

HANDICAP VISUEL : RESTER SUR LES RAILS AU TRAVAIL

Une publication à propos de l'étude :
« Handicap visuel et marché du travail » (SAMS)

A man with glasses is shown in profile, focused on his work on a laptop. He is wearing a light-colored shirt. In the background, two women are seated at a table, also working on laptops. The setting appears to be a professional meeting or training session. The overall image has a blue tint.

UCBAVEUGLES

Union centrale suisse pour le bien des aveugles

« Une bonne collaboration entre les employeurs, les offices de l'AI, les associations et les personnes atteintes de handicap visuel est la clé du succès de l'intégration »

Marc Gysin, directeur de l'Office des assurances sociales

SVA de Zurich

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	5
Travailler ou ne pas travailler ?	6
Digression : Qu'est qu'une « vie professionnelle réussie »?	8
Sur la voie de l'égalité ?	9
1. Au sujet de l'étude SAMS	9
2. L'égalité est en vue ! Mais pas pour tout le monde	12
3. Facteurs favorisant la réussite et obstacles	14
4. Mesures recommandées	19
5. Conclusion	22
Rétrospective de l'intégration professionnelle	24
L'objectif commun est le premier marché du travail	26
« En tant que cadre, je peux définir les domaines de compétence »	29
L'intégration professionnelle en tant que travail d'équipe	31
Prêter attention à ce que nous faisons – Clarifier les domaines de compétence	33
Publications et autres informations sur l'étude SAMS	37
Bibliographie	38



AVANT-PROPOS

LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ JOUE UN RÔLE CENTRAL DANS NOTRE SOCIÉTÉ - AVEC TOUTES LES CONSÉQUENCES QUE CELA PEUT AVOIR

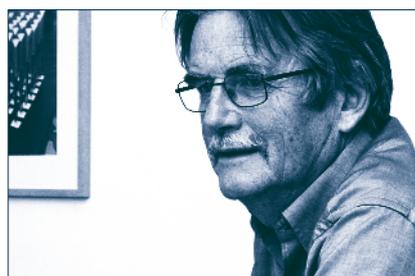
« Être en mesure d'aller travailler » est un signe important d'intégration économique et sociale. C'est vrai pour les emplois dans l'économie, dans l'administration, ainsi que pour les emplois protégés et dans les ateliers protégés. Une perte d'emploi révèle le revers de la médaille de cette très grande importance accordée au travail. Elle déclenche en général une crise profonde, et celle-ci est encore plus grave pour les personnes atteintes de handicap visuel, parce qu'elles ont moins d'alternatives à leur disposition. Cela signifie souvent que leur base existentielle est menacée, qu'elles perdent leurs contacts et leur structure journalière, et que leur réseau social est remis en question.

La situation actuelle sur le marché du travail est marquée par de profonds changements: les structures et les processus de production se modifient. Les personnes atteintes de handicap visuel ont souvent de la peine à suivre ces modifications à cause du manque d'accessibilité des informations. Les mesures de rationalisation conduisent à une augmentation de la pression à produire plus et à une surcharge. La compensation des désavantages n'est pas toujours garantie par des mesures de formation adaptées au handicap. Et la situation du marché du travail est en train de changer radicalement. On constate, depuis un certain temps déjà, une forte diminution du nombre de postes de travail dans lesquels des tâches simples sont effectuées. Ce type de poste est le premier à être supprimé lors de restructurations. Les pourcentages et les chiffres sont importants. Mais

lorsque nous nous penchons sur les destins individuels, le taux de chômage n'a plus la même signification. Nous voyons des êtres humains qui avaient confiance en leur entreprise et qui ont soudain été mis à l'écart, même lorsqu'ils disposaient de bons réseaux sociaux.

Il s'agit de poser des jalons pour l'avenir. Tous les acteurs participant au processus de l'intégration professionnelle doivent s'investir. Les résultats de la première grande étude « Handicap visuel et marché du travail » (SAMS) en Suisse nous aident à nous orienter: ils confirment, d'une part, que certaines mesures fonctionnent, et nous indiquent, d'autre part, quels sont les défis à relever.

« Faire partie » du monde du travail, « participer » à ce monde du travail est une demande justifiée des personnes handicapées de la vue. Je suis convaincu que la présente publication donne des pistes indiquant comment il est possible pour les personnes aveugles et malvoyantes de réussir professionnellement et quelle est la meilleure façon pour elles de faire usage de la formation professionnelle, de la formation continue et des mesures d'intégration.



Fritz Steiner

Membre du comité de l'UCBA et président de la commission de l'UCBA pour l'intégration professionnelle

TO WORK OR NOT TO WORK?

Stefan Spring

« Le travail est l'aliment des âmes nobles » a dit Sénèque, le célèbre philosophe de la Rome antique. La plupart des gens aimeraient jouer un rôle actif dans la société. C'est un besoin fondamental. Et le travail est un moyen idéal pour cela.

« Qu'est-ce que tu fais professionnellement ? » est certainement la question qui nous est le plus souvent posée en tant qu'adulte. Nous sommes heureux de pouvoir y répondre en indiquant notre profession ou le nom de notre employeur. Ou de pouvoir dire que nous nous occupons du ménage et de l'éducation des enfants. Tout cela nous donne une identité. Le travail rémunéré est – contrairement à la survie assurée par l'Etat à travers l'aide ou les assurances sociales – la façon habituelle d'assurer sa subsistance au niveau économique, de pouvoir construire quelque chose ou acheter ce que l'on désire. Le travail détermine notre vie et notre valeur plus que toute autre chose – que nous le voulions ou non.

Pour toutes ces raisons, le fait de devoir travailler dans des conditions plus difficiles, par exemple en cas de maladie ou lorsqu'on est atteint d'un handicap permanent, est un thème important. Lorsqu'une personne est confrontée à de graves problèmes de vue en entrant dans le monde du travail ou au cours des années, cela représente un gros défi pour toutes les personnes impliquées : pour l'entreprise de formation, pour l'employeur, pour les institutions apportant une aide, pour les assurances sociales, et tout particulièrement pour la personne concernée par le handicap visuel ou la surdité. Il est d'autant plus surprenant que nous en sa-

chions si peu, jusqu'ici, sur la situation professionnelle des personnes atteintes de déficience visuelle, alors que celle-ci touche en Suisse, selon les dernières estimations dont nous disposons, environ 145'000 personnes en âge de travailler (entre 20 et 64 ans) [1].

