. Quelques établissements spécialisés ouvrent leurs portes, c'est la fin programmée de l'interdiction de l'accès des jeunes sourds à l'enseignement. Tout est à (re)construire : la culture, l'expression artistique, les conférences, etc. La langue des signes française n'est toujours pas officiellement reconnue, mais va être utilisée, avec un soutien important de la langue des signes américaine et de ses utilisateurs.

Des méthodes de rééducation orthophonique se développent, pour permettre un meilleur accès à la communication, sur le versant expressif : méthode verbo-tonale de P.

---

<sup>1</sup> Dossier d'Histoire : les lois scolaires de J. Ferry, <<http://www.senat.fr/evenement/archives/D42/>>, (février 2019).

<sup>2</sup> Minguy André, Le Réveil Sourd – Intervention du 3 décembre 2014, <<https://etusourdes.hypotheses.org/100>> (février 2019)

Guberina, méthode gestuelle de S. Borel-Maisonny. Les échanges internationaux contribuent aux avancées importantes dans la mise à disposition, l'utilisation d'outils de communication pour les sourds. C'est encore une fois des Etats-Unis qu'est adapté en France le code LPC (Langage Parlé Complété) en 1977. Le code LPC est un codage manuel des sons de la langue française. Cet outil est adapté d'un autre code manuel américain, le Cued Speech. Celui-ci a été inventé par le Dr Orin Cornett, amené à travailler avec l'université Gallaudet, et confronté à la difficulté des jeunes sourds à appréhender la lecture. Il développe le Cued Speech dans les années 1965-1966, permettant aux enfants sourds de visualiser les sons de la langue orale [3]. Le Cued Speech est adapté à la langue française entre 1972 et 1977 pour devenir le code LPC, et aujourd'hui LfPC pour Langue française Parlée Complétée [4].

La loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées modifie considérablement les droits des personnes handicapées [5]. Différentes lois, chartes et actions pour l'accessibilité des personnes handicapées aux transports en commun, à l'insertion professionnelle, à l'emploi, à la scolarisation sont mises en place dans les années 80 : création de l'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes handicapées), accès aux transports, orientation sur l'éducation. C'est l'ère de l'intégration, les répercussions sur la scolarisation et l'enseignement des jeunes sourds sont importantes. En 1991, l'enseignement du français et de la langue des signes pour les sourds est autorisé, facilitant le bilinguisme. En 1998, le rapport de Dominique Gillot sur « le droit des Sourds » avance 115 propositions [6]. Seule sera retenue la mise en place de Centres Information Surdité, neutres. Ce rapport fait état d'un niveau d'illettrisme important chez les sourds. La nécessité d'utilisation d'outils de communication langagiers spécifiques aux jeunes sourds est de nouveau pressentie. Des travaux importants d'actualisation de la loi de 1975 sont engagés au début des années 2000. Le Président Jacques Chirac sera pendant 3 décennies un instigateur important de ces travaux.

---

<sup>3</sup> NCSA, Dr R. Orin Cornett biography, <<http://www.cuedspeech.org/dr-orin-cornett>> (février 2019)

<sup>4</sup> ALfPC, <<https://alfpc.asso.fr/code-LfPC-codage-manuel-phonetique/>> (février 2019)

<sup>5</sup> Loi N 75-534, <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333976>> (février 2019)

<sup>6</sup> <<https://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie>> (février 2019)

### **1-3 XXIème siècle : l'inclusion dans la société**

En 2001, une définition systémique du handicap par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) fait apparaître les notions de situations incapacitantes et de responsabilité de la société. Ces éléments feront le socle de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, associant déficience et environnement incapacitant, ouvrant droits à compensation et accessibilité.

En 2002, la langue des signes française est reconnue au CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues). Les reconnaissances professionnelles vont suivre : en 2004, ouverture de la première licence professionnelle d'enseignement de la langue des signes en milieu scolaire, et en 2005 ouverture de la première licence professionnelle de codeur LfPC.

L'Education Nationale est responsable de l'organisation du parcours de scolarisation des jeunes handicapés. Pour les enfants sourds, cela signifie une adaptation, des réponses à leurs besoins : mise à disposition d'aides humaines, tels les médiateurs linguistiques (codeurs LfPC, interprètes LSF), matérielles (micro haute fréquence, appareils et prothèses), regroupement entre pairs, etc.

Mais être sourd est, notamment, fatigant. Cela prend du temps et beaucoup d'énergie de lire sur les lèvres et d'être à la fois attentif à ce qui se dit, à ce qui se passe, dans un univers scolaire adapté aux enfants entendants. Les enfants sourds sont souvent les derniers à partir de la classe. Il y a encore beaucoup de situations de classe où la surdité empêche l'élève d'avancer au même rythme, les jeunes sourds peuvent trouver cela frustrant, agaçant. Ils dépendent du bon vouloir des autres, qui décideront, à leur place de répéter, sélectionner, expliquer ce qui a été dit. Les enfants sourds font beaucoup d'efforts, dans leur scolarité, mais plus largement dans leur vie, pour être considérés comme n'importe quel autre enfant, pour supporter et assumer leur différence. La scolarisation en milieu ordinaire est mieux admise, plus évidente, mais conserve encore de nombreux obstacles, notamment et surtout d'ordre social [7].

---

<sup>7</sup> Croyère Nicole, *La surdité : quelle(s) histoire(s) !, collectif de familles et de jeunes sourds*, éd. L'Harmattan, 2008

D'autres mesures suivent pour l'amélioration de la vie des personnes handicapées et leur inclusion dans la société : augmentation de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) en 2008, sous-titrage audiovisuel sur les principales chaînes en 2010, objectif de mise en accessibilité des bâtiments recevant du public en 2015, téléphonie avec relai téléphonique en 2018.

Les personnes sourdes bénéficient d'une meilleure reconnaissance de leurs besoins spécifiques, dont l'accès à une langue. Le choix de l'orientation linguistique, bilinguisme LSF/français ou français avec ou sans LfPC relève de la décision parentale. La LSF semble mieux connue du grand public, notamment par sa présence télévisuelle, à l'Assemblée Nationale par exemple. Même si LSF et LfPC se sont (re)développés sur la même période en France, le code LfPC n'a pas bénéficié de la même popularité. La surdité est encore associée à l'image des « sourds-muets », à la LSF comme langue évidente et obligatoire. Le code LfPC et ses avantages n'ont pas encore l'égalité d'information, sont méconnus. Ce niveau d'information précis, formalisé, se fait uniquement dans un cadre de diagnostic, de personnes touchées par la surdité, confrontée à ce choix. Et là encore, le niveau d'information est inégal d'un territoire à un autre.

Les personnes sourdes bénéficient aujourd'hui de meilleurs droits, une meilleure reconnaissance de leurs besoins : compensation par des aides financières, humaines, matérielles, meilleur accès à l'emploi, parcours scolaire allongé et adapté, accès aux études supérieures. Il reste encore à faire et la situation continue d'évoluer, très vite pour certains, mais pas assez pour les sourds.

## **II- Progrès en réhabilitation auditive**

### **2-1 L'implant cochléaire**

L'implant cochléaire permet de reproduire une sensation auditive à partir d'une stimulation électrique. C'est sans doute une des plus grandes avancées médicales en matière de réhabilitation auditive ces dernières décennies. Le premier implant mono-électrode est posé sur un être humain par A. Djournio, C Eyriès et B. Vallancien en France en 1957. Les implants multi-canaux seront développés quelques années plus tard, et seront testés dans les années 1970 par W. House aux Etats-Unis et CH. Chouard en

France. A la fin des années 1990, la miniaturisation des parties externes et internes permettent l'implantation chez l'enfant : en 1996 et 1998, un premier enfant de 4 ans est bi-implanté. En 1999 en France, on dénombre 800 enfants porteurs d'IC, 1100 en 2005 selon la Haute Autorité de Santé. Selon les projections, il pourrait y avoir environ 6000 enfants implantés à ce jour [<sup>8,9</sup>].

Les travaux de recherches sur l'IC vont dans le sens de matériaux toujours plus fins et légers, confortables pour l'individu. L'amélioration du traitement du signal de l'implant fait l'objet de nombreuses études : meilleure transmission des basses fréquences, amélioration du confort auditif dans le bruit, reproduction de l'activité naturelle spontanée aléatoire de l'oreille au repos, pour éviter une période réfractaire physiologique simultanée des fibres nerveuses [<sup>10</sup>]. La technologie de traitement du signal de l'IC ne bénéficie pas encore des performances de celles des prothèses auditives classiques. Le réglage de l'implant est long, s'étale sur plusieurs mois. Les séances de réglages ne sont pas toujours bien vécues, pour diverses raisons : écart entre l'attente de l'individu et le résultat, sensations décrites comme douloureuses ou traumatiques, changements de régleur, etc. Des améliorations sont attendues dans ce domaine.

Les techniques d'implantation sont elles-mêmes à l'étude. Des travaux de recherches en histologie ont abouti à une nouvelle technique de clarification de la cochlée [<sup>11</sup>]. Une meilleure visualisation de l'organisation spatiale complexe de régions comme l'extrême base ou l'extrême apex pourraient permettre une meilleure connaissance et une meilleure insertion de l'électrode. Les récents travaux du Dr Y. Nguyen ont été salués par la communauté scientifique (Prix Emergence Scientifique 2018, [<sup>12</sup>]), avec le développement d'un robot de chirurgie d'implantation cochléaire, visant une insertion précise du porte-électrodes dans la cochlée, moins traumatique que l'insertion manuelle.

Aujourd'hui, une très large majorité de parents choisissent l'implantation cochléaire précoce pour leur enfant, unilatérale, puis bilatérale. L'impact sur l'accès et le

---

<sup>8</sup> <<http://www.implant-ific.org/h/1-implantation/2>> (février 2019)

<sup>9</sup> Cajal M., *Surdités, implants cochléaires et impasses relationnelles, les enfants inouïs*, éd. Eres 2013

<sup>10</sup> Alegria J., Deltenre P., Leybaert J., Serniclaes W., sous la direction de J. Lopez Krahe, *Surdité et langage, prothèses, LFPC et implants cochléaires*, 2007.

<sup>11</sup> <<http://www.cochlea.eu/voies-de-recherche>> mise à jour 26/12/2016 (février 2019)

<sup>12</sup> <<https://www.fondationpourlaudition.org>> (février 2019)

développement du langage est majeur, comme le montrent les résultats APCEI de nombreuses études [13,14]. La récupération auditive de ces enfants est telle que leurs besoins ont fortement évolué en termes d'accompagnements thérapeutique et pédagogique ces dernières années.

Près d'un tiers de ces enfants montrent un profil très « auditif » : ils se servent moins des indications visuelles, comme la lecture labiale, ou d'autres outils telle la LfPC. D'autres se trouvent dans des situations variées, faisant appel tantôt à leur capacité auditives, tantôt à leurs capacités visuelles. Les enfants sourds au profil très « visuel », plutôt majoritaires avant le développement de l'implant cochléaire pédiatrique, sont désormais moins nombreux. Le port d'un implant améliore considérablement la modalité auditive. Les résultats entre perception en modalité auditive seule vs modalité audio-visuelle sont souvent très proches. Cependant, c'est moins le cas chez des enfants jeunes, avant cinq ans, dont l'utilisation de l'implant n'est pas encore optimale. Dans ces cas, la modalité audio-visuelle est plus performante que la modalité auditive seule. Le développement linguistique, la représentation phonologique est meilleure lorsque les enfants tirent profit à la fois de la modalité visuelle et auditive.

Les structures nécessaires au développement de la compétence phonologique sont présentes chez tous les enfants, y compris les enfants sourds. Le développement du langage oral ne dépend pas de la modalité auditive, mais de la réception d'une information précise, exacte. Le système de LfPC est d'une utilité démontrée, même pour les enfants porteurs d'un implant. Toutefois, l'apport de la LfPC complémentaire à l'implant cochléaire ne fait pas consensus. L'attitude communicative orale des enfants sourds implantés se rapproche de celle des enfants entendants. Leurs difficultés sont plus difficiles à percevoir, et existent pourtant, sans qu'ils en soient conscients, eux ou leur entourage [15].

---

<sup>13</sup> Gérard JM, Deggouj N, Hupin C, Buisson AL, Monteyne V, Lavis C, et al. Evolution of communication abilities after cochlear implantation in prelingually deaf children. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 2010

<sup>14</sup> Noel-Petroff N., Dumont A., Busquet D., Le profil A.P.C.E.I. : une méthode d'affichage des performances audiophonologiques des enfants sourds appareillés ou implantés, *Connaissances et Surdités*, Sept. 2006 N°17 & 19, ACFOS.

<sup>15</sup> Bouton S., Bertoncini J., Leuwers C, Serniclaes W., Colé P. Apprentissage de la lecture et développement des habiletés associées à la réussite en lecture chez les enfants munis d'un implant

L'optimisation du développement du langage oral de l'enfant sourd peut se faire par association de l'implant cochléaire et de la LfPC, en adaptant les propositions de prises en charge à chaque enfant. Un certain nombre d'études montrent que le duo IC-LfPC est bénéfique à la réception du langage oral, particulièrement avec exposition pré-implantatoire, ainsi que la maîtrise de la lecture [16]. Les projets doivent être individualisés pour être réussis [17]. C'est l'objet des nouveaux besoins recensés aujourd'hui, l'augmentation du cas par cas, de solutions d'accompagnement personnalisées, pour une meilleure réponse aux besoins.

Mais il ne faut pas oublier l'essentiel : l'implant cochléaire ne rend pas un enfant sourd normo-entendant. La période pré-linguistique est à risques et doit mobiliser tout l'entourage de l'enfant. Les compétences auditives amenées par l'implant doivent être soutenues par des compétences visuelles, pour la lecture labiale notamment, mais aussi sociales. Les échanges humains, précoces, restent la base du développement du langage, quel que soit le projet linguistique [18]. L'utilisation de la LfPC de façon précoce par les parents et l'entourage de l'enfant n'est pas forcément aisée. Malgré des initiations à la LfPC, et une certaine rapidité d'acquisition, l'utilisation de l'outil dans les échanges quotidiens n'est pas toujours pérenne. Cela pose l'hypothèse de la nécessité d'accompagner les parents et proches de l'enfant à la mise en place de la LfPC dans leur vie quotidienne, afin de garantir une utilisation plus durable, et un bénéfice pour l'enfant dans son développement du langage.

---

cochléaire : approche de la langue française parlée complétée, *La langue française parlée complétée (LFPC) : fondements et perspectives*, J. Leybaert (Ed. Solal), 2011

<sup>16</sup> Le Normand MT, Medina V, Diaz L, Sanchez J. Acquisition des mots grammaticaux et apprentissage de la lecture chez des enfants implantés cochléaires suivis à long terme : rôle du langage parlé complété, *La langue française parlée complétée (LFPC) : fondements et perspectives*, J. Leybaert (Ed. Solal), 2011

<sup>17</sup> Bertoncini J, Busquet D. La découverte de la parole : l'enfant entendant, l'enfant sourd porteur d'implant cochléaire et la LFPC : une histoire d'adaptabilité. *La langue française parlée complétée (LFPC) : fondements et perspectives*, J. Leybaert (Ed. Solal), 2011

<sup>18</sup> Hage C. Au-delà des méthodes : le lien, *La langue française parlée complétée (LFPC) : fondements et perspectives*, J. Leybaert (Ed. Solal), 2011.

L'implant cochléaire ne permet pas encore ou toujours de bonnes performances, dans le bruit, dans la perception de la musique [<sup>19</sup>], etc. Des recherches sont en cours dans ce domaine. Il est vrai que même si cette technologie révolutionne totalement la réhabilitation auditive, elle n'en reste pas moins liée à 22 électrodes, devant remplacer les milliers de connexions de l'oreille humaine. D'autre part, il est relevé dans les bilans post-implantation qu'environ 30% des enfants manifesteraient, malgré cette formidable réhabilitation prothétique, des troubles du langage et/ou des apprentissages.

## **2-2 Prothèses auditives et traitement du signal**

Un des plus gros progrès des prothèses auditives est le passage du traitement de signal analogique au numérique dans les années 1990. Les travaux importants ont été entrepris sur le traitement du signal, les stratégies de codage, des processeurs de plus en plus performants. Parmi les perspectives de la recherche technologique, des études portent sur l'automatisation, la reconnaissance de la parole de l'interlocuteur, la transcription automatique, ainsi que des applications utilisant des avatars pour coder automatiquement en LfPC ou en LSF. Elles ne sont cependant pas encore fonctionnelles, ni efficaces [<sup>20</sup>]. L'apparition de la possibilité de connexion Bluetooth a également récemment fait son apparition.

Il existe de multiples possibilités technologiques de traitement du signal. Il est complexe de sélectionner, de manière individuelle, le traitement spécifique qui va améliorer, pour une personne donnée, la compréhension au lieu de la détériorer. Par exemple, certaines manipulations améliorent la perception des voyelles en détériorant celles des consonnes. Les recherches en traitement du signal s'orientent vers encore plus d'amélioration de la perception du son dans le bruit, l'identification automatique des voix, particulièrement celle de l'interlocuteur principal, en utilisant aussi les informations visuelles. Cette expertise pourra ensuite être transférée à celle de l'implant cochléaire. L'amélioration du traitement du signal offre aux personnes atteintes de surdités moyenne et sévère un confort auditif assez remarquable.

---

<sup>19</sup> Alegria J, Deltenre P, Leybaert J, Serniclaes W, sous la direction de J Lopez Krahe, *Surdité et langage, prothèses, LFPC et implants cochléaires*, 2007

<sup>20</sup> Alegria J, Deltenre P, Leybaert J, Serniclaes W, sous la direction de J Lopez Krahe, *Surdité et langage, prothèses, LFPC et implants cochléaires*, 2007

Des travaux de déchiffrement des émotions dans la parole, l'intonation, sont également menés pour conduire à une nouvelle génération de prothèses, dites « cognitives ». Celles-ci pourraient décoder des émotions, des attitudes portées par la voix. Ainsi, les résultats des travaux du Docteur Jean-Julien Aucouturier, chercheur au CNRS dans le laboratoire des Sciences et Technologies de la Musique et du Son ont été récompensés en novembre 2018 (Prix scientifique de la Fondation pour l'audition). Ils ont permis le développement d'un logiciel permettant de modifier l'intonation pour un même mot, un autre outil capable de simuler l'acoustique d'un sourire [21].

Le gouvernement a pris en compte l'importance de la réhabilitation auditive, chez l'enfant comme chez l'adulte, et a engagé une réforme de la prise en charge de l'appareillage auditif, avec des critères de qualité minimum et une garantie de 4 ans. Des textes sont encore en cours de publication, pour le « reste à charge 0 », d'ici à 2021 [22].

### **2-3 Autres progrès médicaux**

Des travaux de recherche en pharmacologie sont en cours, pour protéger les cellules ciliées, les neurones. L'objectif est de pouvoir retarder leur dégénérescence due à l'âge notamment, ainsi que les acouphènes. La difficulté est que les molécules choisies ont des effets secondaires lorsqu'elles sont administrées par voie générale. Des moyens d'administrations locales pourraient s'envisager, d'autant que des essais concluants ont été conduits chez l'animal [23].

La thérapie génique et cellulaire pour la régénérescence des cellules ciliées fait également partie des perspectives. Les résultats sont pour l'instant obtenus sur l'animal, oiseaux et souris. La thérapie génique consiste à stimuler des cellules souches pour qu'elles se développent en organe de Corti puis en cellules ciliées, pour ensuite être connectées au cerveau. La thérapie cellulaire utilise la greffe de cellules souches pour

---

<sup>21</sup> <<https://www.fondationpourlaudition.org/sites/default/files/2018-11/CP%20remise%20des%20prix%20FPA%20161118-ilovepdf-compressed.pdf>> (février 2019)

<sup>22</sup> <<https://surdifrance.org/461-appareils-auditifs-ce-qui-va-changer-a-partir-de-janvier-2019>> (février 2019)

<sup>23</sup> Lewis R, Stone J. <<http://www.cochlea.org/futurs-traitements> Rebecca Lewis Jennifer Stone> (février 2019)

une différenciation en cellules ciliées. Ces travaux conduisent à de meilleures connaissances en génétique de la surdité.

La correction de gènes défectueux et le rétablissement du fonctionnement du système auditif sont également en point de mire. Des résultats récents de restauration de l'audition chez la souris atteinte de surdité congénitale ont été communiqués par l'INSERM, le 18 février 2019 [24]. Des chercheurs de l'Institut Pasteur, de l'INSERM, du CNRS, du Collège de France, de Sorbonne Université, de l'Université de Clermont Auvergne, en collaboration avec les universités de Miami, Columbia et San Francisco, sont parvenus à rétablir la fonction du gène codant pour l'otoferline, dans une surdité de type DFNB9.

## **2-4 Diagnostic et accompagnement**

La prise en charge de la surdité a grandement évolué ces dernières décennies, d'un point de vue restauration, avec des progrès médicaux et technologiques évidents. De meilleurs dépistages, diagnostics et accompagnements thérapeutiques ont également participé à cette logique de progrès.