Des entretiens avec des spécialistes de services de consultation et de formation du domaine du handicap visuel révèlent que la première intégration professionnelle de jeunes adultes peut encore s'effectuer avec succès. En Suisse, une aide est disponible grâce à des écoles spécialisées, des possibilités de formation offrant une compensation des désavantages, des services de consultation et de réadaptation, ainsi que d'importantes mesures mises à disposition par l'assurance-invalidité [2]. Toutefois, dans la plupart des cas, les déficiences visuelles apparaissent seulement après quelques années dans la vie active, ou s'accroissent avec le temps. Une déficience visuelle qui se développe lentement n'éloigne pas la personne concernée de son travail pour des raisons de santé, elle se manifeste de façon sournoise, à travers une baisse progressive des prestations, de la qualité du travail effectué ou de la flexibilité. Les personnes qui en souffrent le plus sont les employées et employés concernés. Souvent, ils en font trop, prennent du travail à la maison pour le terminer, demandent l'aide de leurs proches pour se préparer ou effectuent des heures supplémentaires afin de réussir coûte que coûte à répon-

[1] UCBA Union centrale suisse pour le bien des aveugles (2012). Handicap visuel et cécité : évolution en Suisse, www.ucba.ch

[2] FSA Fédération suisse des aveugles et malvoyants (2013). Acteurs de l'intégration professionnelle (texte non publié : état de la situation présenté par la défense des intérêts de la FSA) www.sbv-fsa.ch

dre aux exigences. Pendant ce temps, la confiance que leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues leur témoignent diminue et ils risquent de perdre leur emploi.

Voilà comment cela semble se passer... mais est-ce vraiment le cas? Nous ne disposons actuellement de quasiment aucune étude ou analyse scientifique concernant la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel [3]. Il serait toutefois important de savoir dans quels domaines, à quel taux d'occupation et grâce à quelles adaptations spéciales les personnes atteintes de déficience visuelle travaillent, quels sont les facteurs qui jouent un rôle dans le fait qu'elles puissent conserver leur emploi ou du moins retarder le moment de le perdre, et comment la mobilité professionnelle et le processus de perte d'emploi se présentent d'une façon générale.

C'est pour cette raison que l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles UCBA, en collaboration avec la Fédération suisse des aveugles et malvoyants FSA et l'Union suisse des aveugles USA, a pris l'initiative de mandater une étude nationale sur le sujet auprès de l'Université des sciences appliquées de Zurich ZHAW. Le service de reconversion Sehbehindertenhilfe de Bâle (SBH-Professional), le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH et le Pour-cent culturel Migros ont également participé à son financement. Ceci a permis d'effectuer la plus grande étude jamais réalisée en Suisse dans le domaine des handicaps sensoriels. De nombreuses organisations et spécialistes y ont participé. Des directeurs des services de consultation et de réadaptation, des spécialistes

de l'assurance-invalidité, des experts du domaine de l'intégration du SBH et de nombreux membres de groupes d'entraide ont contribué activement à la réussite du projet. Cette étude, qui porte le nom de SAMS (Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung – étude sur le handicap visuel et le marché du travail) a été menée par une équipe interdisciplinaire [4] sous la direction du Dr. Sylvie Johner-Kobi. De plus, la Haute école de travail social et de la santé HES-SO de Lausanne a été mandatée pour effectuer les recherches et le sondage en Suisse romande [5].

Cette publication, « Handicap visuel : rester sur les rails au travail », présente les résultats de l'étude de façon résumée. L'ensemble des données et des analyses se trouve dans les cinq rapports intermédiaires, ainsi que dans le rapport final. Ceux-ci sont disponibles sur le site Internet www.ucba.ch ou dans la banque de données des projets de la ZHAW (www.zhaw.ch/sams). Les autres contributions de cette brochure commentent les résultats et en tirent des conclusions. Sandro Lüthi y réfléchit d'une façon globale du point de vue d'un supérieur hiérarchique ayant bénéficié d'une chance et ayant su la saisir. Barbara Haag, de l'office de l'AI SVA du canton de Zurich, et Susan Buergi, responsable du département Consultation et réadaptation de la FSA, y voient des pistes pour une amélioration au niveau des prestations du domaine du handicap visuel. En effet, c'est exactement de cela dont il est question dans l'étude

SAMS: l'égalité des chances dans la vie professionnelle
[3] Pour le passage des jeunes à la vie professionnelle, voir l'étude d'Ursula Hofer (2009)

[4] Verena Biehl, Dr. Eylem Copur, Prof. Dr. Alireza Darvishy, Susanne Nef, Prof. Dr. Julie Page, Prof. Dr. Anna Maria Riedi, Stephan Roth, entre autres

[5] Sous la direction du Prof. Sylvie Meyer

Digression : Qu'est-ce qu'une « vie professionnelle réussie » ?

Nous parlons souvent d'une vie professionnelle « réussie » ou moins réussie. Mais que veut dire le mot « réussite » dans ce contexte ? Le projet SAMS a été accompagné par un groupe d'experts qui a défini une vie professionnelle réussie de la façon suivante :

La « réussite » est un concept subjectif. Il se réfère aux attentes que l'on a envers soi-même. Du point de vue des assurances sociales, le succès est défini comme une prestation rémunérée d'au moins 40 à 50 pour cent permettant de réduire le taux de la rente AI. Du point de vue de la formation professionnelle, une vie professionnelle est réussie lorsque l'emploi que la personne occupe est en adéquation avec son niveau de formation. La statistique ESPA de la Confédération compare ainsi le salaire qu'une personne obtient avec son niveau de formation afin d'évaluer cette « adéquation » de façon objective.

En ce qui concerne le handicap visuel, on peut dire qu'une vie professionnelle est réussie lorsque la personne atteinte de déficience visuelle est confrontée aux mêmes difficultés que les personnes qui voient et qu'elle est en mesure de surmonter les obstacles liés au handicap visuel sans que cela ne lui demande un engagement et une énergie considérables. D'un point de vue psychologique, une vie professionnelle réussie doit apporter une reconnaissance au niveau matériel et immatériel. En lien avec le parcours professionnel, cela signifierait aussi que la personne a été active sur le premier marché du travail depuis sa formation professionnelle jusqu'à sa retraite, à l'exception de phases de chômage d'une durée correspondant à la moyenne pour son niveau de formation (branche, reconnaissance des diplômes, ...) ou d'autres moments de la vie où il est considéré comme « normal » de ne pas travailler (congé maternité, maladie, ...). On pourrait également considérer comme un signe de « réussite » d'obtenir une sécurité financière à l'âge de 65 ans, car celle-ci reflète la continuité des versements de cotisations aux institutions de prévoyance et le montant du salaire que l'on a gagné ou le fait que l'on occupait une position de cadre (cotisations non obligatoires). Ces données peuvent être comparées à celles de l'ensemble de la population.

Définition proposée par le groupe d'experts du projet SAMS (Muriel Avigni, Denise Gehrig, Barbara Haag, Christoph Landtwing, Christine Noirjean, Valérie Scholl, Stefan Spring, Gregor Wadenpohl et Helene Zimmermann)

SUR LA VOIE DE L'ÉGALITÉ ?

Sylvie Johner-Kobi, Anna Maria Riedi, Susanne Nef, Verena Biehl, Julie Page,
Alireza Darvishy, Stephan Roth, Sylvie Meyer et Eylem Copur

1. AU SUJET DE L'ÉTUDE SAMS

Le handicap visuel dans le marché du travail n'a quasiment pas été étudié

Il n'existait jusqu'ici aucune étude représentative de la situation professionnelle des personnes handicapées de la vue sur le premier marché du travail en Suisse. C'est pourquoi SAMS, l'étude sur le handicap visuel et le marché du travail, mandatée par l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles, s'est penchée sur deux questions: d'une part, dans quelle mesure l'égalité des chances au niveau professionnel est réalisée ou non pour les personnes atteintes de handicap visuel en Suisse? D'autre part, quels sont les facteurs personnels et environnementaux ayant une influence positive ou négative sur la carrière professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel? Ces recherches avaient pour objectif de fournir aux organisations du domaine du handicap visuel des résultats leur permettant d'élaborer des mesures afin de réduire, voire d'éliminer, les obstacles et barrières auxquels les personnes handicapées de la vue sont confrontées, et de donner des chances à ces personnes d'avoir une vie professionnelle durable et égalitaire.

Cette étude interdisciplinaire a été réalisée par quatre départements de l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) – le Département du Travail social, le Département de la Santé, la School of Management and Law et la School of Engineering – en collaboration avec la Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO), et dirigée par le Département du Travail social. L'article qui suit présente un résumé des principaux résultats de SAMS. Les lectrices et lecteurs intéressés trouveront l'ensemble des résultats dans les rapports intermédiaires, ainsi que dans le rapport final (voir encadré page 12.)

L'accent est mis sur des personnes ayant terminé leur première formation

SAMS a étudié la situation professionnelle et de vie de personnes qui rencontrent de grandes difficultés à lire un livre ou un journal avec des lunettes ou des lentilles de contact ou ne sont pas en mesure de le faire [6], et qui n'arrivent pas ou très difficilement à s'orienter dans un environnement inconnu

[6] Ceci est également la définition utilisée dans l'enquête suisse sur la santé. Source: BFS. (2009). Enquête suisse sur la santé 2007. Questionnaires téléphonique et écrit. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique

ou à reconnaître des visages [7]. Par ailleurs, l'accent a été mis sur des personnes ayant déjà effectué leur première intégration professionnelle (âgées de 25 ans et plus), actuellement actives dans le premier marché du travail ou l'ayant été lors des 10 dernières années, vivant dans un ménage privé et travaillant en Suisse. Dans le cadre de SAMS, le handicap est compris – dans le sens de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé – comme étant une « interaction défavorable entre une personne (avec son vécu, sa personnalité, etc.), son fonctionnement organique (physique, sensoriel, mental) et son environnement (culturel, institutionnel, bâti, etc.) [8] ».

Méthodologie

SAMS comprend une étude préliminaire, cinq modules consécutifs, ainsi que deux ateliers avec des personnes concernées. Dans le cadre de l'étude préliminaire, des étudiants de master en travail social ont mené huit entretiens qualitatifs avec des personnes aveugles ou malvoyantes travaillant en majorité dans le domaine du handicap visuel. Ces entretiens avaient pour objectif de préparer les enquêtes subséquentes et de déterminer les thèmes devant être abordés. Le module 1 présente un résumé de l'état actuel de la recherche au niveau national et international, ainsi qu'une analyse des conditions cadres au niveau juridique. Pour le module 2, 46 entretiens qualitatifs ont été effectués avec des personnes aveugles ou malvoyantes. Ce module a permis d'établir une typologie des parcours professionnels et des stratégies de compensation utilisées par les personnes concernées. Dans le module 3, deux groupes de discussion avec des supérieurs hiérarchiques de personnes atteintes de handicap visuel présentent la perspective des employeurs. Dans le cadre du module 4, 282 personnes ont été interrogées en Suisse alémanique et en Suisse romande à l'aide d'un questionnaire téléphonique standardisé au sujet de leur intégration dans le premier marché du travail. Pour ce module, les résultats ont été comparés autant que possible avec les données existant au sujet de la situation professionnelle de l'ensemble de la population suisse. Le module 5 présente une analyse qualitative de parcours professionnels présentant un fort taux de réussite ou d'échec. Douze personnes ont été interrogées dans le cadre de ce module. Lors des ateliers, certaines étapes du projet ont fait l'objet d'une réflexion avec des personnes concernées.

Cette façon de procéder, qui comprenait différents modules et ateliers, a permis de tenir compte de diverses perspectives, celle des personnes concernées comme celle des employeurs. L'utilisation de méthodes tant quantitatives et qualitatives a en outre permis d'analyser l'égalité au niveau professionnel au

[7] Définition complétée par l'UCBA

[8] Source : BFS. (2009). Visages du handicap. Personnes pouvant être considérées comme handicapées selon différentes définitions. Récupéré le 14.10.2015 de <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=3784>

travers de chiffres, mais également d'approfondir cette analyse par le biais d'une approche qualitative.

A lire sur www.ucba.ch

Le rapport final et les rapports intermédiaires (problématique, méthodologie, résultats, sources) de l'étude SAMS sont disponibles en allemand et en français sur le site Internet de la ZHAW www.zhaw.ch/sams, ainsi que sur la page concernant les projets de recherche de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) www.ucba.ch/recherche.

Les rapports traitent des aspects suivants :

- Rapport final : résumé de tous les résultats de SAMS sur 40 pages (auteures et auteurs: Sylvie Johner-Kobi, Anna Maria Riedi, Susanne Nef, Verena Biehl, Julie Page, Alireza Darvishy, Stephan Roth, Sylvie Meyer & Eylem Copur).
- Rapport du module 1 : Analyse compréhensive de la recherche actuelle en allemand, français et anglais, ainsi que du cadre légal en vigueur (auteures: Sylvie Kobi, Sylvie Meyer, Susanne Nef & Eylem Copur).
- Rapport du module 2 : Typologie des parcours professionnels et stratégies de compensation de personnes atteintes de handicap visuel (auteures: Susanne Nef, Sylvie Johner-Kobi, Anna Maria Riedi).
- Rapport du module 3 : Perspective d'employeurs de personnes handicapées de la vue (auteures: Sylvie Meyer & Eylem Copur).
- Rapport du module 4 : Analyse de l'égalité au niveau professionnel des personnes atteintes de handicap visuel, comprenant une comparaison de l'échantillon SAMS avec l'ensemble de la population, illustrée par 38 graphiques et 32 tableaux (auteures: Verena Biehl & Julie Page).
- Rapport du module 5 : Analyses d'approfondissement de parcours professionnels de personnes aveugles et malvoyantes présentant un taux élevé de satisfaction professionnelle, ainsi que de personnes actuellement au chômage (Alireza Darvishy & Stephan Roth).

2. L'ÉGALITÉ EST EN VUE ! MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE

SAMS livre des résultats intéressants concernant la situation des personnes aveugles et malvoyantes sur le marché du travail.