Le dépistage de surdité néonatal a été généralisé en 2012, après plusieurs années de concertation. Ce dépistage précoce, quoique controversé quant aux risques de rupture communicationnelle entre la mère et l'enfant dépisté sourd, donne une possibilité considérable d'intervenir au plus tôt dans le développement et l'acquisition du langage. Cela passe par la réhabilitation auditive, avec l'ensemble des appareils et technologies vus précédemment. L'éducation auditive peut être entreprise plus tôt, c'est un des facteurs de développement du langage. Le diagnostic, la prise en charge de l'enfant, et de ses parents, peut également être faite de façon précoce, avec des choix plus rationalisés, étayés par des professionnels organisés et mieux formés qu'il y a 40 ans. Les pronostics d'évolution sont également meilleurs, et encourageants. Le modèle du « sourd-muet », encore très présent, s'efface peu à peu et laisse place à plus de diversité, due à un choix et non à une contrainte.

---

<sup>24</sup> <<https://presse.inserm.fr/la-therapie-genique-inverse-durablement-une-surdite-congenitale-chez-la-souris/33702/>> (février 2019)

Dans les années 70, aucune preuve scientifique ne venait soutenir la pratique intensive du code LfPC telle que O. Cornett l'avait imaginée. Cette première génération d'enfants sourds « biberonnés à la LfPC » est venue démontrer que les sourds profonds pouvaient « voir la parole ». L'implication des familles était forte, les résultats dans l'acquisition du langage allaient de pair : les enfants massivement exposés à la LfPC étaient mieux entraînés à lire les expressions du visage, et à la lecture labiale, indispensable [25]. L'accompagnement personnalisé des enfants sourds n'existait pas vraiment, le dépistage et le diagnostic étaient compliqués, moins accessibles qu'aujourd'hui.

Les progrès en réhabilitation auditive sont venus apporter une aide précieuse et indéniable aux enfants (et aux adultes) sourds, profonds, sévères, moyens. Cette restauration auditive est souvent et malheureusement perçue à tort comme parfaite, unique, « magique », rendant un enfant sourd entendant. Ce n'est pas le cas. Les prouesses technologiques ont fait oublier, y compris au sein des professionnels, les autres fondamentaux de l'acquisition du langage : communication, interactions, précision de la réception, etc.

Les familles, et les professionnels, s'investissent moins dans les outils communicationnels, tel le code LfPC. Ces enfants qui entendent si bien peuvent faire illusion, souvent jusqu'au collège. Mais dans le secondaire, les enseignants sont multiples, le rythme plus rapide, l'exigence de travail plus importante. Les lacunes d'une acquisition du langage fine et précise se font sentir, les enfants devenus jeunes adolescents se sentent alors un peu perdus. Les demandes d'accompagnement avec LfPC viennent plus tardivement, pour des enfants qui n'ont parfois jamais reçu de LfPC. Il ne faut pas opposer réhabilitation auditive et accompagnement linguistique, le décodage est aujourd'hui appris de façon analytique plutôt que par imprégnation. Il faut s'adapter à ces nouveaux besoins.

La prise en charge est de plus grande qualité, reste toutefois la disponibilité des professionnels compétents. Les orthophonistes sont de formation généraliste, trop peu se

---

<sup>25</sup> Leybaert J. *La langue française parlée complétée (LFPC) : fondements et perspectives*, Ed. Solal, 2011

tournent vers une spécialisation et un exercice vers la surdité. Les listes d'attente s'allongent. Les codeurs LfPC sont trop peu nombreux, manquent encore sur beaucoup de régions françaises, tout comme les établissements proposant une véritable offre de bilinguisme, avec interprètes LSF et professionnels utilisant et maîtrisant la LSF.

## Partie II : codeur LfPC d'hier à aujourd'hui

### I- Code LfPC et codeur LfPC : un outil et un métier récents

#### 1-1 De l'outil au métier

Si la langue des signes existe depuis plusieurs siècles, le code LfPC est beaucoup plus récent. Ce code manuel est mis au point par O. Cornett à la fin des années 60, aux Etats-Unis, au Gallaudet College. Il est alors nommé Cued Speech. O. Cornett est soucieux d'apporter une solution aux difficultés rencontrées par les élèves sourds signants dans l'acquisition de la lecture. C'est l'émergence d'une communication hybride, entre oralisme stricte et langue des signes.

En 1972, René Dissoubray, alors professeur à l'INJS de Paris, prend connaissance d'une première adaptation franco-suisse du Cued Speech. Il contacte le Dr Cornett, l'invite à l'INJS, et organise des débats sur l'utilisation de ce nouveau système, en présence notamment de Mme Borel-Maisonny. Cette première adaptation du Cued Speech, encore peu aboutie et lente, est peu convaincante. Il faudra la démonstration, en 1977, de l'utilisation du Cued Speech par une famille américaine installée en France pour faire basculer les convictions. Le Cued Speech est adapté à la langue française, sous le nom de code LPC ou LPC, ou encore LfPC aujourd'hui. En 1980, l'Association Nationale pour la Langue Parlée complétée (ALfPC) est créée, sous la présidence de Jean-Cyril Spinetta, alors père d'une petite fille sourde accueillie à l'INJS, convaincu par l'utilité et la pratique du LfPC [<sup>26</sup>].

Les configurations manuelles, ou clés, sont au nombre de huit, avec cinq positions de la main près du visage pour les voyelles. Les clés ont été adaptées à la phonologie de la langue française, le Cued Speech ne pouvait être utilisé en l'état, certains sons de la langue anglaise étant différents ou absents de la langue française, comme les diphtongues. Ce système mano-oral a été mis au point pour les enfants sourds profonds, dont la récupération auditive était quasi nulle, pour une perception efficace et précise de la parole. L'information manuelle est complémentaire à celle de la lecture labiale. La

---

<sup>26</sup> <https://aLfPC.asso.fr/histo> (février 2019)

combinaison clé – position de la main – lecture labiale, ou kinème, permet de percevoir, sans aucune ambiguïté, les différents sons et syllabes de la langue. C'est grâce à cette représentation phonologique exacte que l'enfant sourd pourra aisément rentrer dans la langue orale, puis écrite, à un rythme et avec une qualité comparables à ceux des enfants entendants. Le code LfPC ne constitue pas une langue à part entière, c'est un outil qui s'inscrit dans un projet oraliste, pour l'acquisition de la langue française, à la fois orale et écrite, par les enfants sourds.

Le code LfPC, en tant qu'outil récent, n'a pas encore fait l'objet de très nombreuses études scientifiques. Certains laboratoires et instituts ont été plus acteurs que d'autres, comme le Laboratoire Cognition, Langage & Développement et le Centre Comprendre et Parler de l'Université libre de Bruxelles, le Centre Technique Nationale d'Etudes et de Recherche sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI), le laboratoire de psychologie de la perception de l'Université de Paris Descartes, L'université Stendhal de Grenoble.

L'arrivée du LfPC en France est le fait d'un petit nombre de personnes, l'utilisation est principalement familiale. Il n'existe pas encore de métier associé au code LfPC. Quelques parents décident de s'investir dans l'utilisation de la LfPC pour leur enfant, ce sont les balbutiements de l'intégration scolaire. Il n'existe pas de personne spécifique pour accompagner les enfants sourds en classe et leur transmettre les messages auditifs à l'aide du code LfPC. Ce sont d'abord des mères d'enfants sourds qui se rendent en classe pour accompagner leur enfant et jouer ce rôle de « maman-codeuse ». Beaucoup cesseront leur activité professionnelle pour tenir ce rôle.

## **1-2 Naissance du métier de codeur LfPC**

Ces mamans-codeuses ont suivi une formation théorique et pratique, dispensée par l'ALfPC. En 1987, le certificat de codeur LfPC est délivré par l'ALfPC, le ministère des Affaires Sociales et le ministère de l'Education nationale. Ce certificat est rendu accessible pour des personnes disposant d'un bac+2. Il sera délivré à 230 personnes jusqu'en 2005, date de création de la Licence professionnelle de codeur LfPC [27]. A noter qu'à l'époque, ces personnes certifiées avaient les compétences pour accompagner

---

<sup>27</sup> <https://aLfPC.asso.fr/histoire-de-la-LfPC/>

des élèves possédant un bon niveau de décodage. La transmission du message était quasiment intégrale, sans adaptation pédagogique particulière. Le certificat ne donnait pas de compétences pédagogiques, ni de contenu suffisamment consistant en matière de développement de l'enfant.

En 2005 est créée une licence professionnelle de codeur LfPC à Paris, puis à Lyon l'année suivante, se déroulant sur un an, donnant une qualification de niveau Bac+3. Il s'agit d'accroître le nombre de personnes formées, pour répondre aux besoins en codeurs LfPC dans toutes les régions, tout en offrant une formation universitaire plus dense, plus complète, répondant aux exigences de la loi du 11 février 2005 :

- Garantir la qualification professionnelle des accompagnants des personnes sourdes
- Favoriser la scolarisation de proximité
- Permettre le choix du mode de communication

La création de cette formation a également permis d'ouvrir une opportunité de professionnalisation à des personnes extérieures au contexte malentendant.

De nombreuses associations de parents s'étaient déjà créées autour de la déficience auditive de l'enfant. Parmi elles, l'ANPEDA (Association Nationale des Parents d'Enfants Déficiants Auditifs) en 1965, L'APEDAC (Association des Parents Déficiants Auditifs du Calvados) en 1984, l'UNAPEDA (Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs) en 2004, etc. Il manquait une association regroupant les codeurs LfPC : en 1992, l'Association Nationale des COdeurs en LfPC est créée [28]. Une charte de déontologie du codeur en LfPC est disponible sur le site de l'ANCO (dernière mise à jour en 2017, pour une création en 2006). Le secteur associatif représente une part importante des employeurs des codeurs LfPC aujourd'hui. Les instituts médico-sociaux constituent l'autre part dominante des emplois. Les auto-entreprises et très petites entreprises de codeurs LfPC commencent à se développer ces dernières années.

---

<sup>28</sup> <<https://ancoLfPC.fr/association-anco/#anco-description>> (mars 2019)

### **1-3 1<sup>ère</sup> évolution : codeur-transmetteur, codeur-accompagnateur**

La licence professionnelle donne une description précise du métier, de son statut, de ses missions au travers d'un Vade Mecum [<sup>29</sup>]. Apparaît rapidement la distinction entre codeur-transmetteur, qui transmet les messages oraux sans adaptation, et codeur-accompagnateur, qui peut proposer une médiation linguistique si nécessaire. Cette distinction est une des premières évolutions du métier de codeur LfPC. La situation du codage en classe a déjà évolué, entre les premiers codeurs certifiés et les nouveaux codeurs. Au départ, le codage se faisait auprès d'élèves sourds profonds, avec une faible récupération auditive, de manière intégrale. Du fait des progrès technologiques cités précédemment, dès le début de XXI<sup>ème</sup> siècle, le codage intégral du message de l'enseignant n'est plus la norme. Le codeur LfPC doit s'adapter, en fonction du profil de l'enfant (son âge, le type de surdité, les capacités de perception, le niveau linguistique, etc), du contexte d'intervention, de la disponibilité de l'enfant. La génération de jeunes sourds ayant baigné dans le code LfPC a grandi, ce sont de jeunes adultes. Ils continuent d'avoir besoin de transmission intégrale, ils ont souvent d'excellentes compétences de décodage. Ils sont arrivés dans les études supérieures, en milieu professionnel. Ils demandent l'intervention du codeur LfPC transmetteur dans différentes situations (changement d'intervenant, éloignement, situations acoustiques défavorables, réunions, entretiens, etc). A noter que la transmission d'informations en langues étrangères est limitée phonétiquement avec le code LfPC. Le Cued Speech a été adapté à une soixantaine de langues dans le monde. Il serait préférable d'utiliser le code spécifique à chaque langue pour la transmettre de façon plus fiable, nous verrons ce point dans un chapitre ultérieur.

### **1-4 Rôle et fonctions du codeur LfPC**

Le rôle du codeur est de transmettre tous les messages oraux en langue française à l'aide du code LfPC. C'est le public auprès duquel il intervient qui va orienter ses missions. Ainsi, 4 fiches de postes de codeurs LfPC sont disponibles sur le site de l'ANCO :

- Enfants 0-6 ans
- Jeunes 6-20 ans

---

<sup>29</sup> <[http://www.licence.sdv.upmc.fr/fr/pdf/2016\\_2017/Licence\\_pro/LCP\\_vadeMecum.pdf](http://www.licence.sdv.upmc.fr/fr/pdf/2016_2017/Licence_pro/LCP_vadeMecum.pdf)> (mars 2019)

- Etudiants post-bac
- Adultes

Les missions sont clairement détaillées et disponibles. Elles sont largement utilisées par les professionnels. Ainsi, un codeur intervenant auprès d'un public jeune aura, auprès de la famille, à informer et initier à la LfPC et accompagner la famille dans le projet linguistique de l'enfant. Ses missions principales sont de l'accompagner dans ses apprentissages linguistiques, le guider en fonction de ses capacités, des situations. Il doit transmettre et expliciter l'environnement sonore, et s'assurer de la compréhension de l'enfant, animer des ateliers de codage et décodage. Le codeur LfPC intervient également auprès des personnels des lieux d'accueil, tels les enseignants, et des structures spécialisées (psychomotriciens, éducateurs, orthophonistes, etc) : il est le partenaire, fait le lien, informe, rend compte du travail et des évolutions et participe aux réunions spécifiques pour l'enfant et institutionnelles. Ce type de missions est compensatoire.

Les interventions auprès de publics sourds adultes, étudiants post-bac ou professionnels par exemple, ont des missions plus centrées sur la personne en elle-même, beaucoup moins sa famille ou l'institution spécialisée. L'environnement d'études ou de travail sera à informer sur les difficultés et besoins de la personne. Des rédactions de synthèses peuvent faire partie des missions demandées. C'est de la mise en accessibilité directe. Les compétences et qualités nécessaires à la réalisation de ces missions varient bien entendu en fonction du public, la vitesse de codage, la posture également.

## II- Codeur LfPC : un métier en mutation

### 2-1 Regard sur le métier : point de vue des codeurs LfPC

Pour effectuer un état des lieux du métier de codeur LfPC et donner des perspectives d'évolution, j'ai recueilli des informations auprès de codeurs LfPC en activité. Je dirai ici qu'il s'agit de plutôt de **codeuses** LfPC, ce métier étant majoritairement féminin.

J'ai choisie de collecter ces données à l'aide d'un questionnaire, du fait de la quantité importante de personnes à solliciter. En 2015, la licence professionnelle de Paris

comptait 192 étudiants licenciés [<sup>30</sup>]. On peut estimer à environ 400 codeuses LfPC sur le territoire en 2018 (sur la base de 60 étudiants formés par an). Elles ne sont pour autant pas toutes en exercice, mais je n'ai aucune information précise sur ce point. Le questionnaire conçu à l'attention des codeuses LfPC se trouve en annexe 1. Il comporte une page de présentation du projet et ses objectifs, 26 questions nécessaires au cadrage de l'étude, portant sur le regard des codeuses LfPC quant à leur métier et leur évolution professionnelle. Je souhaitais avoir accès aux catégories d'informations suivantes :

- Précisions générales : statut salarié ou libéral, âge des personnes accompagnées, etc.
- Niveau de satisfaction du métier, difficultés rencontrées, missions confiées, évolutions, propositions, besoins des personnes sourdes, etc
- Etat des réflexions sur l'évolution de carrière, accès à la formation, perspectives, etc.

Les questions sont essentiellement fermées, à choix multiples, quelques-unes ont été laissées ouvertes, afin de permettre la libre expression de chacune. Mon objectif était d'obtenir 40 réponses minimum, soient 10% des codeuses supposées en activités.

J'ai transmis ce questionnaire par email, sous la forme d'un document attaché, modifiable, rapide à saisir (temps évalué à 10 minutes). Les codeuses auxquelles je me suis d'abord adressée interviennent dans la Licence professionnelle de Paris. J'ai également sollicité des codeuses rencontrées au cours de mon stage de découverte des métiers de la surdité. Mon questionnaire a ensuite été relayé par le réseau de codeuses LfPC, aux anciennes étudiantes des sites de Paris et Lyon. J'ai reçu et analysé les réponses de 34 codeuses LfPC. J'ai également pu contacter 2 codeuses, pour un entretien téléphonique plus approfondi de leurs réflexions. Les résultats du panel de réponses ont été analysés et traités ci-après. Je souligne ici que l'analyse portant sur un faible nombre de données, il est difficile d'en réaliser une étude statistique pertinente. Je m'en tiendrai à une analyse descriptive et comparative des réponses, sans aller jusqu'à la corrélation ou

---

<sup>30</sup> Maunoury-Loisel B, *Discours lors de l'anniversaire des 10 ans de la licence Codeur LFPC*. Vendredi 6 novembre 2015 à l'UPMC, <[https://aLfPC.asso.fr/wp-content/uploads/Discours-de-Brigitte-Maunoury\\_licence.pdf](https://aLfPC.asso.fr/wp-content/uploads/Discours-de-Brigitte-Maunoury_licence.pdf)> (mars 2019)

la fiabilité statistiques des écarts observés. L'ensemble des données collectées dans cette étude a été rendu anonyme et son utilisation est réservée à des fins universitaires.

### Panel de codeuses LfPC interrogées

Sans surprise, 100% des personnes interrogées sont des femmes. Elles sont jeunes : 53% ont entre 30 et 40 ans, 29% ont moins de 30 ans (*Fig.1*). Les 2/3 exercent en milieu urbain, dont 38% en région parisienne, 26% dans le nord-ouest de la France et 18% dans le sud-ouest. Les régions nord-est et sud-est sont peu représentées (*Fig.2*).

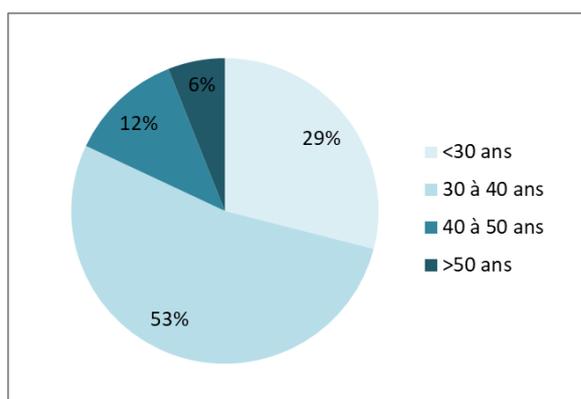


Figure 1 : Répartition par âge des codeuses LfPC interrogées

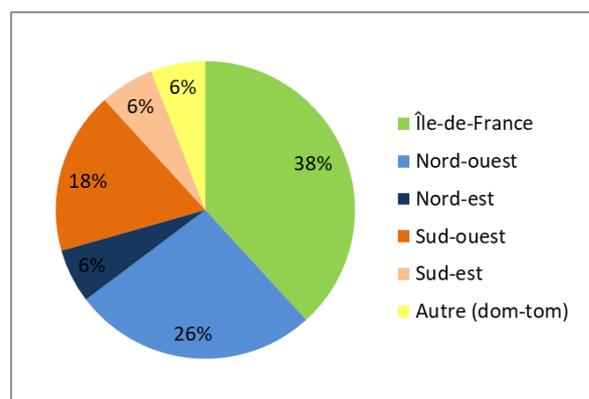


Figure 2 : Répartition par région des codeuses LfPC interrogées

Un quart exerce cette activité depuis plus de 10 ans, un autre quart plus récemment, moins de 5 ans. Pour la plupart des codeuses de plus de 40 ans, il ne s'agit pas de leur première activité professionnelle, mais d'une reconversion, elles sont codeuses depuis moins de 10 ou moins de 5 ans. 74% des personnes interrogées sont titulaires de la Licence professionnelle de Paris, 18% de celle de Lyon, on compte 6% de VAE (*Fig. 3 et 4*). A noter que les diplômées de Lyon n'exercent pas forcément dans leur région d'études.

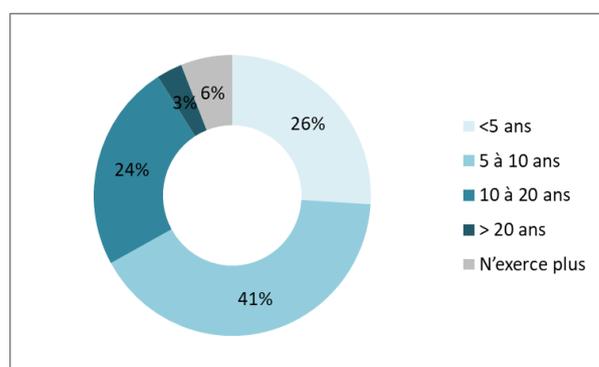


Figure 3 : Ancienneté dans la profession de codeur LfPC

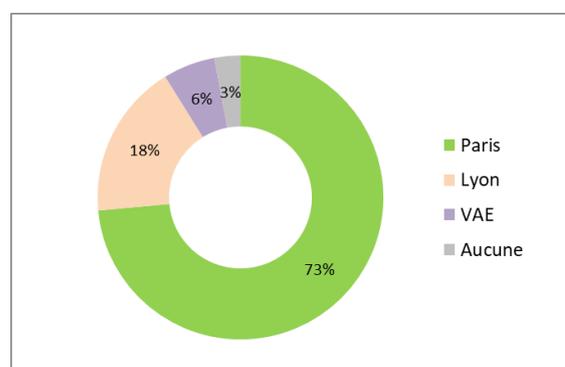


Figure 4 : Lieu d'obtention du diplôme de Licence codeur LfPC

57% sont salariées, à temps plein, 37% à temps partiel. L'activité libérale est très faiblement représentée, et compense ou non un temps partiel. Le secteur associatif représente la majorité des employeurs, à 45%, puis les établissements médico-sociaux, à 37%. Les autres structures, particuliers employeurs, entreprises de télécommunication, etc sont minoritaires (*Fig.5*).

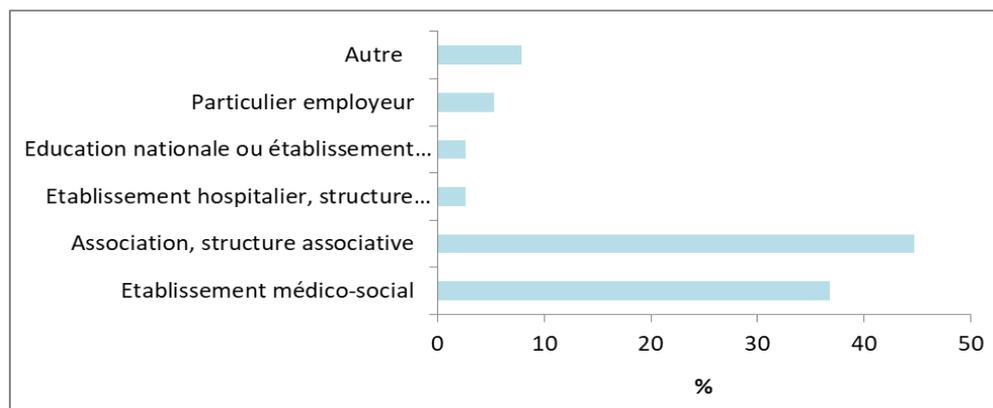


Figure 5 : Catégories d'employeurs

La rémunération moyenne se situe entre 1500 et 1800€ nets mensuels pour 44% des réponses, 24% entre 1200 et 1500€. Il semble que les structures associatives se montrent plus rémunératrices que les établissements médico-sociaux.

91% font partie des codeuses dites accompagnatrices, 21% font également de la transmission directe pour un public adulte. L'activité seule en direction des adultes est très faiblement représentée. 29% ont une activité autre que celle de codeuse, pour laquelle elles sont rémunérées, telle la formation professionnelle (en direction des parents, professionnels). Chez ces codeuses-accompagnatrices, la grande majorité des élèves accompagnés sont en primaire et au collège : 30% de 6-11 ans et 27% de 11-15 ans. 27% des enfants accompagnés ont moins de 6 ans, les moins de 3 ans étant très minoritaires. 16% sont lycéens et jeunes adultes de moins de 20 ans (*Fig.6*).

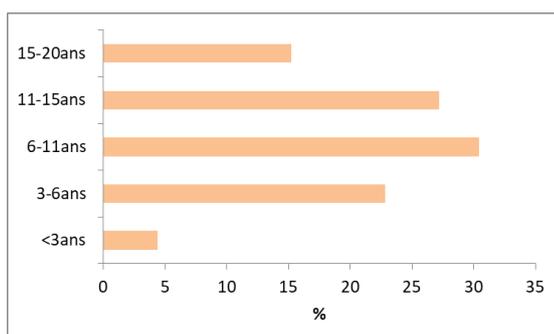


Figure 6 : Répartition par âge des jeunes sourds accompagnés

## Leurs missions et état de satisfaction

76% des codeuses interrogées se déclarent satisfaites de leur métier (Fig.7). Elles évoquent toutefois des sources d'insatisfaction, qui rejoignent celles des 24% insatisfaites. La plus citée est **le manque de possibilités d'évolution**, viennent ensuite les déplacements, trop nombreux, et le sentiment d'inutilité. Le salaire, quoique faible, n'est pas le critère qui ressort le plus avec 6% d'évocation seulement (Fig.8).

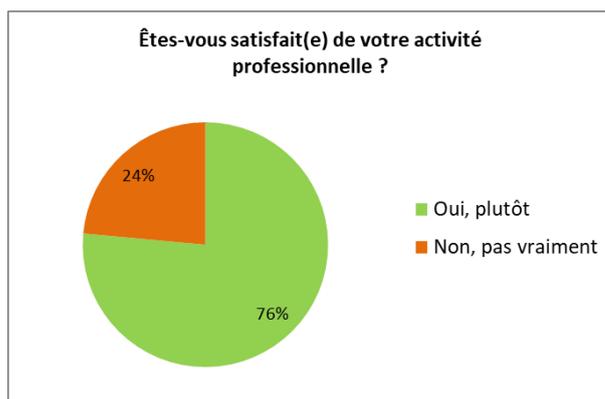


Figure 7 : Etat de satisfaction professionnelle

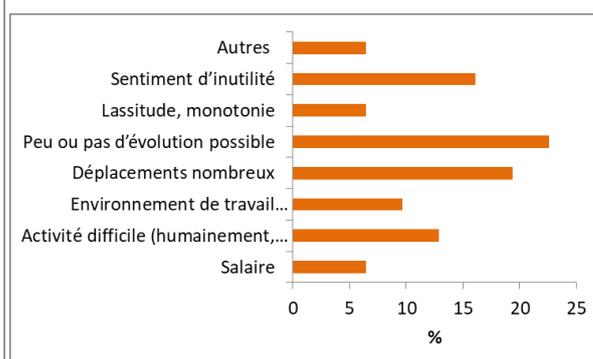


Figure 8 : Raisons d'insatisfaction données

Les 24% à ne pas être satisfaites de leur activité ont entre 30 et 40 ans, et travaillent en Ile-de-France ou dans la région Nord-Ouest. Elles exercent depuis moins de 10 ans pour 75% d'entre elles. A noter que celles qui ont dépassé ce « cap des 10 ans » sont satisfaites de leur activité. Les codeuses qui se déclarent insatisfaites sont toutes diplômées de Paris. La proportion de travail à temps partiel est surreprésentée (50% pour ces personnes, contre 38% au global). Le type de structure ne semble pas être corrélé à leur état de satisfaction. Parmi elles, 100% déclarent avoir un manque de temps pour les trajets, préparations ou réunions. C'est un critère largement surreprésenté par rapport au panel d'ensemble.

73% des codeuses LfPC interrogées ont une fiche de poste, claire, à laquelle elles ont accès. Parmi les 27% qui n'en ont pas, ce ne sont pas forcément celles qui se déclarent insatisfaites de leur métier. Il ne semble pas y avoir de mauvaise surprise, pour 97% les missions sont conformes à celle de leur engagement à la signature de leur contrat, qu'elles décrivent en ces termes :

- Accompagnement de jeunes sourds en milieu scolaire ordinaire : remédiation linguistique
- Transmission à un public adulte
- Information et promotion de la LfPC auprès de familles, professionnels, etc
- Formation à la LfPC
- Participation aux réunions
- Animation d'ateliers de codage/décodage
- Passation de tests TERMO (Test d'Evaluation de la Réception des Messages Oraux)
- Gestion administrative, suivi de dossiers (dont compte rendus, etc)
- Observation/évaluation des conditions d'inclusion
- Participation à des groupes de travail, de réflexion, d'échanges

Il apparaît, en plus de ces éléments, quelques missions sortant du champ de ce que décrivent les fiches de postes de l'ANCO :

- **Assistance pédagogique**
- **Référent** enfant, rédaction du projet PPS et/ou PIA
- **Guidance parentale**

19% considèrent que certaines tâches ne devraient pas faire partie de leurs attributions, parmi elles, citons :

- La surveillance : de récréation, pause méridienne, taxi, périscolaire (mercredi et samedi)
- L'assistance pédagogique, avec préparation de cours ou supports spécifiques
- L'observation en classe, sans rôle particulier perçu

On peut relever ici que l'assistance pédagogique est perçue à la fois comme une opportunité, en réponse à un besoin pour certaines, ou une difficulté, une sur-responsabilité pour d'autres.

### **Les évolutions du métier et les difficultés rencontrées**

Les difficultés soulignées par les codeuses sont diverses, le manque de reconnaissance du métier est relevé à 23%, le manque d'investissement dans le code de l'enfant, la famille, les professionnels à 21%. Le manque de temps pour la préparation

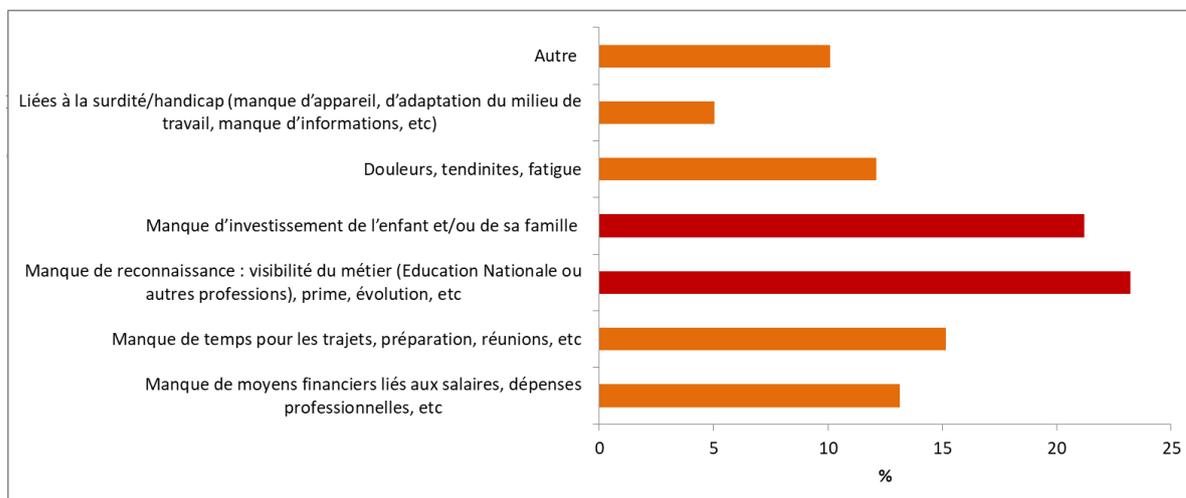


Figure 9 : Rencontrez-vous les difficultés suivantes ?

Les verbatim utilisés sont édifiants :

- Manque de reconnaissance :

« Manque de visibilité et de reconnaissance du code LPC, évolution du métier »,

« Les enfants sont plus performants auditivement donc ils s'investissent moins dans le code, or ils ont besoin d'une aide pour d'autres tâches plus scolaires, ce qui fait que je me sens souvent comme une AVS et non comme une codeuse »,

« Métier à la frontière de beaucoup d'autres (AVS, prof...) qu'il est parfois difficile de faire comprendre auprès de l'EN et parfois même auprès des collègues »,

« Les collègues ou partenaires extérieurs (orthophonistes etc...) ne sont pas toujours réellement informés sur le code ».

- Manque d'investissement dans le code LfPC :

« Les jeunes adultes sourds qui arrivent sur le marché du travail ont parfois reçu moins de LfPC étant enfant. Ils ont donc, pour certains, un plus faible niveau de décodage »,

« Parents moins investis, pensent que l'implant suffit »,

« Les enfants ne sont plus d'excellents décodeurs car ils investissent leur implant, priorisent leur voie auditive, quid de la place du codeur ? »

- Manque de moyens et temps :

« Difficulté de mise en place d'un emploi du temps cohérent pour les élèves en raison des distances à parcourir »,

« Moins d'heures de code accordées, difficultés de financement, prise en charge revue à la baisse dans les Instituts médico-sociaux »,

« Pas assez de moyens pour financer des postes de codeuses pour couvrir les réels besoins des enfants en quantité et qualité »,  
« Manque de lien entre les différents partenaires (centre d’implantation, services...)».

Les douleurs tendineuses sont plus représentées chez les codeuses insatisfaites : 50% contre 35% pour l’ensemble du panel. Le manque de reconnaissance et d’investissement sont également plus représentés pour ces codeuses LfPC. Pour elles, les difficultés majeures sont liées au fait que les enfants décodent moins du fait de leur réhabilitation auditive, à 88% contre 42% pour l’ensemble du panel.

Les difficultés perçues et évolutions rencontrées dans leur métier sont liées, mélangées. Les évolutions citées sont les mêmes que les difficultés perçues. 60% des codeuses LfPC relèvent que leur activité professionnelle a évolué ces dernières années (*Fig.11*), particulièrement sur le fait que les enfants décodent moins, sont moins attentifs au code (42% des réponses). Les difficultés relatives à l’exécution de missions autres que celles d’un codeur concernent 18% des codeuses interrogées. L’augmentation du nombre de demandes de prise en charge en LfPC est relevée à 10% des réponses.

51% des codeuses LfPC se déclarent inquiètes de l’évolution de leur métier, les avis sont donc très partagés, qu’elles soient jeunes ou moins jeunes, qu’elles soient expérimentées ou non (*Fig.10*). Les diplômées de Paris le sont plus que celles de Lyon (parmi celles qui se déclarent inquiètes 88% sont diplômées de Paris, 11% de Lyon). Les codeuses travaillant en structure associative semblent plus inquiètes, à 55%, que celles travaillant en institut (39%).

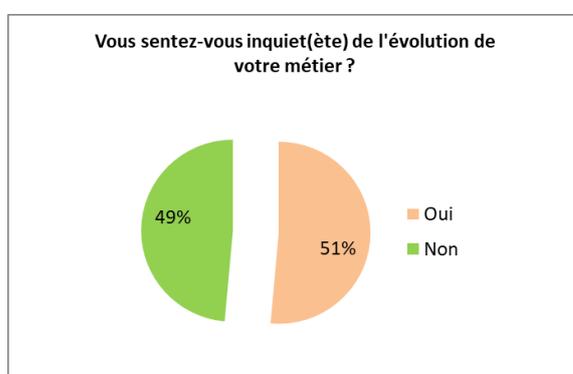


Figure 10 : Etat d'inquiétude relatif à l'évolution du métier



Figure 11 : Perception de l'évolution du métier ces dernières années

87% des codeuses LfPC qui se disent inquiètes se déclarent aussi non satisfaites de leur activité professionnelle, mais ce n'est pas forcément lié au fait que certaines de leurs missions ne soient pas considérées comme les leurs. Celles qui se montrent inquiètes sont majoritairement, pour 67% d'entre elles, des personnes qui constatent une évolution de leur métier, à laquelle elles auraient du mal à s'adapter. Les plus concernées sont celles qui ont le plus d'ancienneté (Fig.12). Ce sont des professionnelles qui ont démarré leur métier de codeuse LfPC avant la systématisation du dépistage précoce de surdité, avant les performances constatées des implants cochléaires et leur généralisation. Cela peut expliquer que 40% des codeuses ne perçoivent pas particulièrement d'évolution dans leur activité professionnelle, dans la mesure où ces évolutions auraient eues lieu à leur arrivée sur le marché du travail.

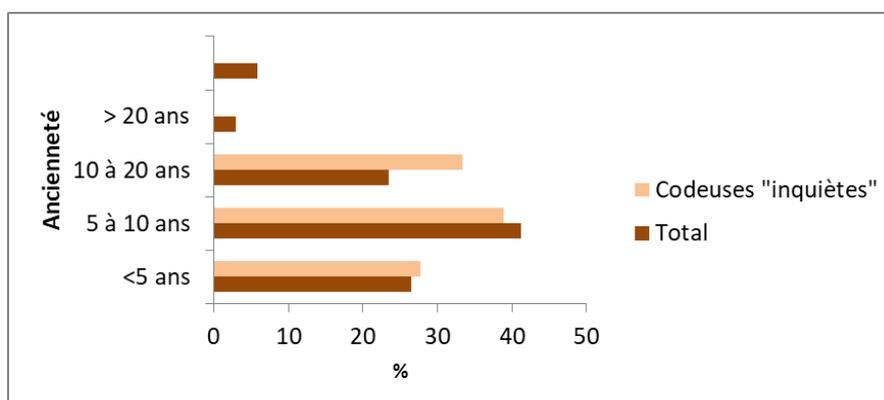


Figure 12 : Niveau d'ancienneté des codeuses LfPC inquiètes par rapport à la totalité du panel

A noter que certaines codeuses LfPC, arrivées plus récemment dans le métier par le biais d'une reconversion professionnelle, sont lucides sur le métier de codeur LfPC et son évolution. Elles n'ont pas les mêmes aspirations, le même questionnement, se montrent plus sereines, voir optimistes. Elles sont à l'écoute d'opportunités, se servent également de compétences acquises dans leur expérience antérieure.

## 2-2 Regard sur le métier : point de vue des encadrants

En parallèle de cette collecte de données auprès de codeuses LfPC, j'ai conduit quatre entretiens avec des responsables de service ou responsables d'établissement, en charge de codeuses LfPC. Le guide d'entretien développé se trouve en annexe 2. Chaque entretien a fait l'objet d'un enregistrement, afin d'avoir une utilisation fidèle des propos recueillis. Un entretien complet a été retranscrit en annexe 3. Je souhaitais croiser les

deux sources d'informations, codeuses LfPC et responsable hiérarchique, et obtenir d'autres points de vue, avec une vision plus globale d'encadrant :

- La gestion des codeuses : recrutement, entretiens, fiches de postes, etc
- Le pilotage de la formation : formations demandées et reçues, organisation, etc
- L'évolution du métier : les besoins, les demandes des salariées, les idées, ce qui est mis en place...

Les responsables d'établissement ou de service rencontrés encadrent au moins 5 codeurs LfPC et exercent en Ile-de-France ou dans la région Nord-ouest.