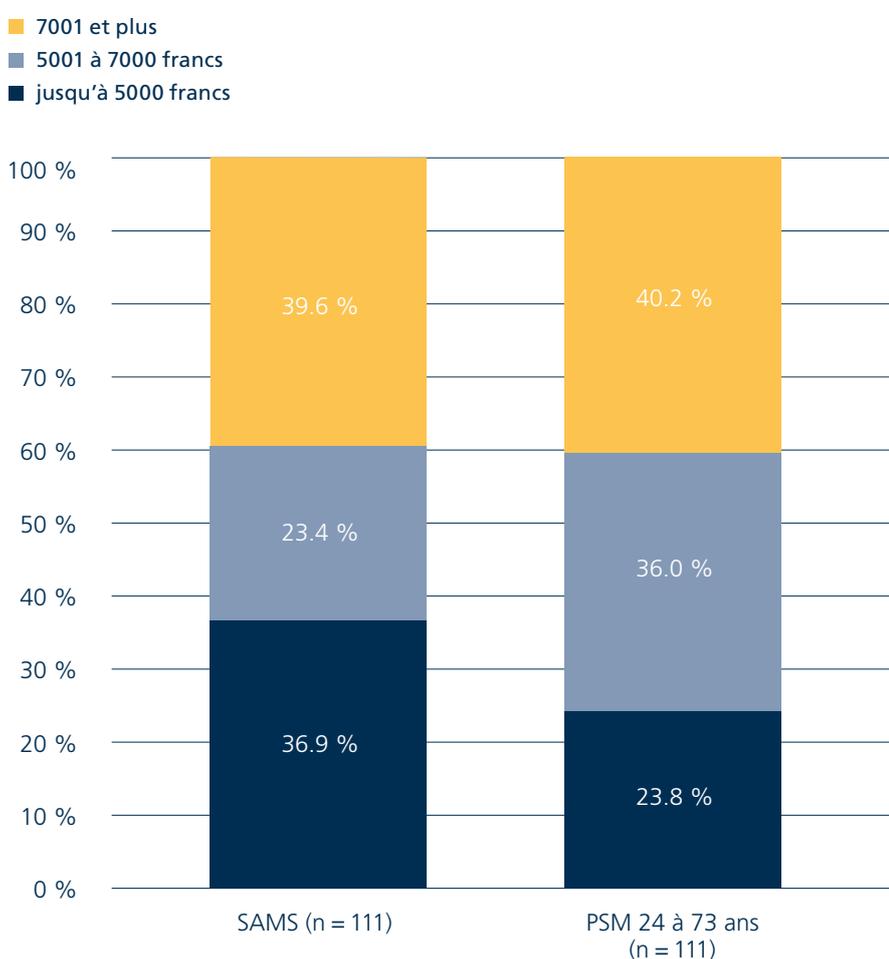
Les personnes aveugles et malvoyantes présentent, pour de nombreux aspects liés à leur vie professionnelle, des valeurs statistiques similaires ou même supérieures à celles de l'ensemble de la population suisse. On remarque notamment que les personnes aveugles ou malvoyantes interrogées font plus souvent partie de la direction de leur entreprise que le reste de la population.

Les personnes atteintes de handicap visuel présentent des valeurs semblables à l'ensemble de la population dans la catégorie des salaires de plus de 7000 francs nets par mois: dans cette catégorie de salaire la plus élevée parmi les trois catégories proposées, on trouve dans SAMS, proportionnellement, presque autant de personnes que dans l'ensemble de la population suisse, c'est-à-dire 39.6% en comparaison avec 40.2% pour l'ensemble de la population (voir graphique 1). Les personnes interrogées par SAMS ne présentent pas non plus de valeurs différentes au niveau des périodes de chômage. En outre, elles occupent un emploi fixe ou temporaire dans les mêmes proportions que l'ensemble de la population. Leur lieu de travail est, comme pour le reste de la population, en règle générale en dehors de leur appartement privé. Et elles considèrent que leur salaire est juste dans une mesure comparable à celle du reste de la population.

Par contre, l'égalité n'est pas atteinte en ce qui concerne le taux d'occupation. Les personnes atteintes de handicap visuel travaillent plus souvent à temps partiel que le reste de la population, seuls 42.1% des personnes interrogées par SAMS travaillent à plein temps, alors que c'est le cas pour 64% de l'ensemble de la population (voir graphique 2). Deux tiers des personnes travaillant à temps partiel indiquent que ceci est dû à leur handicap visuel. De plus, les personnes handicapées de la vue participent moins souvent à des mesures de formation continue. Bien qu'elles soient très satisfaites de leur situation professionnelle, en comparaison avec l'ensemble de la population suisse, leur niveau de satisfaction est un peu plus bas. Par ailleurs, les personnes aveugles et malvoyantes sont surreprésentées dans les salaires nets allant jusqu'à 5000 francs par mois (catégorie de salaire la plus basse des trois catégories utilisées) en comparaison avec la population en général (voir graphique 1). En comparaison avec les données de l'enquête suisse sur la population active, les personnes interrogées par SAMS travaillent plus souvent dans le secteur des services que l'ensemble de la population. Un aspect positif est cependant la grande diversité des professions exercées par les personnes aveugles et malvoyantes. Les réponses à la question « quel est/était votre métier dans votre

poste de travail ? » ont pu être rattachées à la nomenclature suisse des professions [9] dans 273 cas. Ces 273 personnes sont actives dans 84 métiers différents en tout. Les domaines d'activité ayant été cités plus de cinq fois sont les suivants: employés de commerce et de bureau (60 personnes), informatiennes (11) [10], travailleurs sociaux (11), employés exerçant une fonction non spécifiée de cadre (11), comptables (11), masseurs (10), autres professions juridiques (7), journalistes (7), physiothérapeutes (7), téléphonistes (6), enseignantes dans une école spécialisée et éducateurs spécialisés (6) et enseignantes de différentes matières (6).

En résumé, l'égalité est une réalité dans certains domaines de l'intégration professionnelle, alors que dans d'autres elle n'est encore qu'« en devenir ».

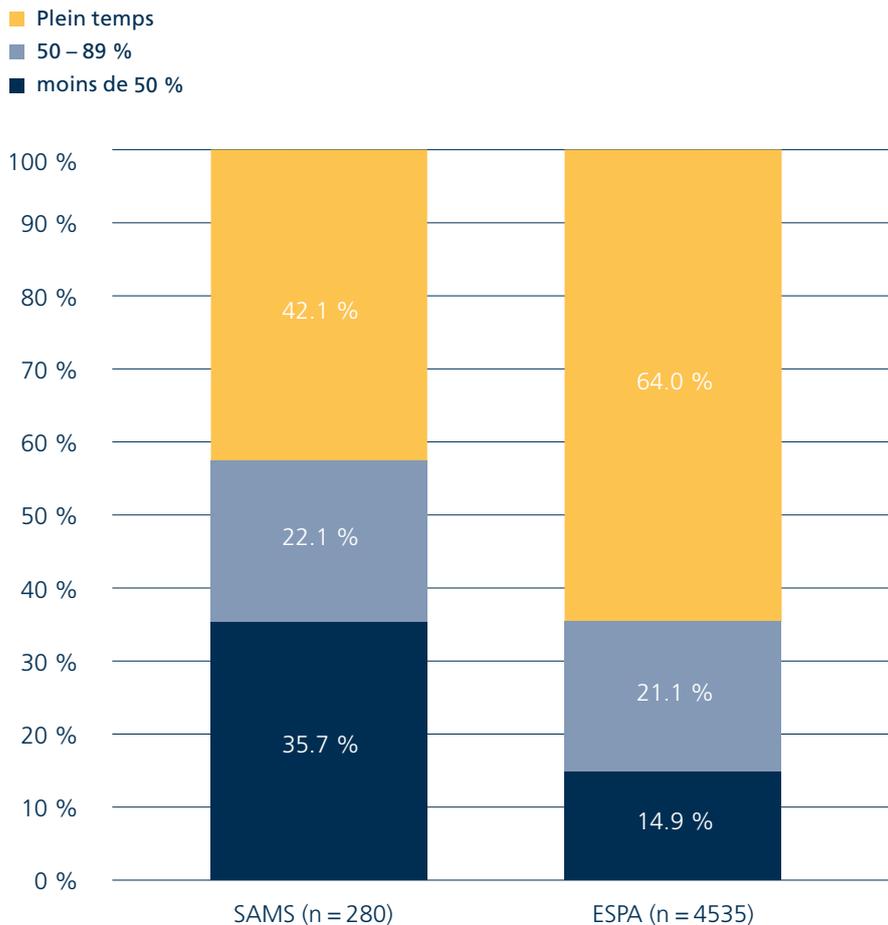


Graphique 1 : Revenu mensuel net pour les postes à plein temps (SAMS : < 90%) : Comparaison des données SAMS avec le Panel suisse des ménages (PSM, en allemand : SHP) [11]

[9] Source : BFS. (2012). Nomenclature suisse des professions NSP (do-d-00-sbn2000-2012-01). Récupéré le 14.10.2015 de http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/01.html

[10] Les formes masculines et féminines sont utilisées de façon alternée dans la liste des professions. Elles se réfèrent cependant toujours à des personnes des deux sexes.

[11] En raison de l'arrondi à la virgule, le % total n'atteint pas toujours 100%.



Graphique 2 : Taux d'activité : Comparaison entre SAMS et l'enquête suisse sur la population active ESPA (en allemand : SAKE) [12]

3. FACTEURS FAVORISANT LA RÉUSSITE ET OBSTACLES

Intégrées et appréciées mais en partie sous-estimées

La majorité des personnes interrogées par SAMS se sentent intégrées dans l'équipe et respectées par leur entreprise. Leurs collègues de travail leur apportent une aide précieuse au quotidien, même s'il n'y a en général pas de personne dans l'entreprise chargée spécifiquement de s'occuper des questions concernant les collaborateurs handicapés de la vue.

Les supérieurs hiérarchiques qui s'engagent pour créer des postes de travail sans barrières, qui accordent à leurs collaborateurs – lorsque c'est nécessaire – un peu plus de temps pour effectuer leurs tâches, et qui partent de l'idée que les personnes handicapées de la vue sont en mesure d'effectuer

[12] Source : BFS. (2015). Personnes actives occupées à plein temps et à temps partiel selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âge, le type de famille. Tableau je-d.03.02.01.16.01. Récupéré le 14.10.2015 de <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100723.xls>

un travail de même qualité que les collaborateurs voyants sont un facteur favorable à la réussite professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel. Un autre facteur jouant un rôle positif est que les supérieurs hiérarchiques considèrent que l'intégration dans l'équipe ne dépend pas uniquement de la personne concernée, mais bien de toute l'équipe.

Les changements de supérieurs hiérarchiques peuvent représenter un facteur de risque pour le déroulement du parcours professionnel des personnes atteintes de handicap visuel. Certains employeurs potentiels ont également encore des idées préconçues concernant la possibilité pour une personne atteinte de handicap visuel de travailler. Ces préjugés font que les personnes aveugles ou malvoyantes ont souvent des difficultés à trouver un emploi.

Services spécialisés et aide privée

Les personnes atteintes de handicap visuel font appel aux services de différents centres de consultation: certains sont spécialisés dans le handicap visuel, comme par exemple les services de consultation pour personnes aveugles et malvoyantes, d'autres ne le sont pas, comme les ORP ou les offices de l'AI. La préférence va clairement aux services spécialisés, car ceux-ci disposent de connaissances au sujet du handicap visuel / de la cécité indispensables à l'intégration professionnelle. Ces connaissances concernent l'utilisation de moyens auxiliaires, la création de postes de travail sans barrières, ainsi que de nombreux autres aspects.

Par ailleurs, il ne faut pas sous-estimer l'importance du soutien que les personnes aveugles et malvoyantes reçoivent de leur entourage privé pour des questions concernant le travail, par exemple lorsque l'entourage rend des documents accessibles, etc. Au niveau de l'aide financière apportée par les rentes AI, on remarque que les paliers ont parfois des effets négatifs: des augmentations de salaire ne peuvent par exemple pas être acceptées parce que cela aurait pour effet de réduire le revenu disponible à cause d'une diminution de la rente. Ceci a un effet démotivant sur les personnes concernées.

La communication proactive en tant que clé du succès

Les résultats de SAMS démontrent clairement que la communication proactive est un facteur central favorisant la réussite de la vie professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel. Elle permet l'activation de mesures d'aide, l'utilisation de technologies d'assistance et de techniques de travail compensatoires, et elle réduit le sentiment de gêne que les collègues et les supérieurs éprouvent souvent à l'égard des collaborateurs aveugles et malvoyants. Néanmoins, le fait qu'une personne informe ou non au sujet de son handicap visuel dépend non seulement de son propre niveau d'acceptation du handicap, mais aussi des réactions de son entourage. Un entourage pro-

professionnel compréhensif et bienveillant a un effet positif sur le fait que les personnes concernées puissent parler ouvertement de leur handicap.

Possibilités et limites des technologies d'assistance

L'utilisation des technologies d'assistance est liée à la communication proactive au sujet du handicap visuel. En effet, il faut pouvoir parler ouvertement du handicap pour qu'elles puissent être mises en place. Les personnes interrogées utilisent une large palette de moyens auxiliaires électroniques, optiques et tactiles, dont l'utilisation dépend toutefois de la bonne volonté des supérieurs hiérarchiques. Il arrive également parfois que des limitations au niveau du système informatique de l'entreprise rendent l'installation de certains logiciels impossible. De plus, malgré l'utilisation de moyens auxiliaires, il reste vrai que, pour presque un quart des personnes interrogées, certaines informations, concernant ou non l'entreprise, ne sont pas accessibles.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un bon équilibre entre le travail et la vie privée semble être un autre facteur favorable à la réussite professionnelle pour les personnes aveugles et malvoyantes, comme c'est d'ailleurs également le cas pour les personnes qui ne sont pas handicapées. Chez les personnes atteintes de déficience visuelle, un risque existe que cet équilibre soit menacé par l'engagement trop important dont elles doivent faire preuve, par exemple lorsqu'elles prennent trop souvent le temps supplémentaire dont elles ont besoin pour accomplir certaines tâches à cause de leur handicap visuel durant leurs loisirs.