### **Outils de gestion, contrats, salaires**

Les fiches de poste disponibles sont la plupart du temps répliquées sur celles de l'ANCO. Des documents spécifiques de l'établissement ou de la structure ne sont pas développés de façon systématique, pour différentes raisons. Le manque de temps, de compétences disponibles, ou encore la perception d'un formalisme rigide voir inutile sont évoqués :

« le problème des référentiels c'est qu'on ne peut pas passer non plus son temps à trop le bouger » - entretien n°3

« je fais un blocage sur la fiche de poste, c'est un peu rigide » - entretien n°4

Les responsables d'établissement ont conscience de la précarité des contrats des codeuses LfPC, très souvent à temps partiel, avec des salaires bas. Ils reconnaissent volontiers les difficultés que cela peut représenter, mais estiment que les codeuses sont satisfaites malgré tout, de leur condition, car le métier offre quelques avantages, en termes de flexibilité horaire, de travail hors vacances scolaires, d'opportunité de travail sans diplôme pour certaines, ou une opportunité de reconversion professionnelle en un temps court :

« C'est un métier pas très bien payé, donc euh... une revendication, malgré les vacances. Mais euh, je pense qu'on n'est pas moins bien ici qu'ailleurs » - entretien n°2

« Faut croire que ça leur convient, même si bon ben, évidemment euh... avec un temps partiel en particulier le salaire est quand même très, très modeste hein, euh... mais euh, ça leur permet de s'occuper des enfants, voilà. » - entretien n°1

Il semble y avoir assez peu de rotation dans ce métier, les responsables d'établissement ne constatent pas trop de turn over. Le métier de codeur LfPC est encore

peu connu, le nombre de diplômés est restreint. Les deux Licences professionnelles accueillent chaque année 10 à 20 étudiants en moyenne. Ce nombre est variable d'une année à l'autre, peut être limité par les possibilités d'accueil de stagiaire en milieu professionnel, ou par le manque de candidatures. Les besoins sur le territoire ne sont pas pourvus, des offres d'emploi restent sans réponse, c'est assez inégal selon les régions. Les difficultés de recrutement sont connues, même si les codeuses LfPC ne semblent guère profiter de la situation, en termes de négociation salariale par exemple :

« *ben oui, y'a pas d'codeurs. [...] même celles qu'ont pas le diplôme elles trouvent un travail, y'en n'a pas, de codeurs* », « *On prend la personne... là depuis deux ans y'a pas de sélection. Dans les recrutements* » - entretien n°4

« *C'est difficile de trouver des codeuses, nous il y a deux ans on a eu du mal.* » - entretien n°2

En tant que responsables hiérarchiques, ils semblent s'inquiéter de l'état d'esprit, de l'état de satisfaction de leurs salariées, mettent en place des entretiens annuels, ou d'autres moments de communication plus ou moins formalisés. L'évolution professionnelle est un sujet assez absent des entretiens :

« *On a formalisé des entretiens annuels, tous les 2 ans. Autrement on se voit pour faire le point régulièrement. On a des réunions d'équipe, qui nous permettent d'avoir au moins une ou deux fois par an, de se voir pour les discussions* » - entretien n°2

« *Non, on fait pas [d'entretien annuel]. On se voit, bon pas beaucoup, mais on se téléphone, on échange par mail.* » - entretien n°1

### **Evolutions du métier, difficultés rencontrées**

Les évolutions et difficultés rencontrées par les codeuses sont entendues par les encadrants rencontrés. Ils écoutent, partagent, parviennent à apporter des réponses. D'autres sont désarmés devant la tournure que peut prendre le métier, la difficulté de positionnement, de réponse aux besoins des jeunes sourds, les confusions avec d'autres métiers de l'accompagnement que sont les AVS (Auxiliaires de Vie scolaire, actuellement AESH Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap) :

« *On voit bien les interrogations elles nous disent « après qu'est-ce qu'on fait ? »... C'est pas « comment j'm'occupe », c'est « qu'est-ce que je lui propose », on est vraiment sur ces questions* » - entretien n°3

« *Moi je suis pas inquiète du tout du tout.* » entretien n°4

« *Mais on ne sert à rien, on ne fait rien pour certains enfants, et autrement aussi parce que on a évolué par rapport à nos pratiques, ... en suivant l'évolution des besoins, en faisant évoluer notre*

*accompagnement. On a remarqué que les besoins en accompagnement des enfants étaient différents, ... étaient qu'il y avait d'autres besoins, ils en avaient besoin quand même. On s'est demandé qui peut apporter cet accompagnement aux enfants et la réponse a été : les codeuses. »*

- entretien n°2

*« Le codeur accompagnateur, c'est pas idiot, bien sûr, pourquoi on est arrivé à ce concept-là ? Au bout du compte le codeur accompagnateur c'est un super AVS qui code, c'est comme ça qu'il est compris et qu'un certain nombre de codeuses le comprennent aussi. » - entretien n°1*

Le manque de reconnaissance du métier n'est pas aussi net chez les encadrants que chez les codeuses LfPC. Les responsables d'équipe perçoivent une évolution dans la perception du métier, mais ne relèvent pas son manque de reconnaissance extérieure, ils ont plutôt tendance à en trouver la valeur, à la faire ressortir. Ils identifient, plus ou moins bien d'ailleurs, d'autres actions tout aussi importantes, inhérentes à l'évolution du métier, sur le soutien à la pédagogie, l'accompagnement de l'élève sourd comme de l'enseignant. L'accompagnement est perçu comme essentiel, sans toujours se définir précisément :

*« Le codeur ne code pas mais reste là comme garant que les adaptations sont bien mises en place » - entretien n°2*

*« Ils entendent bien, donc ils décodent plus. Mais on est d'accord pour dire qu'ils auront encore besoin d'aide. » - entretien n°4*

Le manque d'investissement des familles dans le code LfPC, et plus généralement dans l'accompagnement de leur enfant, est largement évoqué, pointant des difficultés importantes de gestion de ces enfants, qui décodent moins bien.

*« On voit bien les changements du terrain : les enfants ne décodent plus de la même façon, ils ne sont pas capables d'une attention plus longue » – entretien n°3*

*« Le gamin implanté, on code on code on code, il regarde ailleurs, quoi, ils ont l'impression qu'ils ont tout compris, tout entendu. Ils ont fait des tas de confusions, mais ils le savent pas, donc ils regardent pas, bien donc on va plus coder. Est-ce que le code est la bonne réponse à ce genre de chose ? » - entretien n°1*

Il est souligné le manque de cohérence, de coordination des différents professionnels, les communications parfois contradictoires données aux parents, dans l'utilisation du code LfPC ou autres moyens de communication. En revanche, aucun de ces encadrants n'a relevé les difficultés de moyens, de temps.

« la vérité c'est que les parents ne parlent plus. Un certain nombre d'orthophonistes avec l'idée que dans un premier temps l'essentiel c'est la communication, lancent les parents sur presque tout sauf LPC, en particulier expression corporelle, etc c'est essentiel, mais on va y ajouter du signe, baby signe, mais pas de la langue des signes, et après on retrouve les parents complètement perdus. » - entretien n°1

Des difficultés sont pointées d'un point de vue relationnel avec les institutions. Les relations avec les parents ou les enseignants ne sont pas relevées comme des points de difficultés. Le fonctionnement de l'institution semble assez lourd, dogmatique. Les décisions, la difficulté de s'adapter au changement, une sorte de piège de la réponse « toute-faite » à un besoin parfois mal identifié, ou un besoin qui n'est pas celui du jeune sourd mais ne l'établissement sont remontés :

« Le problème aussi c'est qu'on leur offre tellement tout, en transport, etc on les dépossède de leur rôle de parent parfois. À un moment donné c'est eux les parents, ils deviennent dépendants d'un système qu'on leur propose et qu'ils usent... [...] C'est le côté pernicieux du système spécialisé. » - entretien n°3

« C'était fatigant de devoir se battre. Moi j'ai eu de la chance parce que les enfants que j'ai eu j'ai pas eu à défendre leur code, [...] j'ai vu ma façon de travailler en association et en institut, ben je me préfère en association, parce qu'en institut on se plie à ses collègues. » – entretien n°4

Le regard porté par les encadrants sur le métier de codeurs LfPC est plutôt positif, souvent engagé, même s'il suscite encore beaucoup d'interrogations, de remise en question. Les évolutions du métier sont plutôt bien perçues, les réponses au questionnement des codeuses sont encore à construire ou compléter.

### **2-3 Les besoins des personnes sourdes**

Il ne s'agit pas ici d'établir une liste exhaustive des besoins, pour l'ensemble des personnes sourdes, mais plutôt d'identifier des besoins saillants suite aux échanges réalisés avec les professionnels et aux informations recueillies auprès d'eux.

#### **LfPC précoce**

L'utilisation de la LfPC au plus tôt a été relevée dans différentes études, citées précédemment. Sur le terrain, les codeuses LfPC comme leur responsable hiérarchique soulignent ce besoin d'intervention, d'appropriation précoce, qu'ils estiment d'autant

plus important que le code LfPC n'est plus autant investi qu'avant, tant par les enfants que leur famille. Les demandes de prises en charges avec code LfPC arrivent souvent tardivement, lorsque l'enfant est en école primaire, et plus régulièrement maintenant lors de l'entrée au collège.

Les familles sont orientées tardivement vers la LfPC, encore par certains professionnels de la surdité, qui estiment que la LfPC peut être démarrée au CP, avec l'apprentissage de la lecture. L'énergie et les moyens sont concentrés sur l'implantation cochléaire, aux résultats spectaculaires mais souvent bercés d'illusions. Les parents, les enseignants, les jeunes sourds sont convaincus que « le problème est réglé ». Il faut attendre une difficulté, technique par exemple lors d'une panne de l'implant ou de l'appareil, qui remet l'accent sur la déficience auditive. Autre difficulté moins attendue mais récurrente : l'entrée au collège, ou le changement d'établissement. Le jeune sourd se retrouve dans des interactions multiples, un niveau d'exigence plus important, etc. La difficulté à suivre apparaît, la demande de prise en charge, souvent à l'aide de code LfPC également, à un moment où il devient plus compliqué d'apporter une réponse adaptée.

Ainsi, un accompagnement précoce des enfants sourds et de leur famille avec la LfPC permettrait de développer l'attention visuelle, à la lecture labiale notamment, et ce avant implantation. Cette prise en charge se fait actuellement dans les CAMSP, pas toujours de façon généralisée, cela pourrait être fait beaucoup plus largement par les SSEFS, les SAFEP, sans attendre la scolarisation. Cette familiarisation avec la LfPC pourrait se faire à domicile, dans un lieu plus facile à appréhender par les parents. Les déplacements, nombreux, pour les différentes prises en charge (médicales, orthophoniques, etc), noient les parents et les amènent avec leur enfant dans un lieu qui n'est pas toujours propice à leur appropriation du code LfPC. Un suivi à domicile précoce permettrait de répondre à ce besoin de temps, d'espace familial, de confiance dont ont besoin les parents et leur enfant. Par ailleurs, les codeuses LfPC pourraient s'appuyer sur des compétences attentionnelles et visuelles développées dans la petite enfance, réactivables par la suite pendant la scolarité. Cette intervention précoce est à la limite de la guidance parentale, dans le soutien à la communication à installer entre parents et enfant porteur de surdité.

## **Apprentissage du décodage**

Les ateliers de décodage sont mis en place par la grande majorité des structures, qu'ils soient individuels ou collectifs. Le niveau de décodage est faible, au point que le codage avec voix est souvent nécessaire en classe. On peut se questionner sur l'efficacité de ces ateliers de décodage, à raison d'une à deux séances hebdomadaires d'une trentaine de minutes. Qu'en reste-t-il, lorsque le code LfPC n'est utilisé ni par l'entourage ni par les professionnels, et que le jeune sourd bénéficie de si peu d'heures d'accompagnement d'un codeur LfPC du fait du manque de moyens, sans compter les difficultés attentionnelles soulignées précédemment ? Il est évident que ces ateliers sont utiles, il reste à faire pour les rendre efficaces, en termes de temps, d'objectifs, de supports, d'évaluation. Augmenter le temps d'apprentissage du décodage, au moins au départ, de façon à ce que l'enfant puisse s'en servir aussi rapidement que possible pourrait être une voie d'amélioration.

Aujourd'hui, les codeuses LfPC faisant de la transmission auprès de jeunes adultes remarquent que le niveau de décodage et de langue ont baissé. Cela laisse entrevoir un besoin potentiel d'ateliers de décodage pour jeunes adultes.

## **Conscience phonologique**

Comme l'avait prédestiné O. Cornett au départ, à l'INJS de Paris la LfPC est utilisée auprès d'élèves sourds bilingues dans leur apprentissage de la lecture, pour leur apporter une conscience phonologique de la langue française. Des cours dédiés font partie de l'emploi du temps des jeunes sourds concernés. Les résultats sont encourageants. Cette pratique pourrait être généralisée aux structures dédiées à la surdité, avec les compétences de codeurs LfPC, pour des élèves sourds bilingues ou non.

Cette conscience phonologique n'est pas toujours présente chez des enfants normo-entendants. Le code LfPC pourrait là aussi répondre à un besoin commun de prise de conscience phonologique de la langue et d'accompagnement à la lecture, pour des enfants entendants en difficulté (selon les derniers chiffres, près de 23% des enfants de CP connaissent des difficultés de lecture, à reconnaître les lettres et les sons qu'elles produisent<sup>31</sup>).

---

<sup>31</sup> Leroux H. Tests de lecture : même accablants, ils préparent l'avenir. *Science et Vie*, décembre 2018.

Ainsi, l'acquisition de la conscience phonologique de la langue française peut représenter une difficulté chez les enfants, sourds ou non, mais également chez des adultes en apprentissage. Des personnes d'origine étrangère bénéficient de soutien dans leur acquisition de la langue française par le biais de cours de FLE (Français Langue Etrangère). Une autre hypothèse d'utilisation intéressante du code LfPC pourrait être celle d'apporter un soutien dans cet accès à la langue française, par une meilleure prise de conscience phonologique et une meilleure entrée auditive de la langue.

### **Accès aux langues étrangères**

Les progrès en réhabilitation auditive avançant, il n'est plus rare mais commun que les jeunes et les adultes sourds, soient au contact et apprennent une ou plusieurs langues étrangères. Les demandes d'accompagnement et de transmission en anglais s'accroissent, sans que les compétences des codeurs LfPC en Cued Speech, pas plus que celles des demandeurs, ne suivent. L'accompagnement des jeunes sourds en anglais se fait aujourd'hui majoritairement à l'aide de la LfPC, dont peu de professionnels sont satisfaits. Les demandes augmentent également pour les autres langues, avec peu de réponses. La notion de codeur-interprète pourrait-elle aussi en être une ?

Au-delà de la problématique de la maîtrise du Cued Speech ou de toute autre forme de code manuel adapté, l'apprentissage des langues étrangères par la prise de conscience phonologique de la langue paraît évidente. Chez les normo-entendants, l'éducation auditive à une nouvelle langue est à la base de son appropriation. Son identification phonologique à l'aide du code manuel approprié pourrait être un outil d'apprentissage, pour tous.

### **Soutien pédagogique**

Depuis la loi de 2005, l'école doit s'adapter aux besoins de tous les élèves. Les jeunes sourds ont gagné en prise en compte de leurs particularités, de leurs besoins. Cependant, la diversité des besoins au sein d'une classe a elle-même considérablement augmenté. Les enseignants se trouvent régulièrement en difficulté d'adaptation, de disponibilité, de compétences, en dehors du champ du handicap. Les écarts de niveaux se creusent, alimentés notamment par le non redoublement. Pour beaucoup de jeunes, les lacunes s'accumulent faute de se combler. Il devient très complexe d'avoir une pédagogie différenciée à ce point.

Dans le même sens, les enseignants spécialisés sont peu nombreux, et peu disponibles pour répondre à tous les besoins. Dans les dispositifs ULIS TFA (Trouble des Fonctions Auditives), où sont regroupés les élèves dont les besoins sont censés être les mêmes, il est ambitieux de demander à un enseignant d'adapter sa pédagogie à des élèves dont la langue n'est pas la même, tout comme son niveau de compréhension, les capacités propres à chaque jeune, etc. Le besoin de soutien pédagogique se fait sentir, sans que les enseignants, spécialisés ou non, puissent y répondre.

### **Diagnostic des besoins**

Devant le désinvestissement des familles dans le code LfPC, et une prise en charge qui paraît parfois standardisée, comme « tout-incluse », un meilleur diagnostic des besoins du jeune sourd en termes de soutien et d'accompagnement se fait sentir. Aujourd'hui, les bilans orthophoniques sont exigés dans les dossiers MDPH et dans le suivi rééducatif des jeunes sourds. Les besoins en accompagnement par un codeur LfPC sont souvent challengés, faute de moyens, mais aussi faute de compréhension de l'intérêt. Les tests TERMO pourraient être systématisés, en conditions acoustiques favorables et défavorables, et argumenter le type d'accompagnement (codeur LfPC ou non, nombre d'heures, atelier et soutien pédagogique, etc).

Les besoins des jeunes sourds évoluent, les codeuses LfPC s'interrogent. Faire coïncider besoins et aspirations de ces deux groupes de personnes paraît logique et salubre, mais comment et dans quel(s) sens ?

## Partie III : perspectives d'évolutions du codeur LfPC

### I- Evolutions souhaitées

#### 1-1 Des souhaits exprimés, souvent peu d'espoir

Le manque de perspective d'évolution professionnelle est relevé comme la source majeure d'insatisfaction chez les codeuses LfPC. 35% des codeuses interrogées aimeraient évoluer dans leurs missions et/ou leur fonction, 28% aimeraient changer de métier (Fig.13), et jusqu'à 50% pour celles qui se sentent inquiètes pour leur avenir professionnel, voire 55% si l'on considère les codeuses qui se disent insatisfaites. Les codeuses évoquent en revanche peu d'exemples d'évolutions souhaitées, en termes de missions, comme résolues au statu quo.

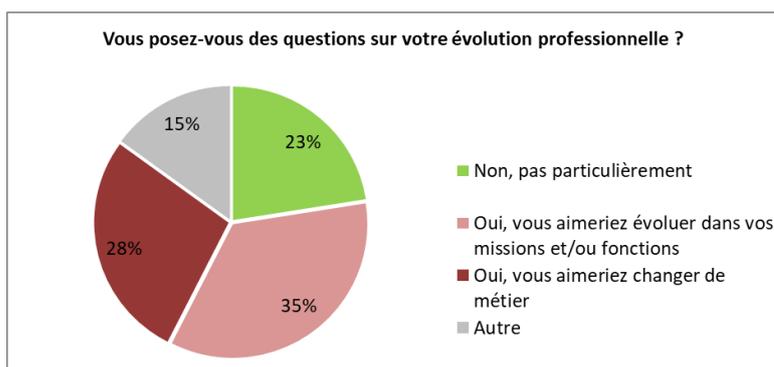


Figure 13 : Questionnement sur le désir d'évolution

D'un point de vue accompagnement professionnel, un tiers d'entre elles n'a jamais réalisé d'entretien professionnel, 62% l'ont fait dans l'année ou dans les dernières deux années (Fig.14). Les souhaits et besoins de formation sont exprimés très largement pour 91% d'entre elles. L'accès à la formation est assez bon pour les ¾ d'entre elles : 53% ont eu une formation dans l'année, 21% il y a moins de 2 ans. A noter toutefois que 18% d'entre elles n'en ont jamais eu (Fig.15). La majorité des personnes inquiètes pour leur évolution a reçu une formation dans l'année, ou dans les deux dernières années, comme le reste du panel, elles ont bénéficié d'autant d'accès à la formation.

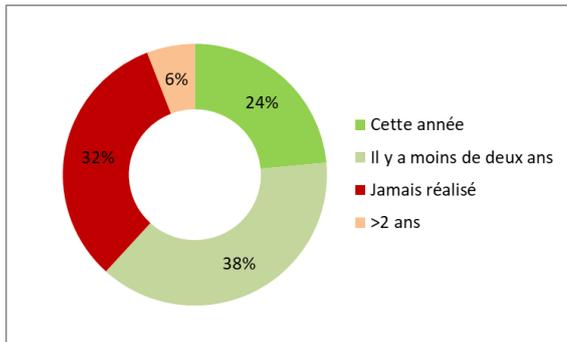


Figure 14 : Date du dernier entretien professionnel

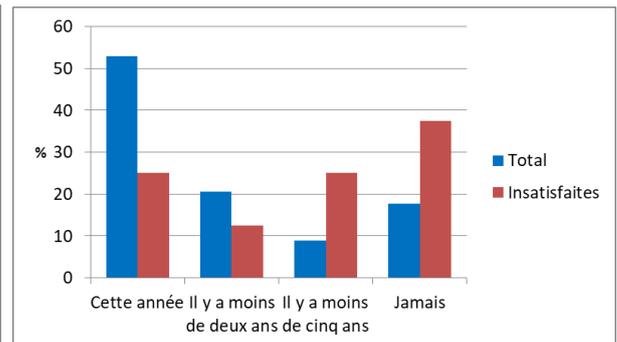


Figure 15 : Date de la dernière formation

A la question posée sur les moyens et les outils d'aide à la réflexion pour leur évolution professionnelle, 25% des codeuses ne se sont pas exprimées. La majorité utilise plutôt des échanges et outils internes.

La plupart des codeuses dites insatisfaites (50%) ont réalisé un entretien professionnel il y a deux ans. Elles ont pu exprimer leurs souhaits de formation comme les autres. Si l'on regarde les formations effectuées, elles en ont moins fait : 25% ont eu une formation dans l'année, contre 50% pour l'ensemble, 13% il y a moins de deux ans contre 21% pour l'ensemble et 38% n'en ont jamais eu, contre 18% pour l'ensemble (Fig.14). Cela pointe sans doute une autre source d'insatisfaction. Ces codeuses souhaitent majoritairement changer de métier (55% de réponses, contre 28% pour l'ensemble), plutôt que d'évoluer dans leurs fonctions. La moitié dit se débrouiller seule, par échanges et contacts personnels pour 50%, soit le double si l'on compare à l'ensemble des codeuses interrogées. Elles contactent également plus les moyens extérieurs qu'intérieurs à leur structure ou établissement. Elles ont les mêmes possibilités d'exprimer leurs souhaits et réflexions d'évolution professionnelle, mais le manque de moyens et le manque d'écoute de leur hiérarchie sont plus marqués.

Les trois quarts des codeuses expriment leurs réflexions et leurs souhaits d'évolution à leur hiérarchie. Elles identifient différents freins parmi lesquels le manque de moyens financiers ou humains (32%), un manque de compétences et/ou de diplôme (26%), le manque d'écoute et la mobilité géographique viennent ensuite (16 et 13%) (Fig.16).

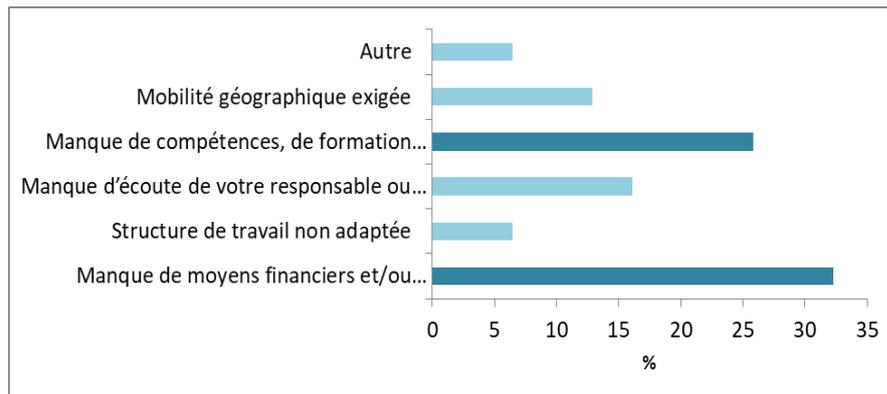


Figure 16 : Les freins identifiés aux souhaits d'évolution

Pour celles qui évoquent un changement de métier, celui d'éducatrice spécialisée est cité à plusieurs reprises, tout comme visio-codeur (relais téléphoniques). Les métiers d'orthophoniste, audioprothésiste, psychologue, formatrice, enseignant, et chef de service ont été relevés. Beaucoup ne savent pas dans quelle voie s'engager, et ont besoin de réflexion.

## 1-2 Des améliorations souhaitables

Le terme évolution peut être pris au sens mélioratif. Les codeuses LfPC pourraient envisager une évolution moins radicale que celle de changer de métier, en ayant la possibilité d'apprécier plus longuement ses qualités... Pour cela, elles évoquent plusieurs améliorations possibles et nécessaires de leur métier :

- Davantage de codeurs LfPC ressource, et ce pour « *pouvoir faire davantage d'inclusion* », l'inclusion scolaire étant au cœur du projet de l'Education nationale
- Accroître la connaissance de la LfPC et de ses intérêts y compris avec implant cochléaire, auprès des parents, et des professionnels, de la surdité et de l'éducation :

« *pour que toutes les familles puissent choisir un mode de communication avec leur enfant en disposant d'une information totale et objective* »,

« *que le métier de codeur LPC soit reconnu dans les établissements publics comme les INJS* »,  
 « *plus d'informations données au niveau national concernant la surdité et le métier de codeur LPC (santé publique)* »

« *Développer la LfPC auprès de tous (beaucoup connaissent la LSF mais peu la LfPC)* »

- Mieux rémunérer, comme vecteur d'une meilleure reconnaissance :

« revaloriser les salaires des codeurs LPC, notamment dans certains instituts publics où leur rémunération est à la limite de l'indécence »

« une meilleure rémunération permettrait également une plus grande reconnaissance de ce métier »

« reconnaissance du métier et intégration dans des grilles spécifiques au niveau du gouvernement »

« définir une seule et unique convention collective »

- Réaliser d'autres missions, avec principalement l'axe éducatif et la prise en charge précoce :

« Assister l'enseignant spécialisé : prendre à notre charge une partie de leur travail effectué auprès d'élèves sourds afin de les soulager, en sachant qu'aujourd'hui ils ne peuvent pas assurer leur travail auprès de tous les enfants dans le besoin »

« modifier l'intitulé, trop réducteur et difficile à expliquer »

« coder avec des plus jeunes et on aimerait dès la crèche », « Prise en charge plus précoce »

Ici, la notion d'amélioration de la dénomination de codeur apparaît, avec deux voies : l'aspect complexe du nom, difficile à expliquer et sous-entendu faisant partie de la difficulté à être reconnu, et l'aspect réducteur, c'est-à-dire assimilé à l'unique outil code LfPC.

- Développer les évolutions de carrière comme :

« volet formation pour accompagner les adultes sourds »

« Formation en cued speech à développer »

« S'intéresser davantage à la thématique/problématique adulte »

« interventions hors cadre scolaire »

« codeuses à 2 casquettes : codeuse-interprète ou codeuse-interface »

Les limites identifiées à ces améliorations sont budgétaires, pour l'essentiel, y compris l'accès à la formation des codeuses LfPC. La notion d'information, auprès des parents et des professionnels, ne dépend pas directement d'un budget alloué, mais plutôt de relations avec différentes entités politiques et sociales, relations qui ne semblent pas suffisantes pour améliorer la visibilité du métier de codeur LfPC. Enfin, une troisième limite suggérée, qui se rapproche de la précédente : l'aspect dogmatique du statut de

codeur LfPC et de ses missions, qu'il semble si épineux de pouvoir changer, élargir, faire évoluer.

## II- Entre évolution du métier et progression de carrière

### 2-1 Vers des missions plus étendues

Aujourd'hui, faire carrière dans la même entreprise voire dans le même poste est devenu rare. Différents facteurs conduisent les entreprises, mais aussi les salariés, à s'adapter et construire des parcours professionnels. Cela est plus compliqué pour certains métiers, tels les enseignants dont les perspectives de carrière sont souvent restreintes. La fonction publique s'est mise à réfléchir sérieusement et tente d'apporter des outils de réflexion et d'accompagnement [32]. L'évolution de carrière peut être donc souhaitée, par le salarié, ou souhaitable, par la structure, l'environnement de travail, consécutivement à des évolutions contextuelles.

La Poste a vécu une période de mutation importante après 2010, suite au déclin de l'activité courrier. L'entreprise identifie alors de nouveaux besoins et développe de nouveaux services pour y répondre (téléphonie, finance, service à la personne). Beaucoup d'adaptations sont demandées aux agents, accompagnées de formations, de plans de mobilité interprofessionnelle. Les changements ne sont malheureusement pas toujours bien vécus [33], le changement est mieux accepté lorsqu'il est souhaité, qu'il fait partie d'une démarche initiée personnellement, que lorsqu'il est imposé, sans que l'on en voie bien le sens. Dans le cas du métier de codeur LfPC, on se situe dans une sorte de mélange entre souhaits d'évolutions des codeuses LfPC, et nécessité d'évolution du métier liée au contexte.

L'évolution de carrière se fait classiquement selon deux axes :

- L'évolution dite horizontale, qui consiste à élargir son savoir-faire, souvent en changeant de service, ou d'entreprise. On peut parler de spécialisation.
- L'évolution dite verticale, où l'on endosse plus de responsabilités techniques, et/ou managériales.

---

<sup>32</sup> <[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/CMC-3.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-3.pdf)> (avril 2019)

<sup>33</sup> <https://www.lesechos.fr/2013/07/la-poste-en-pleine-mutation-341321>

Le changement de métier (reconversion) ne sera pas traité ici comme une évolution de carrière, au sens où il implique une notion de rupture, de discontinuité.

Prenons l'exemple du métier d'infirmière, l'évolution de carrière peut être celle de la spécialisation, de la profession en elle-même (infirmière puéricultrice, infirmière anesthésiste), ou du secteur d'activité (milieu hospitalier, centre de rééducation, de soins), privé ou public, exercice salarié ou libéral. L'évolution de carrière peut aussi être celle d'une évolution en termes de responsabilités, avec encadrement d'équipe, d'établissement formation. Ces évolutions de carrière font appel à des formations spécifiques, ponctuelles ou continues, avec ou non accès par un concours, un diplôme, un nombre d'années d'expérience.

Le métier de codeuses LfPC offre plusieurs évolutions professionnelles de type horizontales :

- Diversification / spécialisation de la profession : accompagnement d'enfants sourds / transmission auprès d'adultes sourds, accessibilité téléphonique
- Secteur et type d'activité : exercice salarié ou libéral, en association, en institut médico-social privé ou public

C'est donc également au sein même des missions, particulièrement dans l'accompagnement de l'enfant, que des évolutions seraient souhaitées, sur l'étendue des interventions du codeur LfPC. Cela fait écho à des besoins identifiés précédemment. Les différentes possibilités ci-après ont fait l'objet d'échanges avec les responsables d'établissement interrogés.

### **Prise en charge précoce**

L'intervention de codeurs LfPC chez les enfants de moins de 3 ans est encore très marginale. Si certaines structures le proposent, c'est souvent le fait de l'engagement d'un responsable d'établissement, ce n'est pas encore perçu comme une activité habituelle du codeur LfPC. Le besoin chez l'enfant sourd et ses parents est là et la motivation des codeuses LfPC également. Les responsables d'équipe interviewés rejoignent l'intérêt d'une possibilité d'intervention des codeurs LfPC en crèche, mais aussi au domicile des parents :

« Sur les crèches, y'a un vrai truc. Dépistage précoce, ça doit vouloir dire prise en charge précoce, donc, des enfants avec moins de difficultés, des enfants qu'auront plus accès à leur environnement, donc plus d'enfants qui pourront aller en crèche » - entretien n°4

« Il faudrait jouer à fond dans l'intervention précoce. Donc, là, un investissement important mais que les codeurs puissent avoir accès aux parents. Il faut aller chez les gens, les orthophonistes elles n'ont pas le temps. » – entretien n°1

Cette intervention aurait pour objectif le soutien à la mise en place de la communication, particulièrement avec code LfPC, auprès des familles qui auraient fait ce choix, guidées et accompagnées par l'orthophoniste, ou le médecin ORL. Le codeur LfPC pourrait ainsi intervenir dans un cadre plus familial de l'enfant et de ces parents que celui d'un centre hospitalier, ou d'un cabinet professionnel. Cela éviterait également un déplacement, que l'on sait si nombreux et éreintants pour les familles après l'annonce du diagnostic.

Le maintien de la communication entre les parents et leur enfant pourrait ainsi être soutenu par la présence régulière de ce professionnel de la surdité qu'est le codeur LfPC, les accompagnant dans les moments de leur vie quotidienne. Les parents pourraient se familiariser progressivement au code LfPC, à son utilisation simple et courante. L'enfant bénéficierait de plusieurs heures d'une communication étayée, et ce avant appareillage et/ou implantation. Cela stimulerait ses capacités et son attention visuelles, nécessaires à la lecture labiale notamment, capacités qu'il utiliserait ensuite en complément de son appareillage ou de son implant cochléaire.

Le rattachement de codeurs LfPC à des CAMSP et des SAFEP se fait déjà, cela pourrait être beaucoup plus généralisé. Ces interventions pourraient être concertées et complémentaires à celles des orthophonistes, personnes ressources raréfiées. Les prescripteurs pourraient être les établissements hospitaliers, les centres de soins, et bien sûr les orthophonistes elles-mêmes. L'activité libérale des codeuses LfPC pourrait se développer sur cette prise en charge précoce, telle celle des sages-femmes par exemple. Le rattachement du codeur LfPC resterait alors dans le domaine du soin, du médico-social. Il faut se poser la question des compétences nécessaires et suffisantes du codeur LfPC à l'issue de sa formation.

## Soutien scolaire

Très peu de structures proposent ce type de service. L'enfant sourd est considéré comme déjà très fatigué par ses semaines à l'agenda bien rempli. Dans certains cas des heures de soutien par le codeur LfPC sont négociées sur le temps scolaire, en accord avec l'enseignant, sur un temps d'accompagnement en code LfPC. Dans ce cas, est-ce une aide aux devoirs ou un soutien pédagogique ? Comme pour des enfants normo-entendants, l'aide aux devoirs peut être utile, si la famille est peu disponible, lorsque la langue française n'est pas bien maîtrisée, etc. Le codeur LfPC est le professionnel qui peut reprendre ce qui a été vu en classe et aider l'enfant sourd avec les outils adaptés dans la réalisation de ses devoirs :

*« Si les parents ne sont pas francophones ou si ce n'est pas leur langue maternelle, s'ils ont des difficultés en français, on donne des cours d'aide aux devoirs, des séances. Le codeur est allé en classe pendant la journée, une ou deux fois par semaine il prend l'enfant sur un moment où ils font de l'anglais par exemple, et on fait les devoirs. On le fait aussi un peu au collège. C'est le codeur qui a vu la situation de classe, la pédagogie qui peut faire le lien avec l'enseignant, l'enfant. » - entretien n°2*

L'aide aux devoirs pourraient être faite à domicile, le mercredi après-midi par exemple, le samedi matin, un soir en semaine après la classe. Ces interventions pourraient être proposées par les établissements et services médico-sociaux, ou par une activité libérale, en complément de postes à temps partiel. Ces heures feraient partie des aides compensatoires, financées par la MDPH.

Cette aide est à distinguer d'une forme de soutien pédagogique. Le soutien pédagogique, réalisé en tant qu'heure de cours, avec un volet d'heures sur le temps scolaire, ou non scolaire pendant les vacances par exemple, est une reprise détaillée et explicite de notions du programme scolaire pour lesquelles le jeune se trouve en difficulté. Le soutien pédagogique est jusqu'à présent réalisé par des enseignants, spécialisés ou non. Dans le cas des élèves sourds (et plus largement du fait de certains échecs du système éducatif français), la faible disponibilité des enseignants spécialisés pointe un besoin en termes de soutien pédagogique. Le codeur LfPC, en se spécialisant, pourrait-il devenir une personne ressource sur ce besoin ?

## **Coordination interprofessionnelle**

Cette mission est parfois confiée au codeur LfPC, elle est loin d'être généralisée dans tous les établissements. Pourtant, le codeur LfPC est par nature une personne ressource, pivot entre plusieurs professionnels de l'éducation (enseignants, éducateurs), du soin (orthophoniste, psychomotricien), et l'enfant avec sa famille. La coordination de ces différents interlocuteurs autour de l'enfant et de ses besoins est souvent lacunaire. Les informations ont du mal à être transmises entre les pôles éducatifs et médicaux. Le codeur LfPC se trouve à la frontière, il pourrait faciliter la collaboration entre ces deux secteurs, coordonner les actions, agir comme personne ressource transversale :

« *Je pense que le codeur devrait être rattaché à l'Education nationale mais tout en ayant un lien avec le médico-social parce que, y'a quand même toutes ces personnes ressources ortho, enseignants, et il doit aller chercher cette collaboration. [...]. Avoir cette particularité d'être en lien avec les autres professionnels, les enseignants, les orthophonistes.* » - entretien n°3

Avoir la mission d'animateur, de coordonnateur interprofessionnel et être reconnu comme tel apporterait sans doute plus de valeur au métier de codeur LfPC, et plus de la reconnaissance au sens où les codeuses LfPC le demandent. Certaines codeuses LfPC endossent déjà ce rôle, mais trop souvent de manière officieuse, ou partielle :

« *Je demande beaucoup, le lien avec les familles. Elles sont responsables, avec moi, je leur confie la mise en place, l'accompagnement en LPC d'un enfant, et c'est elles qui chapotent le tout.* » – entretien n°4

Ce rôle de coordonnateur implique des compétences proches de celles d'un chef de projet. Certaines codeuses LfPC endossent plutôt aisément cette responsabilité grâce à leurs capacités propres, leurs aptitudes. Cependant, ces compétences s'acquièrent avec l'expérience, elles peuvent aussi être développées par l'accompagnement (tutorat), la formation en communication et en organisation.

## **Transmission pour adultes**

Les résultats de l'enquête et des entretiens sont essentiellement tournés vers l'évolution du métier de codeur accompagnateur. Il semble nécessaire de rappeler ici plusieurs points :

- Un codeur LfPC n'est pas spécialisé accompagnateur ou transmetteur, il est en capacité de faire les deux activités. Il est plus question d'opportunité et d'affinité.

- L'activité de transmission pour adultes est vraisemblablement en progression, le nombre de demandes s'accroît, que ce soit en milieu universitaire, professionnel, culturel. L'intervention de codeurs LfPC dans la transmission pour adultes est amenée à se développer ces prochaines années. On peut parler d'évolution en termes d'accroissement d'activité, plus que de diversification.
- Le développement de l'accès à la téléphonie fait apparaître de nouvelles compétences nécessaires : être la voix d'une personne sourde, comme c'est le cas dans l'interprétariat, maîtriser des outils technologiques de communication, etc.

## **2-2 Vers une spécialisation ?**

Les échanges avec les responsables de service et d'établissement interrogés ont aussi porté sur la question d'une évolution plus forte du métier de codeur LfPC, pour répondre à des besoins pédagogiques et rééducatifs évoqués précédemment.

### **Orientation pédagogique**

Côté pédagogie, le besoin de soutien pédagogique est ressenti, comme l'aide aux devoirs. Les enseignants, et les enseignants spécialisés (CAPEJS et Education nationale) sont peu disponibles, et insuffisamment nombreux. Le besoin de pédagogie différenciée, adaptée est permanent, auprès des élèves sourds et des autres enfants. Le métier d'enseignant devient difficile dans ces conditions, d'autant que la formation n'est malheureusement pas toujours à la hauteur :

« *Nous on fait, les enseignants se reposent sur les codeurs... ça leur fait un ou deux élèves pour lesquels ils sont plus sereins... et puis ils sont 30-35 dans les classes [...]* » - entretien n°2

En classe de maternelle, il arrive régulièrement que le codeur LfPC prenne en charge et anime un atelier avec des enfants, sourds et normo-entendants. Le codeur LfPC est alors une personne ressource pédagogique, qui œuvre avec l'enseignant, sous sa responsabilité, à la conduite du groupe classe, en s'adaptant aux besoins des enfants, et des enfants sourds plus particulièrement. On pourrait envisager l'extension de cette action à d'autres classes que la maternelle, sur des classe de CP par exemple, en soutien de l'apprentissage de la lecture, qui ne concerne pas que les enfants sourds, dans l'accès et la compréhension de la langue française. Le codeur LfPC interviendrait comme un assistant pédagogique. Les encadrants de codeurs LfPC se montrent réceptifs à cette proposition, même si elle semble difficile à mettre en place :

« On a un travail à faire sur la langue, parce qu'on a des gamins qui ont des déficits linguistiques, et pas que par le biais de la surdité, parce que je pense qu'il y a un phénomène plus large que ça, vous parliez tout à l'heure de ces enfants de classes dédoublées, de ces enfants qui... il y a un environnement qui a changé, donc là effectivement il y aurait quelque chose à faire. [...] Faire de petits groupes interchangeables, le jeune sourd pouvant être là le plus souvent, mais pas forcément... » - entretien n°3

« Ça ça va beaucoup plaire à l'Education nationale. J peux noter des idées aussi ? [rires]. Reprendre en petits groupes avec le code ce que fait l'enseignant.... Pour ça, en fait, bon ça veut dire modifier le discours. Alors ça l'ANCO va gueuler ! [...]. Je pense qu'au niveau de la pédagogie on n'est pas tous égaux au départ, y'a un côté... inné, ça s'apprend, mais on sent qu'il y a des gens qui ont la fibre et d'autres qui l'ont pas. » - entretien n°4

« Si cette mission est confiée en termes d'assistance, c'est à l'enseignant d'en définir les modalités. Ça devrait être un plus pour l'enseignant. On a déjà vu des situations comme ça, des partenariats entre enseignant et codeuses, notamment en maternelle, c'est plus facile, le codeur s'occupe d'un atelier, et tant mieux d'ailleurs, ça favorise les échanges. C'est plus compliqué quand les enfants sont plus âgés. C'est un partage intelligent entre deux personnes qui vont travailler ensemble. L'idée sur le positionnement d'un codeur pas uniquement vers l'enfant sourd avec un travail linguistique d'atelier me semble intéressant. Surtout qu'il faut réactiver le plan métier ! » - entretien n°1

L'acquisition d'une langue passe par sa bonne réception. La conscience phonologique d'une langue étrangère serait un plus pour favoriser la qualité de son apprentissage. La plupart des jeunes français ne baignent pas suffisamment dans un bain de langue anglaise pour pouvoir développer une conscience phonologique correcte de cette langue, et ainsi la recevoir de manière qualitative. La compréhension en est altérée. Le codeur LfPC, s'il maîtrise le Cued speech, pourrait intervenir dans l'enseignement de l'anglais, au niveau de l'école élémentaire, du collège, dans la prise de conscience phonologique de cette langue, pour en donner une meilleure accessibilité, pour tous les élèves :

« On n'a pas parlé des langues étrangères, mais c'est la base. » - entretien n°4

« Très bonne réponse sur les langues étrangères, avec le code approprié. En direction des sourds, mais en direction des autres. Moi, gamine, j'aurais adoré ! » – entretien n°1

« [apprentissage langues étrangères] Oui, ah oui, excellent. Après, il faut qu'il soit pratiqué à mon avis avec voix. » - entretien n°2

Le codeur LfPC pourrait être une ressource pédagogique, intervenant à différents niveaux de la scolarité, en tant que soutien pédagogique à l'enseignant, sur les acquisitions linguistiques du français oral et écrit, des langues étrangères également. Cela se fait déjà pour l'acquisition du français écrit pour les élèves sourds bilingues. On peut également étendre cette perspective à l'assistance pédagogique à l'enseignement FLE (Français Langue Etrangère), en direction des personnes d'origine étrangère, afin de favoriser leur accès et leur maîtrise de la langue française. Le code LfPC ne serait ainsi plus réservé aux personnes sourdes, mais deviendrait un outil de médiation linguistique plus général.

### **Orientation orthophonique**

Sur le versant rééducatif, le manque de professionnels de l'orthophonie est généralisé. Les listes d'attente pour un premier rendez-vous dépassent les 6 mois. La formation d'orthophoniste est généraliste, il n'existe pas de spécialisation « surdité », même si quelques heures de cours sont dispensées en ce sens, sur les cinq années de formation, seulement dans certaines écoles, le cursus n'étant pas piloté au niveau national. Ces professionnels ne disposent pas, pour la plupart, des outils et de l'expérience utiles et adaptés à la prise en charge d'enfants sourds.