Sexe, niveau de formation, moment d'apparition du handicap visuel et handicap auditif

Le fait de disposer d'un bon niveau de formation professionnelle et d'être un homme sont également des facteurs favorisant la réussite professionnelle : le degré de gravité du handicap visuel – léger, moyen, grave/aveugle – ne semble pas avoir d'influence notable sur la possibilité d'atteindre l'égalité des chances au niveau professionnel pour la plupart des aspects étudiés. Le seul aspect où cela n'est pas le cas est celui de la diversité des professions exercées : la diversité des métiers exercés par les personnes qui sont atteintes de handicap visuel « léger » est plus grande que celle des personnes qui sont atteintes de handicap visuel plus grave. Ces différences peuvent être exprimées à l'aide d'un quotient indiquant la relation entre le nombre de professions et le nombre de personnes interrogées. Ce « quotient de diversité professionnelle [13] » peut aller de 0 à 1 [14]. Le chiffre 1 représente la plus

[13] Propre appellation

[14] La valeur 0 n'existe pas, car un calcul du quotient de diversité professionnelle n'a de sens que s'il y a au moins une profession.

grande diversité de professions et 0 la plus petite. Le quotient de diversité professionnelle est de 0,74 pour les personnes atteintes de handicap visuel léger, de 0,57 pour le groupe « moyen » et de 0.36 pour les personnes qui sont aveugles ou atteintes de handicap visuel grave. Les trois professions les plus fréquemment indiquées par les personnes atteintes de déficience visuelle légère sont les employés de commerce, les informaticiennes et informaticiens et le personnel de cuisine. Dans le groupe moyen, ce sont également les employés de commerce, puis les éducateurs et le personnel soignant, les informaticiennes et informaticiens, ainsi que les personnes ayant une fonction non spécifiée de cadre ou d'expert. Chez les personnes qui sont gravement handicapées de la vue ou aveugles, les employés de commerce sont aussi la profession la plus représentée, suivie par les masseuses et masseurs et les travailleurs sociaux.

Par ailleurs, on constate une différence entre les personnes qui étaient déjà aveugles ou malvoyantes avant leur intégration professionnelle (groupe-avant) et celles chez qui le handicap visuel est apparu durant la vie professionnelle (groupe-pendant). Ce deuxième groupe présente une majorité de valeurs statistiques plus basses que le premier. Il faut toutefois noter qu'il existe une grande hétérogénéité à l'intérieur du groupe-pendant. Ainsi, ce groupe présente à la fois des parcours professionnels sans obstacles et des parcours marqués par des obstacles répétés ou permanents.

Les personnes qui indiquent être malentendantes en plus de leur handicap visuel sont dans une situation professionnelle nettement moins bonne que les personnes qui ne sont « que » handicapées de la vue.

Le tableau qui suit présente un résumé des principaux facteurs ayant une influence plutôt favorable ou plutôt défavorable sur la réussite professionnelle. Le tableau fait la différence entre les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

	Environnement	Personne
(plutôt) favorable	<ul style="list-style-type: none"> • Collègues de travail prêts à apporter une aide • Supérieurs hiérarchiques n'ayant pas d'idées préconçues en ce qui concerne les compétences des personnes handicapées de la vue • Supérieurs hiérarchiques qui considèrent que les postes de travail sans barrières sont importants et qui s'impliquent dans leur mise en place • Supérieurs hiérarchiques octroyant plus de temps pour effectuer un travail lorsque c'est nécessaire • Possibilité d'utiliser des moyens auxiliaires sur le lieu de travail de façon efficace, mises à jour rapides de logiciels et support informatique lors de celles-ci • Services spécialisés dans le domaine du handicap visuel proposant une aide liée à l'intégration professionnelle • Entourage privé apportant une aide pour des questions liées au travail et dans les moments difficiles lors de recherches d'emploi • Echange avec d'autres personnes concernées et soutien apporté par celles-ci 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication proactive au sujet du handicap visuel • Stratégies d'action proactives et flexibles d'une façon générale • Acceptation et utilisation des moyens auxiliaires • Sexe masculin • Formation de niveau tertiaire • Engagement supérieur à la moyenne • Bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (work-life balance) • Participation à la formation continue pour améliorer ses compétences professionnelles • Capacité à s'adapter à l'évolution constante des technologies d'assistance • Pour les personnes devenues aveugles ou malvoyantes durant leur vie professionnelle, longue expérience dans leur domaine d'activité, réseau de relations professionnelles établi depuis de nombreuses années • Capacité de demander de l'aide sans tarder
(plutôt) défavorable	<ul style="list-style-type: none"> • Idées reçues des supérieurs hiérarchiques ou des employeurs potentiels concernant le manque de « rentabilité » des personnes aveugles et malvoyantes • Changement de supérieurs hiérarchiques (en tant que possible facteur de risque) • Organismes généralistes (par ex. ORP) manquant de connaissances au sujet du handicap visuel • Effet de paliers démotivants de l'AI • Manque de vision d'ensemble concernant les services de consultation existants et leurs compétences • Manque d'accessibilité de certaines informations • Stigmatisation des rentiers AI 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégies d'évitement concernant la communication et l'action • Engagement supérieur à la moyenne pouvant conduire à un burnout (perte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) • Formation continue concernant uniquement le handicap visuel, pas de perfectionnement professionnel

4. MESURES RECOMMANDÉES

Les facteurs favorables et défavorables à la réussite professionnelle liés à l'environnement et à la personne établis par SAMS permettent de formuler des recommandations pour différents groupes-cibles : les employeurs potentiels et actuels, les personnes atteintes de handicap visuel, les professionnels du travail social et de la santé, ainsi que les spécialistes du domaine du handicap visuel.

Employeurs potentiels et actuels

Les employeurs potentiels manquent souvent d'informations concernant les tâches que les personnes atteintes de handicap visuel sont en mesure d'effectuer. Ils ne savent pas non plus que les personnes aveugles et malvoyantes peuvent fournir le même travail que les personnes qui ne sont pas handicapées de la vue grâce à une adaptation de leur poste de travail et à l'utilisation de technologies d'assistance. Ce manque de connaissances fait que les employeurs renoncent très souvent à engager des personnes handicapées de la vue, à les garder dans l'entreprise et à les soutenir.

L'enquête SAMS a en outre montré que l'acceptation de l'adaptation du poste de travail, des techniques de travail compensatoires et de l'utilisation de moyens auxiliaires, tant de la part des personnes concernées que de celle des employeurs, est un facteur favorisant la réussite professionnelle. Les adaptations du poste de travail doivent être faites par des spécialistes. Cependant, les employeurs ne sont souvent pas au courant de la possibilité d'effectuer ces adaptations et ne savent pas à quels services de consultation spécialisés ils peuvent s'adresser.