Certaines activités pratiquées par l'orthophoniste pourraient être réalisées par le codeur LfPC, tel l'enrichissement de vocabulaire, l'éducation et la stimulation auditives et visuelles, le lien avec les parents voir une forme d'accompagnement, et ce d'autant que le codeur LfPC est le professionnel qui passe le plus de temps dédié avec l'enfant :

*« Du coup, l'orthophoniste, et les professeurs de soutien ont peu ou pas énormément de temps, et s'appuie du coup sur le travail des codeuses à qui on a donné du temps pour pouvoir faire des cahiers de vocabulaire » - entretien n°2*

*« C'est vrai que, elles font bien le job, mais ça pourrait être des codeurs, faire découvrir à des petits enfants des clés, qu'ils fassent le lien avec les phonèmes, sous forme de jeux, etc. C'est très vivant, y'a des images, le code, de la voix, puis plus rien. J'avais trouvé ça intéressant, ça répond bien à la problématique, certains en ont besoin, ne décodent pas. Les amener à une connaissance du codage et décodage. Là effectivement, une séquence comme ça, les orthophonistes le font très bien mais ça pourrait être fait par une codeuse. » - entretien n°1*

*« J'ai vu une présentation, je suis intervenue après, qui a dit que les orthophonistes avaient toutes un cahier de liaison entre la famille, les parents, etc qui prévoit ce qui a été fait pendant la*

*séance etc. aux parents. Et derrière, je fais entendre que j'applaudis ce genre de démarche parce que souvent quand je dis que nous avons la même ça ne fait pas l'unanimité. » - entretien n°4*

Il est évident que le codeur LfPC n'a pas la compétence de diagnostic, le recul équivalent à celui d'un orthophoniste. Cependant, il pourrait être à même de le seconder dans des tâches telles que décrites précédemment. Il s'agirait d'un travail complémentaire, d'un partenariat. L'analogie peut être faite avec les assistants médecin généraliste. Il est question de développer ce métier et ces missions avec un personnel qualifié, afin de répondre aux besoins de prise en charge des patients, et pallier le manque de disponibilité des médecins généralistes. Il ne s'agit pas là de médecine au rabais, mais plutôt de valoriser les compétences et l'utilité de chaque professionnel médical là où les besoins sont identifiés. Une telle évolution du métier de codeur LfPC serait à discuter avec la Fédération Nationale des Orthophonistes, il ne s'agit pas là de conquérir un territoire de responsabilités, mais de répondre à une problématique d'accès aux soins, elle-même liée à un manque de disponibilité de professionnels spécialisés en surdité.

Le codeur LfPC pourrait aussi participer au diagnostic des besoins d'un enfant sourd, notamment dans la compréhension de l'utilisation de ses capacités auditives et visuelles. La passation d'un test TERMO de façon systématique pourrait s'envisager dans le cadre du suivi d'un enfant et de l'évaluation de ses besoins, au même titre que d'autres bilans sont exigés par la MDPH.

Que ce soit sur un versant pédagogique ou orthophonique, le métier de codeur LfPC pourrait ainsi se spécialiser, tel que c'est le cas aujourd'hui pour d'autres métiers. La licence de codeur LfPC pourrait alors se révéler insuffisante en termes de compétences, et devrait sans doute être complétée par une formation de spécialisation. Un repositionnement du métier serait à envisager dans le cadre du plan métier :

*« Le gouvernement avait fait mettre à plat tous les besoins de la surdité en termes de professions et définir les formations, quantifier les besoins. Bon, ça n'a pas abouti. Le plan métier, peut-être des spécialisations ? On pourrait avoir des spécialisations qui permettent de travailler dans le cadre de l'enseignement, ou de l'orthophonie. Tout ça ça a du sens mais il faut le mettre en place. Le métier de codeur n'est reconnu que dans la convention 66, c'est aberrant.  a veut dire*

*que si on redéfinit quelque chose comme ça, ça veut dire qu'il faut que ce soit revu dans la convention 66 » - entretien n°1*

L'évolution de carrière, plus élargie, pourrait alors représenter un intérêt, une motivation supplémentaire pour les codeurs LfPC, en exercice et à venir.

### **2-3 Codeur LfPC, et après ?**

Quelques possibilités d'évolutions horizontales viennent d'être explorées. Les codeuses LfPC, pour certaines, aspirent également à une prise de responsabilité plus importante, avec une dimension hiérarchique par exemple. Cette motivation à l'ascension hiérarchique peut survenir après quelques années d'exercice. Comme dans la plupart des métiers, cette ascension peut prendre du temps, de l'énergie, une reprise d'études, etc.

#### **Responsabilité de service**

Il peut s'agir d'une équipe de codeurs LfPC ou pluridisciplinaire. Dans le cas d'une activité libérale, aucun diplôme particulier n'est requis. Dans les associations, les instituts médico-sociaux, la fonction d'encadrement est régie par la détention de diplôme :

- le CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'intervention Sociale) titre de niveau II (ou Master I),
- le CAFDES (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directions d'Etablissement ou de Service d'intervention sociale) titre de niveau I.

#### **Formateur**

Devenir formateur pour adultes est également une évolution possible du codeur LfPC : formateur pour ses pairs, dans le cadre de sa propre activité, ou dans les licences professionnelles de Codeur LfPC. Il peut également intervenir comme formateur dans d'autres formations de professionnels, telle celle des orthophonistes, des éducateurs spécialisés, des professeurs CAPEJS, ou des enseignants spécialisés de l'Education Nationale. Le codeur LfPC peut également former des parents d'enfants sourds. Certaines codeuses LfPC sont aujourd'hui formatrices en Cued speech, élargissant ainsi leur domaine d'intervention. Dans cette fonction de formateur, il est recommandé mais non obligatoire d'avoir une formation de formateur. L'expérience acquise au cours des années est un facteur positif.

## **Coordinateur**

Dans certaines structures, les codeurs LfPC évoluent dans leur fonction en prenant en charge la mise en place et la gestion des emplois du temps, la coordination avec les enseignants, avec les autres professionnels. Certains peuvent prendre part à des jurys d'évaluation de professionnels, à la structuration et à l'organisation des parcours pédagogiques. Il s'agit là de postes proches de chefs de projet. Il n'y a pas de diplôme requis à proprement dit pour exercer ce type de fonction, mais plus de valoriser l'expérience acquise.

### **2-4 Associer compétences, performance et évolution**

Aujourd'hui, la progression de carrière d'un codeur LfPC est rattachée à un nombre d'années d'expérience, un indice, tel celui auquel sont indexés les fonctionnaires. Cela ne reflète pas les compétences de la personne, sa progression, son efficacité, même si années d'expérience et compétences développées sont liées. Comment mieux valoriser les compétences développées au cours des années ? Pourrait-on définir des profils de codeurs LfPC débutants, intermédiaires, confirmés, ou experts, comme cela se fait dans d'autres métiers, du secteur privé ? Devrait-on limiter ces profils aux seules années d'expériences, ou pourrait-on accéder à un profil plus élevé en fonction de ses expériences et des compétences développées ? Enfin, serait-il possible de rattacher un niveau de rémunération à un niveau de compétences évaluable ?

L'idée ici est de proposer une graduation des compétences du codeur LfPC sur trois niveaux. L'objectif est d'abord de permettre une auto-évaluation des codeurs LfPC sur leur activité, en faisant abstraction des contraintes et règles de rémunération actuelles. A plus long terme, cela pourrait initier un processus d'évaluation des performances et d'évolution de carrière du codeur LfPC, utilisable par les responsables d'équipe et d'établissement.

Cette grille de compétences est à l'état de proposition, et mériterait d'être enrichie et améliorée avec les points de vue des codeurs LfPC eux-mêmes. 5 compétences clés ont été identifiées et sont proposées ci-après. Pour chacune, 3 étapes sont décrites :

- étape 1 : niveau débutant
- étape 2 : niveau confirmé
- étape 3 : niveau expert

## 1- Communique avec les personnes sourdes

Etape 1	<b>Maîtrise le code LfPC de façon excellente</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- code fluide, clair, rapide</li><li>- utilise un code adapté et des reformulations linguistiques en fonction du niveau de langue, du profil, des compétences en décodage de l'enfant</li><li>- mobilise tous les outils de la communication multimodale à sa disposition : désignation, mimogestualité, expressivité</li></ul>
Etape 2	<b>Développe ses compétences communicationnelles</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- développe et utilise des compétences en LSF</li><li>- maîtrise et utilise d'autres langues étrangères</li><li>- gère et anime des groupes d'élèves sourds de tout âge</li></ul>
Etape 3	<b>Optimise et cultive sa communication</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- maîtrise d'autre(s) code(s) manuels tel le Cued speech, la Palabra Complementada et accompagne des cours en langues étrangères</li><li>- communique en LSF</li><li>- gère des groupes d'élèves sourds de projets linguistiques mixtes</li></ul>

## 2- Transmet les compétences en LfPC

Etape 1	<b>Fait bénéficier de ses compétences</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- enseigne le code LfPC aux enfants sourds, à leurs camarades entendants</li><li>- informe sur la surdité et sur le code LfPC les professionnels de l'Education nationale, contribue à une meilleure connaissance de la surdité et de la LfPC</li><li>- apporte sa connaissance du code LfPC aux familles et aux professionnels</li></ul>
Etape 2	<b>Transmet ses compétences</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- enseigne le code LfPC aux parents, et aux autres professionnels</li><li>- encadre des stagiaires codeurs LfPC dans leur pratique</li><li>- organise des formations et propose des améliorations, a un regard critique</li></ul>

Etape 3	<p><b>Développe ses compétences au-delà de son métier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- encadre d'autres codeurs LfPC</li> <li>- organise des emplois du temps, des missions spécifiques</li> <li>- s'engage dans d'autres activités et accroît ses savoir-faire (représentation syndicale, coordination pédagogique, etc)</li> </ul>
---------	--

### 3- Développe le travail en équipe

Etape 1	<p><b>Coopère avec les autres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'implique dans la vie du service, de l'établissement, participe à son fonctionnement</li> <li>- rend compte de son activité par le biais de comptes rendus et de bilans réguliers</li> <li>- a le sens du travail en équipe</li> </ul>
Etape 2	<p><b>Travaille efficacement dans une structure transversale non hiérarchique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- essaie de résoudre collectivement les difficultés et problèmes rencontrés</li> <li>- tient compte des objectifs des autres fonctions dans ses actions et ses décisions</li> <li>- identifie des besoins, des opportunités de partenariat, comprend et travaille efficacement avec d'autres fonctions/services</li> </ul>
Etape 3	<p><b>Construit et cultive le travail d'équipe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- crée, dynamise des réseaux de travail non hiérarchique, à l'intérieur du service/de l'établissement et à l'extérieur</li> <li>- valorise, partage, influence sur l'utilisation des meilleures pratiques</li> <li>- coordonne les activités entre services/fonctions pour obtenir les meilleurs résultats</li> </ul>

### 4- Construit et développe ses compétences pédagogiques

Etape 1	<p><b>Adapte sa pédagogie aux besoins des élèves et aux situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- construit des séances pédagogiques avec des objectifs réalistes et mesurables</li> <li>- s'auto-évalue de manière efficace</li> <li>- remet en cause ses habitudes</li> </ul>
---------	---

Etape 2	<p><b>Améliore sa pédagogie et recherche les opportunités de nouveaux outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollicite les réactions des élèves et des professionnels, est à l'écoute des retours et observations</li> <li>- introduit des améliorations nouvelles et originales dans sa communication, ses séances d'apprentissage et d'accompagnement, en fait bénéficier l'équipe</li> <li>- génère de nouvelles idées, organise des échanges interdisciplinaires pour susciter l'émergence d'opinions et de propositions sur les pratiques, et outils pédagogiques</li> </ul>
Etape 3	<p><b>Développe des méthodes et des outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recherche des solutions innovantes, fait preuves de créativité</li> <li>- sait faire preuve de pédagogie pour d'autres thèmes que le code LfPC et la surdité, va au-delà de son périmètre, anime des groupes d'élèves sur des séquences pédagogiques définies (phonologie, accès à l'écrit, etc)</li> <li>- surveille le niveau de réponse aux besoins et mobilise les ressources en permanence pour y répondre, sait mesurer l'efficacité</li> </ul>

### 5- Met l'accompagnement au cœur de son savoir-faire

Etape 1	<p><b>Accompagne les enfants dans leurs apprentissages et l'acquisition de l'autonomie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met en place un suivi et des échanges avec l'enfant et sa famille (cahier de vie, rencontres)</li> <li>- soutien le développement linguistique, valorise les progrès réalisés</li> <li>- sait aborder les difficultés, les communiquer</li> </ul>
Etape 2	<p><b>Identifie les besoins, accompagne les familles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifie et suit les besoins : passation de test TERMO et propositions d'actions pertinentes en fonction des résultats, transmission des résultats</li> <li>- construit une relation de confiance régulière avec les familles, est identifié comme interlocuteur référent : échanges, préparations des ESS (Equipe de Suivi de la scolarisation), etc</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- intervient à domicile pour le soutien ou la mise en place d'une communication avec l'enfant sourd, avec l'utilisation du code LfPC</li> </ul>
Etape 3	<p><b>Développe des solutions pour un accompagnement efficace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prend du recul sur son activité et accompagne les familles de manière globale dans les aspects communicationnels et linguistiques</li> <li>- propose des axes de progrès et met en place les actions nécessaires avec les autres professionnels</li> </ul>

Ces compétences ne sont bien évidemment ni exhaustives, ni finalisées. Faute de temps dans le cadre de cette étude, aucune discussion n'a été menée avec les codeuses LfPC sur ces compétences et leur définition, pas plus qu'avec les responsables de service. C'est une initiation d'un travail qui devrait se faire dans les prochains mois, les prochaines années, entre les responsables de service et les codeurs LfPC, L'objectif est d'étoffer ce métier intéressant et à potentiel, de le rendre plus attractif, de lui donner plus de visibilité, de reconnaissance, de responsabilités, de perspectives d'évolutions.

## Conclusion

Le contexte de la surdité évolue fortement ces dernières années du fait de progrès techniques, médicaux, et politiques. Même si beaucoup reste encore à faire, dans le domaine social notamment, les jeunes sourds sont aujourd'hui scolarisés avec les mêmes droits que les autres enfants. Leur accès à une langue, et à la langue française particulièrement, est favorisé, accompagné. Les techniques médicales et prothétiques se sont développées dans le même temps que les médiations linguistiques mises à disposition pour la scolarisation. On note parfois un manque des uns, des autres, ou une compétition entre les deux, alors qu'ils devraient se compléter.

Le métier de codeur LfPC pourtant récent est déjà en pleine révolution du fait de ces changements importants. Les codeuses LfPC, pour la majorité, exercent une activité qui va au-delà de la transmission directe des messages auditifs aux jeunes sourds. Elles perçoivent d'autres besoins et essaient d'y répondre, sans être reconnues pour cela à la juste valeur de leurs efforts et de leurs compétences : besoin d'accompagnement, d'écoute et de partage, et surtout de soutien linguistique et pédagogique. Les besoins sont si variables d'un individu à l'autre, la façon d'y répondre est floue et en questionnement chez les professionnels, les codeuses LfPC n'ont pas forcément le statut, la compétence, la formation pour y répondre, d'autant qu'elles sont cantonnées bien souvent et strictement à certaines tâches.

Les souhaits d'évolution des codeuses LfPC vers un métier plus reconnu et les perspectives d'évolution nécessaires aux changements de contexte convergent vers les axes pédagogiques et rééducatifs. Le codeur LfPC est un professionnel de la surdité, évoluant à la fois dans l'éducation, la pédagogie et dans le soin, l'accompagnement et la rééducation. Sur chacun de ces versants, le manque de professionnels ressources est important. Le codeur LfPC, non pas qu'il soit une ressource en excès mais plutôt une ressource disponible et accessible en termes de compétences, pourrait être un professionnel de choix pour assumer des responsabilités pédagogiques, ou relevant de la rééducation et de l'accompagnement parental. Il s'agirait alors d'étoffer ses responsabilités, ses missions, réorganiser et accompagner ses actions, en poursuivant la

formation de nouveaux professionnels, en formation initiale et continue, vers des voies de spécialisation.

Le métier de codeur LfPC garde son nom historique, attaché au code LfPC. Ne serait-il pas judicieux d'en changer le nom, et éviter de le réserver au seul usage du code LfPC ? En Belgique, le codeur LfPC se nomme « translittérateur », et en Suisse « codeur-interprète ». Pour chacun de ces noms, le lien avec la langue y est présent, plus évocateur. Même si beaucoup de tentatives ont été faites pour modifier le nom de codeur LfPC, sans succès, cela doit rester envisageable et possible, tout comme la révision de la déontologie du métier, ou le rattachement à d'autres convention que la convention 66 et la rémunération associée. Un nom de métier plus en lien avec ce qu'il fait, de la médiation linguistique, paraît désormais plus approprié, plus juste.

Ce travail m'a permis de prendre du recul sur mon futur métier et d'envisager des perspectives d'évolutions optimistes et motivantes. J'espère faire réfléchir et encourager, faire mouvoir les choses. Le chemin à parcourir est encore long et réserve sans doute quelques surprises. J'ai rencontré un grand nombre de professionnels, de tout âge, toute région, toute expérience et ces échanges ont favorisé et nourri ma réflexion. Je souhaite que ce mémoire d'études alimente celle d'autres personnes, qui désirent avant tout apporter des réponses pertinentes à des besoins de jeunes, sourds ou en difficulté linguistique, et de leur famille.

# ANNEXES

## Annexe 1 : Questionnaire à l'attention des codeurs et codeuses LPC

Je suis en Licence professionnelle codeur LPC à Paris cette année. Ma reconversion professionnelle m'a amenée à me poser beaucoup de questions sur l'évolution professionnelle, la mienne et plus largement celle du métier de codeur LPC. J'en ai fait le sujet de mon mémoire d'études :

**Entre progrès techniques et évolutions socio-politiques, quelles perspectives pour le métier de codeur LPC ?**

Je recense et analyse le constat et les réflexions des codeuses et codeurs LPC sur leur métier dans un contexte récent de fortes évolutions : quelles sont leurs difficultés, leurs projections, leurs souhaits, leur dynamique d'évolution professionnelle. Vous êtes les plus concerné(e)s, pour cela je sollicite votre aide :

**Répondre à ce questionnaire vous prendra 10 minutes.**

Les données resteront anonymes et seront uniquement utilisées à des fins universitaires. Si le sujet vous intéresse particulièrement, que vous souhaitez développer vos réflexions dans le cadre d'un entretien, avoir accès au mémoire finalisé, je vous laisse la possibilité de me laisser vos coordonnées afin de vous contacter.

**Je vous remercie de votre aimable participation !**

Noémie Genovesi  
[genovesi\\_noemie@yahoo.fr](mailto:genovesi_noemie@yahoo.fr)



## Questions nécessaires au cadrage de l'étude

### 1- Votre âge :

- <30 ans
- 30 à 40 ans
- 40 à 50 ans
- >50 ans

### 2- Vous êtes :

- Un homme
- Une femme

### 3- Votre région et milieu de vie :

- Île-de-France
- Nord-ouest
- Nord-est
- Sud-ouest
- Sud-est

- Urbain
- Rural

### 4- Votre ancienneté dans le métier de codeur LPC :

- <5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 20 ans
- > 20 ans
- N'exerce plus cette activité professionnelle (retraire, reconversion, etc)

### 5- Vous êtes titulaire de la licence professionnelle de codeur LPC :

- Paris
- Lyon
- VAE (y compris en cours de validation)
- Non

### 6- Votre statut professionnel :

- Salarié à temps plein
- Salarié à temps partiel
- Auto-entrepreneur, activité libérale
- Autre : \_\_\_\_\_

**Si statut salarié, type d'employeur :**

- Etablissement médico-social
- Association, structure associative
- Etablissement hospitalier, structure hospitalière
- Education nationale ou établissement scolaire privé
- Particulier employeur
- Autre : \_\_\_\_\_

**7- Votre niveau de rémunération mensuelle nette (uniquement activité de codeur) :**

- <800€
- 800-1200€
- 1200-1500€
- 1500-1800€
- >1800€

**8- Vous êtes codeur LPC :**

- Accompagnateur

Age des enfants/jeunes accompagnés :

- <3 ans
- 3-6 ans (maternelle)
- 6-11 ans (primaire)
- 11-15 ans (collège)
- 15-20 ans (lycée)

- Transmetteur (public adulte, dont études supérieures)

- Les deux en proportions variables

- Autre(s) activité(s) additionnelle(s) (ex : formateur) : \_\_\_\_\_

---

**Questions portant sur votre regard du métier**

**1- Êtes-vous satisfait(e) de votre activité professionnelle ?**

- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment

**Si non, les raisons :**

- Salaire
- Activité difficile (humainement, physiquement, mentalement)
- Environnement de travail défavorable (collègues, hiérarchie, public, etc)
- Déplacements nombreux
- Peu ou pas d'évolution possible

- Lassitude, monotonie
- Sentiment d'inutilité
- Autres : \_\_\_\_\_

**2- Vos missions sont-elles claires et décrites dans une fiche de poste, à laquelle vous avez accès ?**

- Oui
- Non

**3- Vos missions sont-elles conformes à votre engagement à la signature de votre contrat ?**

- Oui
- Non

**4- Pourriez-vous lister les missions exécutées dans votre activité professionnelle ?**

-  
-  
-  
-  
-  
-  
-

**5- Parmi ces missions, considérez-vous que certaines ne devraient pas faire partie de vos attributions ?**

- Oui

**Lesquelles :**

-  
-  
-  
-

- Non

**6- Rencontrez-vous les difficultés suivantes ?**

- Manque de moyens financiers liés aux salaires, dépenses professionnelles, etc
- Manque de temps pour les trajets, préparation, réunions, etc
- Manque de reconnaissance : visibilité du métier (Education Nationale ou autres professions), prime, évolution, etc
- Liées au code LPC :
  - Manque d'investissement de l'enfant et/ou de sa famille
  - Douleurs, tendinites, fatigue

Liées à la surdité/handicap (manque d'appareil, d'adaptation du milieu de travail, manque d'informations, etc)

Autre : \_\_\_\_\_

**7- Votre activité professionnelle a-t-elle évoluée ces dernières années ?**

Non, pas particulièrement

Oui

**Évolutions auxquelles vous êtes confronté(e) :**

Les enfants décodent moins, sont moins attentifs ou demandeurs de votre présence, du fait des progrès en réhabilitation auditive notamment

Vous réalisez des missions autres que celles d'un codeur (éducation spécialisée, assistance pédagogique/enseignement, prise en charge d'autres handicaps, synthèse de cours, accompagnement parental, etc).

Précisez : \_\_\_\_\_

Vous intervenez auprès d'autre population, plus âgée/plus jeune qu'avant

Il y a moins de demandes de prise en charge avec code LPC

Il y a plus de demandes de prises en charge avec code LPC

Autres :

-

-

-

**8- Vous sentez-vous inquiet (ète) de l'évolution de votre métier ?**

Oui

Non

**9- Quelles sont vos propositions d'amélioration de votre métier de codeur LPC ?**

-

-

-

-

**10- Quelles sont les limites à vos propositions d'améliorations, de quoi cela dépend-il ?**

-

-

-

---

## Questions portant sur votre évolution professionnelle

**1- Votre dernier entretien professionnel date de :**

- Cette année
- Il y a moins de deux ans
- Jamais réalisé

**2- Avez-vous déjà eu la possibilité d'exprimer vos souhaits et besoins de formation ?**

- Oui
- Non

**3- Dans le cadre de votre activité professionnelle, vous avez bénéficié d'une formation :**

- Cette année
- Il y a moins de deux ans
- Il y a moins de cinq ans
- Jamais

**4- De quelle(s) formation(s) métier avez-vous besoin, aimeriez-vous faire ?**

-  
-  
-

**5- Vous posez-vous des questions sur votre évolution personnelle ?**

- Non, pas particulièrement
- Oui, vous aimeriez évoluer dans vos missions et/ou fonctions (ex : changement de public, de service, prise de responsabilité d'équipe, etc)
- Oui, vous aimeriez changer de métier. Lequel : \_\_\_\_\_
- Autre : \_\_\_\_\_

**6- Avez-vous disposé de moyens, d'outils, d'aide pour cette réflexion, tels :**

- Entretiens, échanges, outils internes
- Contacts, outils externes (pôle Emploi, APEC, référentiel compétences, référentiels métier, etc)
- Echanges et contacts personnels, ressources publiques (ouvrages développement personnel)



## Annexe 2 : Guide d'entretien

Public : service ressources humaines, responsable de service codeurs LPC, responsable pédagogique

Présentation personnelle : je suis en Licence professionnelle codeur LPC à Paris cette année. Ma reconversion professionnelle m'a amenée à me poser beaucoup de questions sur l'évolution professionnelle, la mienne et plus largement celle du métier de codeur LPC. J'en ai fait le sujet de mon mémoire d'études :

### **Entre progrès techniques et évolutions socio-politiques, quelles perspectives pour le métier de codeur LPC ?**

Je cherche à recueillir les interrogations, les réflexions des responsables d'établissement, responsables de service, responsables hiérarchiques, sur cette évolution du métier de codeur LPC. Quelle est leur démarche ? Quels sont les outils, les moyens à leur disposition ou développés dans cet objectif ? C'est dans ce contexte que je sollicite votre aide, à travers cet entretien.

En parallèle, à travers un questionnaire, je recense et analyse le constat et les réflexions des codeuses et codeurs LPC sur leur métier dans un contexte récent de fortes évolutions : quelles sont leurs difficultés, leurs projections, leurs souhaits, leur dynamique d'évolution professionnelle.

Afin de fiabiliser la retranscription des informations recueillies, je souhaite enregistrer cet entretien. Les données resteront anonymes et seront uniquement utilisées à des fins universitaires. Vous aurez la possibilité, si vous le souhaitez, de recevoir la retranscription de cet entretien, et/ou la synthèse des résultats dans le mémoire du projet.

**Je vous remercie de votre aide et de votre participation !**

Noémie Genovesi – janvier 2019

[genovesi\\_noemie@yahoo.fr](mailto:genovesi_noemie@yahoo.fr)

Prénom et nom :

Fonction et entreprise :

Date et lieu de l'entretien :

Durée :

Codage réponses :

Question répondue intégralement

Question non répondue/autre réponse donnée

- Question répondue partiellement, à relancer

Depuis combien de temps exercez-vous votre fonction ?

Avez-vous déjà exercé la fonction de codeur LPC ?

Quel est votre niveau de responsabilité, en termes de gestion d'équipe, combien de personnes encadrez-vous ? Combien de codeurs ?

Les entretiens annuels et/ou les entretiens professionnels :

- Êtes-vous la personne qui les fait passer aux codeurs ?

- A quelle période ces entretiens ont-ils lieu ?

- Y a-t-il un modèle de document établi ?

- Y a-t-il d'autres moments, formels ou non, où les codeurs peuvent exprimer leurs pratiques, réflexions, compétences, souhaits, besoins, etc ? Êtes-vous sollicité pour échanger avec eux régulièrement ?

Gestion des formations :

- Les codeurs LPC bénéficient-ils de formations professionnelles ?

- A quelle fréquence, et comment sont-elles financées (plan de formation, CIF, CPF, etc) ?

- Quelles formations sont-elles suivies (cued speech, LSF, autre) ?

Fiche de poste du codeur LPC :

- Y en a-t-il une ?

- Par qui a-t-elle été rédigée ? Est-elle (régulièrement) mise à jour ?

- Les compétences et missions décrites correspondent-elles bien à la réalité du terrain ?

- Les compétences des codeurs sont-elles bien décrites ? En manque-t-il ? Lesquelles ?

Évolutions du métier de codeur LPC ces 10-15 dernières années :

- Quels sont les grands changements ?
- Quelles sont les missions qui ont disparues/sont apparues ?
- Quels sont les nouveautés ?
- Qu'est-ce qui ne se fait plus ?
- Quelles sont les (nouvelles) demandes (des parents) ?

En tant que supérieur hiérarchique, avez-vous eu des actions précises pour accompagner ces changements ? Lesquelles ?

Les codeurs ont-ils des revendications (salaire, déplacement, prime, reconnaissance, etc) ? Lesquelles ? Vous en font-ils part ? Vous semblent-ils satisfaits de leurs conditions de travail, de leur travail en lui-même ?

Les codeurs ont-ils des souhaits d'évolution (changement de mission, de poste, de métier) ? Lesquels ?

Quelles propositions d'évolution avez-vous déjà proposé, ou accompagné ?

Quelles propositions d'évolution feriez-vous naturellement à un codeur ? Quelles propositions aimeriez-vous faire ? Quelles évolutions de carrière vous sembleraient intéressantes ? Envisageables ? Quels sont les freins ?

Utilisez-vous des outils de gestion des compétences, des référentiels de compétences/métier, de carrière pour faire vos évaluations, vos propositions ? Êtes-vous aidé ou inspiré par des personnes, des organismes extérieurs, des exemples ?

Comment voyez-vous évoluer le codeur LPC dans les prochaines années ? Quelles compétences devra-t-il avoir ? Dans quelle structure, conditions travaillera-t-il ?

### **Annexe 3 : Retranscription complète entretien n°4 (mars 2019)**

[présentation du contexte, présentation mutuelle]

#### **Combien de codeurs encadrez-vous, votre niveau de responsabilité, etc**

- J'ai été diplômée en [année], à [ville]. J'ai fait mon stage dans ma région d'origine. Ça s'est très bien passé, j'ai souhaité rester. Là, on m'a dit « laisse tomber, tu vas te casser les dents », parce qu'il n'y avait pas du tout de code, qu'on avait lutté pour qu'il y en ait, et que la structure ne souhaitait pas... « il faut postuler ailleurs » m'a-t-on dit. Mais j'ai vu une association de parents et j'ai postulé. J'étais leur première codeuse. C'était un peu fou de démarrer seule, dans une région où j'étais un peu toute seule, dans une association qui n'avait jamais employé personne. Mais ça s'est très très bien passé [souvenirs personnels]. Ensuite quand même, il y a eu un changement de direction administrative dans la structure de départ, il y a une personne qui s'est rendue compte que les familles étaient en train de partir, qu'il fallait du code, qu'ils allaient les perdre. Un enfant dans un institut c'est une enveloppe, 40000€ par an, c'est un budget, donc ils ont l'intention de le garder, donc ils ont créé un poste de codeur. [détails personnels]. J'avais des interactions avec les collègues du SSEFIS, j'étais très bien, mais ils ne savaient pas vraiment ce que je faisais. Après la première année, j'ai fait une séance au SAFEP, ça se passait bien, j'étais de moins en moins « cachée », mes collègues étaient ouverts. Ils ont fini par m'identifier « ah oui, c'est toi LA codeuse », ça s'est fait comme ça. J'ai toujours été un peu la première codeuse en fait [rires]. Ça a pris. Ensuite, je suis arrivée à [ville] pour rejoindre mon conjoint, par choix personnel. Je ne voulais plus travailler en institut. C'était fatiguant. Je me suis dit si je peux, si je trouve une association, etc je prends.

#### **Est-ce que vous ne vouliez plus en référer à quelqu'un ?**

- Non, mais quand on arrive en réunion... j'ai été confrontée à deux cas qui m'ont bien dégoûtée quand même. J'avais beaucoup d'estime, pour beaucoup de mes collègues, certains j'allais dans leur classe une fois par semaine pour faire des jeux avec le code, c'était bien. Mais on était face à une réunion pour deux nouvelles, moi j'arrivais de [ville], en CP, début de scolarité en inclusion « sauvage », je trouve ce terme très... je ne l'aime pas. En inclusion seule, et les parents déménagent pour qu'elle soit scolarisée dans l'institut. Et moi je demande : mais, on lui a proposé un codeur ? parce qu'elle parle, elle est dans l'oral. Alors eux ils avaient de tout dans leur classe, ce qu'était proposé c'était français oral ou français signé, voilà, par les enseignants. Donc, c'était fatiguant, toujours fatiguant de devoir faire attention à ces mômes. C'était fatiguant de devoir se battre. Moi j'ai eu de la chance parce que les enfants que j'ai eu j'ai pas eu à défendre leur code, j'avais des interventions à l'extérieur, mes interventions en interne j'me battais pas parce que... c'était juste pour dire, c'était pas... voilà, au moins ça montrait aux enfants un p'tit peu de LPC et c'est tout. Donc je ne me suis pas battue ouvertement pour ça, ... une autre fois, j'ai vu une enfant, qui s'est

retrouvée... qui a débarqué à l'impromptu, qui avant était en inclusion avec des copains, et... a débarqué dans l'institut, s'est retrouvée en situation de communication, parce qu'elle n'était pas en langue des signes, et quand je suis venue en situation de jeux, elle s'est cachée et s'est mise à pleurer. Parce qu'à la maison ils voulaient pas de signes les parents, et donc on n'informait pas les familles de ce que c'était, donc voilà. Et moi j'avais mon petit lot de familles investies et j crois que je me suis jamais à 100% battue pour les familles internes. Pour autant j'avais pas envie de rester, c'est pas comme ça que je voulais travailler.

### **Vous ne vouliez pas vous battre forcément contre un avis institutionnel.**

- Par contre, se battre pour que l'information soit donnée, et que les parents choisissent en connaissance de cause ça oui. Mais moi j'ai vu ma façon de travailler en association et en institut, ben je me préfère en association, parce qu'en institut on se plie à ses collègues. Sans le faire exprès, on prend le pli des collègues, on m'avait prévenue « telle famille 'faut que tu prennes tes distances, attention, etc » et quand je me suis rendue compte que quand je l'avais au téléphone la maman, pendant une récré, 10min, elle m'écoutait, à partir du moment où moi aussi j'écoutais ce qu'elle avait à dire, et j'ai jamais eu de souci avec cette famille, mais je savais que c'était une famille qu'il fallait que j'appelle toutes les trois semaines. Et là je me suis dit y'a un problème. Moi je veux pas travailler comme ça. Avec le recul, je pense que c'est le cas des instituts, tous ceux que j'ai pu côtoyer, entendre parler, même de bons instituts. Ça me révolte un peu. On doit mettre les parents là où ils doivent être.

### **Est-ce que vous avez gardé des choses un peu formalisées des instituts ?**

- Oui, en gros quand on a créé [nom établissement] au moment où il y avait [nombre de familles], je codais pour la moitié, c'était moi qui suivais. Moi je comptais faire travailler les gens avec ma façon de travailler. Ce qui m'a fait m'écarter d'un réseau d'auto-entreprises, je voulais m'assurer de la façon de travailler de chacun, comme moi. Y'a un côté un peu prétentieux là-dedans, mais moi j'ai vu que ça marchait. Ce que j'avais vu, c'est que ma façon de travailler elle marchait. C'est modulable tout ça, une façon de travailler ça évolue. En tout cas mes valeurs fondamentales, pour moi sont les bonnes, et personnes pourra me faire changer d'avis. [précisions sur le statut de l'établissement, sa création]. L'objectif des parents, c'est l'accompagnement de leurs enfants, à eux. Aujourd'hui on est [nombre de personnes]. Il y a toujours un article [sur le contrat de travail] sur la hiérarchie. Un arrêt maladie, un congé, ça peut se produire. Un jour, si je m'arrête, ... je peux ne pas être là.

### **Les recrutements, c'est vous qui les menez ? Avec un modèle ?**

- Oui. Quelques exemples sur internet, à l'intuition. Concernant le métier précisément je savais quelles questions je voulais poser et quelles réponses je voulais. Comme moi je suis codeuse, je sais.

### **C'est vous qui avez rédigé la fiche de poste ?**

- Ça y'en n'a pas, je fais un blocage sur la fiche de poste, c'est un peu rigide. Je refuse de rentrer dans ce qui est en train de venir, sans parler de l'évolution du métier, de ces casquettes-là, déjà, quand je suis arrivée à [ville], il y avait cette mode de codeur accompagnateur, codeur transmetteur, c'est... impossible. Il y a tellement d'adjectifs qu'on peut mettre à côté du mot codeur. A un moment donné ça suffit, on est codeur LPC et on s'occupe d'enfants, et forcément chaque enfant est différent, va falloir qu'on s'adapte. 'fin enfant et adulte, y'a pas deux adultes sourds identiques.

**Dans d'autres métiers, on peut être ingénieur en alimentation, spécialisé dans les produits laitiers, ou spécialisés dans les produits céréaliers, etc travailler dans différents secteurs. Pour autant on a le même diplôme au départ.**

- Oui, mais est-ce que ça veut dire que vous pouvez refuser d'intervenir pour aller sur quelque chose qui ne correspond pas à votre spécialité ?

**Refuser non, en général c'est celui qui cherche qui va se demander si on est bien capable d'intervenir.**

- Voilà c'est ça. Ça vient de la bienveillance, de l'intelligence de la hiérarchie, qui va chercher à envoyer quelqu'un de compétent, on est d'accord ?

**Le recruteur va se demander si dans le diplôme et dans l'expérience s'il y a les compétences, au moins transversales qui vont permettre à l'individu de pouvoir se débrouiller sur le terrain. Je ne vois pas pourquoi codeur ce ne serait pas pareil.**

- Moi quand je vais chercher quelqu'un, ma question... qui va être : les partenaires principaux d'un codeur ? d'après ce que je viens de dire, d'après vous quelle réponse j'attends ?

### **Les parents ?**

- Mais oui ! mais ça c'est jamais une réponse. Jamais, donc déjà ça, si je me base sur ce qui me tient à cœur, j'ai personne. L'autre grande compétence qu'on recherche à [ville], c'est le cued speech. Y'a personne avec ces compétences. Je demande aussi les mémoires. Ça montre leur intérêt sur le sujet. Et puis, y'a des sujets qu'il faut déjà dans l'intitulé, je demande pas un développement, mais effectivement... parfois, certains sujets me parlent plus. Sur les crèches, y'a un vrai truc. Dépistage précoce, ça doit vouloir dire prise en charge précoce, donc, des enfants avec moins de difficultés, des enfants qu'auront plus accès à leur environnement, donc plus d'enfants qui pourront aller en crèche. Alors qu'aujourd'hui ils vont en institut, qui font rarement du code [rires]. Ils sont plutôt dans la langue des signes, baby signes. Et...

**Le codeur n'aurait pas la compétence toute petite enfance ? Je pensais à des interventions à domicile.**

- Alors ça moi j'ai découvert, il y a un DU qui est pour les ortho, audiophonologie de l'enfant, qui serait ouvert aux codeurs.

**Je suis sceptique.**

- Les ortho doivent passer ce DU pour intervenir auprès de bébés. C'est ce que m'a dit l'ortho en libéral avec qui je travaille.

**Je vais faire un bond : est-ce que ça aurait du sens vers les plus âgés ? Un codeur qui viendrait stimuler la communication avec des personnes qui ont perdu de l'audition, des possibilités de communication. Le codeur pourrait stimuler la lecture labiale, l'attention visuelle, avec le code, comme un assistant orthophoniste ?**

- Alors là pour moi, le codeur peut apprendre à décoder, à utiliser la lecture labiale, et encore, pour être formateur en lecture labiale il faudrait faire une formation supplémentaire. Ça se serait une casquette intéressante, je sais que ça se fait des formations, enfin, je sais que ça se fait, j'en n'ai jamais vu, j'en n'ai jamais suivi, mais euh... mais, il y avait eu une de mes collègues de promo qui avait bénéficié de cette formation dans la structure où elle était. et elle prenait des gens pour leur apprendre à lire sur les lèvres.

**Comme les orthophonistes font ?**

- Oui, mais ça pour moi c'est vraiment un truc d'ortho. Je me souviens d'une grande en 1<sup>ère</sup>, elle a remis ses appareils qu'elle mettait plus, elle s'est remise au LPC et le codeur de lui apprendre à décoder, y'a pas d'âge pour ça. Tant qu'on est dans le scolaire... de quoi a besoin un adulte dans sa vie quotidienne, imaginons que ce soit une élève et qui soit en milieu pro, et qui soit en difficulté, en 1 c'est orthophoniste et formation à la lecture labiale, enfin, pour moi en 1, parce qu'elle va être en situation duelle avec des collègues, en scolaire c'est difficile de continuer sans rien, elle est purement dans la langue française, pas dans la langue des signes, elle va pas apprendre une langue maintenant, euh, mais donc, pour moi pour le scolaire il faut passer par le code à partir du moment où l'élève est en difficulté. Enfin, bien plus tôt, mais à 17 ans en gros soit elle est en milieu pro et dans ces cas-là le code, à part pour sa culture personnelle peut-être mais dans un second temps. En 1 il faut qu'elle se sorte de cette galère et qu'elle renforce sa lecture labiale. Ça pour moi c'est l'ortho. En 2, elle est dans le scolaire, faut passer par le code, voilà, pour moi elle pourrait avoir une codeuse. Et donc le codeur peut apprendre à décoder, mais pour moi, auprès d'adulte ? mais ça ça vient de ma vision très personnelle. C'est que moi je me sens très très à l'aise avec les enfants, vraiment, j'aime ça, et euh, tout ce que je dis là je suis assez convaincue de pouvoir faire bien moi. Et donc, je pense le jour où j'le fais, où j'trouve des systèmes, où j'trouve des machins, j'pense pouvoir l'apprendre

aux autres. A d'autres codeuses. Accompagner des adultes dans leur vie de tous les jours, je ne sais pas. Mais, c'est, je me rends compte là en parlant que ma vision du métier de codeur est très liée à mes compétences, en fait. J'fais quand même la différence entre l'ortho, la lecture labiale, oui c'est l'ortho. Pas nous. Y'a des gens qu'on déjà des formations pour ça.