Recommandation 1 :

La sensibilisation des employeurs potentiels et actuels doit être renforcée afin de combattre les idées reçues. Une telle sensibilisation devrait informer au sujet des points suivants :

- Les compétences professionnelles des personnes atteintes de handicap visuel
- L'importance de l'utilisation des technologies d'assistance et des techniques de travail compensatoires, ainsi que les possibilités existant dans ce domaine
- Les possibilités de recourir à une aide externe lors de l'adaptation du poste de travail

L'enquête SAMS a révélé que les personnes atteintes de handicap visuel ont parfois besoin de plus de temps pour effectuer certaines tâches. Lorsque ce temps supplémentaire est pris sur le temps libre, cela peut créer une surcharge dommageable à la santé et à l'intégration des personnes concernées.

Recommandation 2:

Les supérieurs hiérarchiques et les responsables RH devraient être conscients de cette problématique et parler assez tôt de la question d'une possible surcharge avec les personnes concernées.

Les résultats de SAMS indiquent que le soutien apporté par les collègues de travail est important pour les personnes handicapées de la vue. Le fait de désigner une personne de référence pour apporter une aide (sorte de mentor) permettrait de renforcer encore l'aide déjà présente.

Recommandation 3:

Il faudrait désigner un ou une mentor dans l'équipe qui soit la personne de référence pour la personne concernée lorsqu'elle a besoin d'aide ponctuelle.

Employés atteints de handicap visuel

L'enquête SAMS montre clairement que les personnes qui communiquent ouvertement à propos de leur handicap visuel sont plus satisfaites de leur situation professionnelle que celles qui ne le font pas. Cette communication est particulièrement importante lorsqu'elle permet de mettre en place une adaptation du poste de travail et d'utiliser des technologies d'assistance. En outre, le fait de parler du handicap visuel permet aux collègues de travail d'apporter leur aide.

Recommandation 4:

Les personnes concernées doivent communiquer activement concernant les façons pour elles d'effectuer un travail ou de résoudre un problème, le type d'aide dont elles ont besoin à cause de leur handicap visuel et les tâches qu'elles peuvent effectuer sans aide.

Les innovations techniques obligent les personnes atteintes de handicap visuel à constamment faire preuve de flexibilité et à demander activement que les adaptations nécessaires soient effectuées.

Recommandation 5:

Les employés atteints de handicap visuel doivent s'informer au sujet des innovations techniques au sein de l'entreprise et les anticiper. En collaboration avec leurs employeurs et les services de consultation externes concernés, ils doivent demander que les adaptations nécessaires soient effectuées afin qu'ils puissent utiliser les nouveaux systèmes de façon productive.

Professionnels du travail social et de la santé

Les résultats de SAMS soulignent l'importance des connaissances apportées par les spécialistes du domaine du handicap visuel en ce qui concerne les questions liées à la vie professionnelle.

Recommandation 6:

Les organismes publics (par exemple les offices régionaux de placement) devraient travailler en étroite collaboration avec les services de consultation spécialisés lorsqu'ils conseillent et suivent des personnes handicapées de la vue. L'information concernant l'importance de ce savoir spécialisé devrait être transmise lors de la formation des professionnels du travail social et de la santé.

Services spécialisés du domaine du handicap visuel

Comme nous l'avons déjà évoqué à plusieurs reprises, les résultats de l'enquête SAMS mettent en avant l'importance fondamentale pour la vie professionnelle d'une communication proactive au sujet du handicap visuel.

Recommandation 7:

Les services spécialisés du domaine du handicap visuel, par exemple les services de consultation pour aveugles et malvoyants et les services de suivi des écoles spécialisées, doivent informer les personnes concernées de cet aspect et parler avec elles des différentes stratégies de communication possibles.

Les personnes concernées et les employeurs ne savent souvent pas à quel service de consultation s'adresser.

Recommandation 8:

Les systèmes d'aide existants doivent s'assurer que les personnes concernées savent à quel service de consultation elles peuvent s'adresser pour les différentes questions qui les préoccupent et quelles prestations elles peuvent s'attendre à recevoir. L'aide apportée par des personnes concernées à d'autres personnes concernées doit également être incluse dans cette démarche.

L'enquête SAMS a montré que les personnes handicapées de la vue – à l'exception de celles ayant effectué une reconversion professionnelle – participent rarement à des mesures de formation continue. Ceci tient, d'une part, au fait qu'elles sont souvent occupées à se former dans des domaines spécifiques au handicap visuel, et, d'autre part, à ce que les offres de formation continue ne sont souvent pas accessibles parce qu'elles ne sont pas sans barrières.

Recommandation 9:

Les services spécialisés doivent informer les personnes handicapées de la vue de l'importance capitale du perfectionnement professionnel et sensibiliser les organismes proposant des mesures de formation continue à la nécessité de rendre leurs prestations accessibles aux personnes handicapées de la vue.

L'égalité des chances au niveau professionnel n'est pas encore réalisée pour les personnes handicapées de la vue qui sont également malentendantes.

Recommandation 10:

Il faut que toutes les mesures visant à garantir l'égalité des chances des personnes handicapées dans le monde du travail considèrent tout particulièrement les besoins de ce groupe de personnes. Le statut auditif devrait toujours être pris en compte lors de la mise en place de mesures visant à favoriser l'interaction professionnelle et le maintien de l'emploi. Dans les cas de surdité, il est indispensable de faire appel à des spécialistes de ce domaine.

Les résultats de SAMS soulignent l'importance pour la réussite et la satisfaction professionnelles des personnes concernées que celles-ci bénéficient du niveau de formation le plus élevé possible.

Recommandation 11:

L'implication du domaine du handicap visuel dans l'interaction avec les responsables de l'éducation moyenne et supérieure, ainsi que de la formation professionnelle, devrait être renforcée afin de permettre aux personnes handicapées de la vue d'atteindre le niveau de formation le plus élevé possible.

5. CONCLUSION

L'étude SAMS a généré des informations importantes sur la situation professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes actives ou ayant été actives dans le premier marché du travail. Les points sur lesquels l'étude s'est concentrée ont permis de traiter les questions de recherche de façon scientifiquement rigoureuse. Comme pour toutes les études scientifiques, cette limitation a toutefois pour conséquence que des analyses supplémentaires s'avèrent nécessaires dans certains domaines. Ces aspects sont énumérés dans le paragraphe qui suit.

L'enquête SAMS s'est principalement intéressée à la perspective des personnes aveugles et malvoyantes. Bien que le point de vue des employeurs ait été intégré dans la recherche, cette dimension mériterait d'être élargie et approfondie.

L'étude s'étant concentrée sur le premier marché du travail, elle n'a pas pu tenir compte des autres formes de « travail » existantes, comme le travail ménager ou au sein de la famille, ou le travail dans un environnement plus ou moins protégé ou adapté. SAMS n'a pas non plus pris en compte les personnes qui n'ont pas (encore) réussi à entrer dans le premier marché du travail.