**Oui, mais des orthophonistes, on n'en manque ! Elles sont surchargées.**

- Pour moi ça c'est une mauvaise réflexion, parce que des codeurs, y'en n'a pas. Qu'est-ce qu'on fait ? on laisse les rectorats faire appel à des AVS ? ben oui, y'a pas d'codeurs. Je me méfie beaucoup de cette réflexion-là, c'est vraiment... en gros, c'est pas ma vision, pour moi c'est à l'ortho d'le faire, le jour où on est purement confronté ok, mais c'est parce que... vraiment on a épluché toutes les solutions on n'en n'a pas trouvé. Là on parle du métier de codeur dans l'idéal, même celles qu'ont pas le diplôme elles trouvent un travail, y'en n'a pas, de codeurs. Et parmi celles qu'on pas été diplômées y'en a de très très compétentes, je... non mais, ce que je veux dire, c'est que c'est une question de mémoire qu'elles pouvaient pas rendre ou quelque chose comme ça, voilà. Elles méritent tout à fait d'avoir un poste, c'que j'veux dire c'est qu'on s'pose même pas cette question-là. On prend la personne... là depuis deux ans y'a pas de sélection. Dans les recrutements. Mais ça c'est pareil à Bourg-la-Reine, c'est pareil partout, y'a pas que nous hein. Nous ça a pas mal tourné, j'pense qu'on apprend aussi. On a eu beaucoup d'chance pendant trois ans, on est resté la même équipe pendant 2 ans, et puis des personnes se sont rajoutées, mais le socle est resté le même, ensuite, les codeuses du socle sont parties l'une après l'autre, on avait embauché entre temps, mais une des codeuses voulaient se réorienter vers le CAPEJS, et une autre est partie, y'avait beaucoup de déplacements, c'était assez fatigant [pour elle], en termes d'emploi du temps, un secteur grand, etc. Donc, elle est partie par... trop fatigant. Je comprends.

**Les gens ne partent pas parce que cela ne leur convient pas [l'établissement] ? Est-ce autre chose qui les fait bouger ?**

- Non, enfin, une oui, c'était une erreur, réciproque. Aujourd'hui elle a trouvé son compte dans totalement autre chose. On a eu qu'une codeuse [détails personnels] qui n'a pas eu de souci pour venir, toutes les autres venaient d'être diplômées. Ça c'est un peu une crainte, moi j'ai bossé ailleurs, je sais ce que c'est, là je trouve mon compte, dans cette façon de travailler. On a reçu pour la première fois un mail de quelqu'un qui cherche une autre structure, « est-ce que vous pensez recruter », elle dit clairement qu'elle souhaiterait changer, voilà. C'est la première fois que j'ai ça. Sinon, toutes les autres sortent de la licence. Ils savent pas, y'a plein de défauts, je demande beaucoup, le lien avec les familles. Elles sont responsables, avec moi, je leur confie la mise en place, l'accompagnement en LPC d'un enfant, et c'est elles qui chapotent le tout. On a des outils. [détails personnels]. Elles sont contentes, c'est hyper valorisant !

**Pourquoi vous ne voulez pas faire figurer ça dans une fiche de poste ?**

- Heu... elle est en réflexion. J'ai un blocage pour l'acter. Je vais y travailler, sortir de l'affect. Moi je voudrais pouvoir tout demander, dans la limite du métier de codeur. Par exemple, dans les idées là, je suis pas sûre de les envoyer au domicile d'un adulte sourd pour aider à mettre en place le code, ce sera pas ma priorité. Tout c'que j'demande aux codeuses, c'est des choses que je peux faire moi. Et quand je sais pas faire, j'suis pas à l'aise. En gros. C'est beaucoup d'affect. Je m'appuie sur mes ressources, beaucoup. Je n'arrive pas à les former sur la pédagogie, je n'arrive pas à transmettre.

**Ça pourrait être un profil de carrière, un développement de carrière, des missions qui s'ajoutent en fonction des compétences qui s'acquièrent, un plan de carrière ?**

- Un plan de carrière spécifique du codeur ? oui...

**L'évolution qu'on pourrait proposer à un codeur, ça pourrait être ça : pendant 3 ans c'est tel type de mission, et puis on le forme et après, il peut faire autre chose, etc**

- Oui, mais un codeur dépend beaucoup d'un secteur. Un référent ça regroupe beaucoup de compétences. Le souci, ce qui bloque l'évolution du métier, ça on en n'a pas parlé, c'est le côté institutionnel, on est enfermé dans l'institutionnel du médico-social : pour être chef de service, faut être cadre de je sais pas quoi, passer le concours etc y'a aucune place en fait, les barrières de la fonction publique. Donc y'a pas d'évolution possible avec un diplôme de codeur LPC, aucune.

**Aujourd'hui non. Mais si on dépasse ça, ce plan de carrière on pourrait le proposer aux instituts, ils ne seraient pas forcément d'accords...**

- Après il faut le faire reconnaître en termes de salaire, de statut de la personne. Pour moi, sur les spécialités purement du métier... oui, mais j'trouve ça bien mignon d'imaginer qu'on va pouvoir dire à telle personne « toi t'es spécialisée là-dedans », et qu'y ait pas de reconnaissance salariale en dehors de son ancienneté. Parce que le milieu institutionnel c'est quand même ça. Y'a le poste. Si tout d'un coup il devient responsable de ceci cela, ok. C'est pas un poste de codeur.

**Moi je dis, on pourrait avoir un poste de codeur, et avoir des fonctions, des responsabilités qui grandissent en fonction de son ancienneté, mais du coup, l'avantage salariale ne serait pas que liée au temps qui passe mais aussi à une évolution de carrière qui serait bénéfique pour le salarié. Les codeurs disent : y'a pas d'évolution.**

- Ben oui, c'est vrai.

### **On pourrait la proposer cette évolution.**

- Oui, mais y'a des choses qui me font un peu... [rire] le cued speech n'est pas encore passé dans la tête de tous les codeurs. Ceux qui refusent de se former disent « non, mais c'est pas la peine ». c'est juste en fait qu'ils ont pas envie de s'emmerder, ... moi, je dois faire un mail à mon équipe [détails professionnels] pour les faire réfléchir. Je voulais faire des thèmes. Certains ont de la pédagogie pour faire de l'aide aux devoirs. Elles doivent choisir. Mais les projets qu'on a fait, on est libre, on fait ce qu'on veut. C'est réactif. [détails personnels]. Je peux pas faire toute seule, j'ai du mal à déléguer. C'est quelque chose que je sais pas faire. Moi je suis codeuse LPC, j'ai travaillé que là-dedans. C'est carré. Mais il va falloir que je le fasse. Le problème c'est qu'il y a pas beaucoup de formation pour les codeurs. J'émet des réserves sur certaines formations. On pourrait en faire nous.

### **Du coup, des codeuses pourraient évoluer, et être formatrice. Ça fait partie des évolutions possibles.**

- Ben oui, pi' c'est intéressant. On sort du carcan institutionnel. Y'a la formation, le rôle de chef de service parce que j'vois pas pourquoi faudrait un diplôme spécifique pour être chef de service, j'dis pas que tout l'monde peut le faire, mais. Quand on se balade dans les services, à chaque fois moi ce que j'ai entendu, c'est « ah oui elle c'est génial parce que c'est pas purement une administrative quoi », donc elle connaît le milieu, elle connaît le truc, etc.

### **C'est vrai que dans le public ils sont très contraints par les diplômes, ce serait peut-être pas ça toute la vie, les profs, ça commencent à tomber bac +3 maintenant, même vacances.**

- Faut pas croire que toutes les micro-entreprises de codeurs LPC n'ont pas leur place. C'est pas vrai, ça va donner. C'est comme la LSF, c'est privé depuis 20 ans. Et, j'suis pas en train de prôner un truc, ... juste, ça été tellement difficile pour nous quand on a commencé, ça a été tellement mal vu. Par tout le monde [noms]. Maintenant ça va mieux, c'est rigolo. Ça a été dur. Ça m'a fait très très peur.

### **C'est un monde très « affectif » le LPC. Les premiers sont un peu les pionniers, ceux qui ont été conquérir un territoire vierge et qui ont été un peu... avec leurs tripes. Ils sont un peu allergiques aux changements.**

- C'est exactement comme la LSF à part que eux c'était y'a plus longtemps. Au départ, les sourds pionniers ont plus soufferts que les sourds LPCistes, physiquement, la contrainte a été plus sévère que pour les sourds LPCistes. Au moins dans la maltraitance.

**Est-ce que vous sentez les codeurs réceptifs à cette évolution de carrière ?**

- Je ne sais pas, c'est une grande interrogation. Nous on a démarré avec des personnes très motivées. Après, les avis ont divergés, j'ai pas su assez tôt faire conserver la motivation d'une codeuse, les possibilités d'évolution. Elle est partie, en très bons termes. Elle en avait assez d'être sous le joug de l'enseignant tout le temps. C'est... ça on pourra pas trop le changer quand même, le rapport à l'enseignant c'est le référent de sa classe. Elle, je pense que si j'avais su lui montrer l'évolution possible autre, avec l'équipe, oui, peut-être qu'elle serait restée.

**Ça me fait penser : un référentiel métier, compétences, vous en avez ?**

- Non, il y a celui de l'ANCO.

**Une autre piste d'évolution, plus long terme, c'était dans la pédagogie, pas forcément adressée qu'à des enfants sourds, c'est prendre une forme de relai de l'enseignant, sur des petits groupes d'enfants qui auraient les mêmes types de difficultés d'accès à la lecture par exemple, en utilisant le code LPC pour un découpage phonologie ?**

- Ça ça va beaucoup plaire à l'Education nationale. J'peux noter des idées aussi ?  
[rires]

**Je suis bien consciente aujourd'hui que le codeur n'a pas forcément le bagage pédagogique pour faire ce genre de chose, mais je me dis que étant en classe, tant régulièrement dans l'observation spécifique des problématiques de l'enfant sourd, mais en étant en interaction avec les autres enfants, le codeur voit bien les difficultés des autres enfants en même temps.**

- On pourrait juste reprendre ? Je note...[attente]. Reprendre en petits groupes avec le code ce que fait l'enseignant, etc. Pour ça, en fait, bon ça veut dire modifier le discours. Alors ça l'ANCO va gueuler !

**Oui, je sais « non, non, non, l'enseignant c'est l'enseignant, ce n'est pas le rôle du codeur ». Mais en termes pragmatiques, si des enfants ont besoin sur de la lecture, de l'écriture, qui peuvent être débloqués avec l'outil LPC, ça peut aider un enfant sourd mais aussi ceux qui sont à côté. Pourquoi restreindre le codeur à uniquement... il pourrait faire une assistance en grande section, CE1, etc, il prend 4-5 enfants sourds et autres et c'est lui qui permet la facilitation dans l'accès à la langue.**

- Et l'aide aux devoirs, pour moi, [détails personnels sur une codeuse], ça vient d'une expérience enfants sourds-enfants TSL. Parfait. Je pense qu'au niveau de la

pédagogie on n'est pas tous égaux au départ, y'a un côté... inné, ça s'apprend, mais on sent qu'il y a des gens qui ont la fibre et d'autres qui l'ont pas. Elle l'avait vraiment beaucoup, déjà pour les TSL, pour les dyslexiques, tiens. Moi je suis sûre, quand on prend bien les mots... je pense que le codeur peut.

#### **Pour la dyslexie...**

- Peut-être pas, mais si on reste sur TSL, si on tourne bien les mots. La surdité, c'est des conséquences de TSL, donc. Le codeur peut ponctuellement dans la classe d'un enfant sourd aider, sur certains types d'exercices des enfants avec TSL.

#### **Troubles des apprentissages liés à la langue... y'a des personnes à convaincre sans doute.**

- Ah non mais le cued speech, moi j'ai donné. Et maintenant on se rend compte que voilà. Les AVS, je l'ai dit. J'ai arrêté maintenant. Je suis contente des personnes avec qui je bosse. J'essaie d'être bienveillante, avec les codeurs, les enfants et leur famille etc. J'aime me rendre indispensable peut-être, c'est possible de vouloir tout contrôler. Mais j'ai arrêté d'essayer de convaincre la terre entière. Par contre je sais.

#### **Pour vous s'il y a un avenir pour le métier de codeur...**

- Ah moi je suis pas inquiète du tout du tout. On n'a pas parlé des langues étrangères, mais c'est la base. Quand j'ai commencé, réunion avec maîtres de stages, on m'a ri au nez avec mon cued speech en maternelle. Comme vous voulez ! Tant qu'on me laisse faire. Tant pis, ils verront. Moi je le fais. C'est comme ça. Ma méthode elle marche. Y'a des méthodes pour apprendre à coder, à lire avec le LPC, à décoder. Ok. Des supports qui aident. La mienne elle marche. Ça me conforte. Et puis si on passe trop de temps à convaincre on fait rien. C'est ... ça marche mieux et c'est moins fatiguant par l'exemple. Et ça dans le questionnement du métier de codeur, mon équipe on les entend pas, ils disent rien. C'est terrible. Mais ils savent qu'en gros chez nous c'est différent. Nous ça marche. On fait déjà. Y'a un côté où ça a marché. Ça crée des réticences chez certains, vraiment. Y'a des instituts où on interdit de transmettre les numéros de portables, donc forcément les codeurs qui dépendent de cet institut et qui y sont bien, ben ils s'en moquent. Dans notre équipe chacun s'investit un peu.

#### **Et le fait que les enfants entendent de mieux en mieux et plus tôt, ça ne perturbe pas ce...**

- Non, on leur apprend à décoder. Ils continuent à avoir besoin de code, ça ne change pas. Ce qui a fait que [noms d'établissement] arrêtent ou limitent leurs interventions, c'est « y décodent pas ». on aurait pu faire la même déduction. Ils entendent bien, donc ils décodent plus. Mais on est d'accord pour dire qu'ils auront encore besoin d'aide. Ben oui, mais y décodent pas. Bon, nous on leur

apprend à décoder, sinon ils n'auront plus de LPC et comme ils en ont besoin, c'est ... pour moi c'est terrible de réfléchir comme ça. Certains refusent le cued speech, c'est des décisions institutionnelles hallucinantes, que je comprends pas. A côté de ça, ils investissent dans des méthodes de décodage, donc je me dis, peut-être... y'a plein de trucs que je... j'ai pas trouvé mon compte dans les institutions. Je trouve mon discours très prétentieux. Mais notre situation est particulière.

### **Si les codeurs LPC ont un statut à l'Education nationale...**

- Ce serait le top, moi c'est ce que je voulais, créer un service interne au rectorat. Quelque part, être chef c'était pas ma vocation. Mais en quelque sorte, travailler avec les parents, gérer l'équipe j'adore ça. Être chef pas tant que ça, c'est créer, faire des trucs, entreprendre pour des projets. Je crée parce que c'est mon travail. C'est ça le côté qui n'existe pas en institution, je trouve ça fou qu'ils ne comprennent pas, ça me révolte, ça me tend. A [nom de ville], je suis proche de [équipe], mais c'est chaotique. Je m'entend très bien, mais parler accompagnement des familles, importance des parents, on est d'accord, mais en faire un sujet de formation, c'est pas facile.

### **Dans la formation de Paris, on nous dit clairement que « l'accompagnement des parents c'est pas vous. C'est l'orthophoniste. »**

- [rires]. L'orthophoniste ? qu'est-ce que vous voulez qu'elle fasse l'orthophoniste ? la pauvre. C'est pas par manque de compétences, c'est juste, à quel moment ? En libéral elle le fait quand ? elle a 75 patients par semaine, quand ? Elle peut pas. Et quand elle le fait, c'est trop cash parce qu'elle a pas le temps. La personne qui voit le plus l'enfant c'est le codeur. Et les parents, et qui voit un peu tout le monde. Mais on peut pas mettre de barrière, pas à une époque où plein de micro-entreprises voient le jour. Comment elles font celles qui sont en directs payées par les parents ?

### **Je pense que c'est pour protéger un peu les étudiants sortant de licence, pour protéger les personnes, peut-être que le bagage compétences n'est pas assez étoffé pour se lancer dans la guidance parentale.**

- C'est pas de la guidance parentale, c'est des relations humaines. Ce que je fais, ok, on peut qualifier ça peut-être, je sais pas, de guidance parentale. Je les aide à faire leur dossier MDPH, qui leur présente le métier de codeur, ce qu'on va faire en classe avec leur enfant. A chaque fois que je les ai, leur choix est fait, du LPC en tout cas. Quand les familles m'appellent, elles veulent du LPC. Par contre je présente bien les tenants et aboutissants du métier de codeur, qu'ils comprennent bien, parce que oui il entend bien mais. Ce que je fais, ça peut être parfois, sur des temps assez courts, c'est juste parler de leur enfant en classe. C'est pas de la guidance parentale. C'est autre chose. Il y a un besoin. Pour rendre des parents investis, il faut leur donner des outils. Comment, alors, c'est génial, je monte un

projet plan de carrière par exemple, et euh je le fais toute seule dans mon coin, et je vais espérer que mes codeuses soient enthousiastes à ce projet. Ben c'est sûr elles vont s'investir, si je leur donne rien... elles vont p'têtre au départ m'apporter des choses, que je vais prendre, mais si je leur donne rien, elles vont se désinvestir, c'est d'une logique... de rapports humains. Donc si on leur donne aucune info, comment ils vont s'investir dans ce qui s' passe. Pour moi c'est juste ça. L'orthophoniste a un cahier... au [établissement], et beaucoup d'ortho, au [même lieu], j'ai vu une présentation, je suis intervenue après, qui a dit que les orthophonistes avaient toutes un cahier de liaison entre la famille, les parents, etc qui prévoit ce qui a été fait pendant la séance etc. aux parents. Et derrière, je fais entendre que j'applaudis ce genre de démarche parce que souvent quand je dis que nous avons la même ça ne fait pas l'unanimité. Donc j'ai beaucoup ri, personne n'a répondu, j'ai beaucoup aimé qu'ils sourient et qu'ils ne répondent pas. Ça m'a pas dérangée en soi, parce que je savais que c'est compliqué ce que je... mes codeuses ont un cahier de liaison, comme plein d'associations. A chaque séance elles écrivent un mot dans le cahier. Le soir on ouvre le cahier, tous ne le font pas, mais beaucoup de parents le font quand même. Ça crée un intérêt, on s'investit, on travaille ensemble, en général eux écrivent rien, certains signent ou mettent « vu ». mais... à chaque fois que les codeuses se rendent compte, par un texto ou autre, que les parents ont lu le cahier ça leur fait plaisir. Donc les parents lisent, le photocopient pour l'emporter chez l'orthophoniste. Voilà, ça crée un investissement, c'est un premier jet de suivi de projet, de truc. Nous on fait que ça. Plus les samedis, là les parents se retrouvent, ça aide à créer des petites cohésions. Les parents pour qu'ils soient investis faut leur donner les clés ! La soi-disant famille à [ville de départ] dont il fallait que je me protège, ben en fait ils manquaient de tout quoi. Ils demandaient juste à être écoutés. Chaque fois qu'ils apprenaient des trucs c'était le jour de l'ESS. Ben ça, chez nous clairement, on le fait jamais. On peut oublier d'envoyer un compte rendu avant l'ESS, l'envoyer un peu trop tard, ok. Mais c'est pas grave si y'a pas de grande nouvelle le jour de l'ESS, c'est interdit. J'ai appris que des ESS c'était des tribunaux [avant], et c'est le retour des parents, c'est un gros stress pour eux. Et quand on essaie de rassurer 2 semaines avant l'ESS parce que tout va bien, et qu'on n'y arrive pas, ben c'est pas normal. J'en ai vu qu'étaient affreuses pour les parents, affreuses. En gros, nous on envoie le compte rendu 2 jours avant aux familles. C'est pas fait pour qu'ils le corrigent, ils savent ce qu'on va dire, et s'il y a un questionnaire, des doutes sur un point ils peuvent appeler pour en parler. Mais moi ils savent ce qu'on va dire. Par contre pour les autres pros, j'en sais rien. Ce que va dire l'enseignante, c'est... compte rendu d'ESS avant l'ESS, cahier de liaison. On leur laisse une place, en fait. C'est bien beau de dire aux parents « c'est vous qui décidez », si on les met devant le fait accompli « ben l'année prochaine faut qu'il aille dans un institut ». y'a 6 professionnels, l'avenir de leur enfant qu'on leur a bien expliqué que ça allait être difficile, et ensuite on leur dit c'est à vous de prendre la décision. C'est impossible de prendre une

décision éclairée. C'est impossible de réfléchir. Faut voir les choses arriver, pour ajuster en fonction, tous ces petits trucs là. Ces règles-là, chaque institut est libre de les définir. Ce sont des décisions et ils prennent les mauvaises, et après les codeurs se plaignent de travailler avec des familles pas investies. On nous dit « oui, mais c'est parce que vous êtes dans [département] ». ça fait deux ans qu'on s'occupe aussi du [département], c'est pareil sur le [département].

[arrivée d'une personne extérieure, fin de l'entretien].