Bien que SAMS ait interrogé des personnes handicapées de la vue qui sont également malentendantes et ait pu montrer que l'égalité des chances n'est pas réalisée pour ce groupe de personnes, des études supplémentaires sont nécessaires pour déterminer les causes de ce résultat.

Les résultats de SAMS pourraient être complétés par des études portant sur le point de vue des employeurs n'ayant jusqu'ici jamais engagé de collaborateurs handicapés de la vue. Il serait par ailleurs intéressant d'étudier la répartition des tâches au sein du couple et de la famille afin de déterminer qui travaille à quel taux d'occupation, qui s'occupe des tâches ménagères et liées à la famille et quel rôle le handicap visuel joue dans ces décisions.



RÉTROSPECTIVE DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Fritz Steiner

Pendant longtemps, la vie professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes a été marquée par des professions «classiques» pour aveugles telles que tresseur de corbeilles ou de chaises ou fabricant de brosses. Ces activités relevaient parfois de l'artisanat d'art. Malheureusement, ces métiers, qui étaient pratiqués dans toute la Suisse, ne permettaient que dans

de rares cas d'assurer l'existence des personnes concernées. Quelques personnes, ayant terminé avec succès une formation professionnelle académique, réussissaient et réussissent encore professionnellement. Des musiciens doués et dotés d'une bonne formation ont souvent eu du succès dans leur carrière professionnelle.



- 1953** 1^{er} cours de téléphonistes pour personnes handicapées de la vue en Suisse
- 1960** Introduction de l'assurance-invalidité
- 1964** Fondation de la Eingliederungsstelle für Sehbehinderte (service de réinsertion pour handicapés de la vue) à Bâle (aujourd'hui : Sehbehindertenhilfe Basel SBH-Professional)
- Début des années 80 jusqu'à 1999: formation de physiothérapeute à l'école de physiothérapie de Zurich (1999: fin des admissions)
- Depuis 2006:** Possibilité d'étudier à l'institut de physiothérapie de la ZHAW (Université des sciences appliquées de Zurich)
- 1983** Premier poste de travail de téléphoniste avec ordinateur et ligne braille
- 1984** L'introduction de la réadaptation en basse vision et des moyens auxiliaires dans ce domaine a été très importante pour l'intégration professionnelle.
- 1986** Création du département d'informatique au service de réinsertion pour handicapés de la vue à Bâle. Les connaissances en informatique jouent un rôle très important dans de nombreux domaines de la formation et de l'intégration.
- 1991** Création du Service Romand d'Informatique pour Handicapés de la Vue SRIHV à Lausanne en collaboration avec diverses organisations du domaine du handicap visuel de Suisse romande
- 1996** Masseur médical. Reconnaissance de la profession par la Croix-Rouge suisse
- 1996** Premier cours de sciences naturelles pour personnes handicapées de la vue en tant que préparation à la formation de masseur au service de réinsertion pour handicapés de la vue SBH
- Depuis 1998:** Formation de masseurs médicaux avec brevet reconnu par la Croix-Rouge suisse : cours réguliers pour personnes handicapées de la vue
- Depuis 2008:** Possibilité de diplôme au degré tertiaire : masseur/masseuse médical-e avec brevet fédéral BF
- 2013** Publication du rapport « Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle » par le Centre suisse de services Formation professionnelle / Orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO

L'OBJECTIF COMMUN EST LE PREMIER MARCHÉ DU TRAVAIL

Barbara Haag

Depuis quelques années, il existe un partage des tâches dans le domaine de l'aide aux personnes handicapées et de leur intégration dans la société: l'assurance-invalidité (AI) est chargée de l'intégration professionnelle, alors que les organisations du domaine du handicap visuel s'occupent de l'aide à la maison et pour les activités de loisirs. Les services de consultation et de réadaptation dans toutes les régions de Suisse apportent un soutien aux personnes handicapées de la vue afin qu'elles puissent comprendre et accepter leur handicap et acquérir des connaissances en matière de réadaptation, ce qui a bien sûr aussi des répercussions positives sur leur vie professionnelle. Ce partage des tâches conduit à une spécialisation des deux acteurs dans leur domaine respectif. Ils ont toutefois un objectif commun: permettre aux personnes handicapées de la vue de bénéficier des meilleures chances possibles de participer à la vie professionnelle et sociale.

De nos jours, on ne peut souvent plus faire clairement la distinction entre les compétences nécessaires dans la vie privée et dans la vie professionnelle. Les personnes travaillant dans le domaine de la consultation doivent disposer d'une bonne connaissance du handicap visuel afin d'être en mesure de conseiller judicieusement les employeurs potentiels. Mais il est tout aussi important pour elles de connaître les besoins et les exigences des employeurs, afin que les personnes handicapées de la vue puissent avoir une vision réaliste du monde du travail. Les job coaches conseillent et aident les personnes dans le monde du travail. Leurs presta-

tions s'adressent aux employés et employées, aux personnes qui cherchent un emploi et aux employeurs. Il n'existe cependant quasiment pas de job coaches qui connaissent les besoins des deux parties – des personnes handicapées de la vue ET des employeurs. Les services de consultation spécialisés connaissent bien le handicap visuel, mais ils ne connaissent souvent pas suffisamment les exigences du monde du travail. Les offices de l'AI n'ont pas les ressources nécessaires pour effectuer tous les coachings eux-mêmes.

Du point de vue de l'AI, il serait souhaitable que les organisations du domaine du handicap visuel disposent de job coaches spécialisés pour accompagner l'intégration dans le premier marché du travail.

Différentes formes d'aide

Comment l'office de l'AI aide-t-elle concrètement les personnes atteintes de handicap visuel? Les spécialistes de l'intégration conseillent les clientes et clients selon leur situation professionnelle: les adolescents et jeunes adultes reçoivent un soutien pour leur première formation professionnelle. Les adultes reçoivent de l'aide afin de pouvoir retourner au travail après une maladie ou un accident. Lorsqu'ils ne sont plus en mesure d'exercer leur profession, l'office de l'AI les aide à se réorienter. Divers offices de l'AI disposent de spécialistes qui connaissent bien les besoins des personnes aveugles et malvoyantes.

Les adolescents et les jeunes adultes sont en général envoyés chez nous par les écoles. Nos spécialistes de l'intégration les reçoivent pour un entretien et les accompagnent avec leurs ensei-

gnants lors du choix de leur profession. Pour les personnes jeunes qui sont atteintes de handicap visuel grave, les possibilités sont malheureusement très réduites. Nos conseillers et conseillères en orientation professionnelle essaient de concilier les intérêts et affinités des jeunes avec les professions possibles. Lorsque la personne a choisi une profession, nous l'aidons durant toute sa formation et jusqu'à l'obtention de son premier emploi. Ceci comprend aussi la formation à l'utilisation de moyens auxiliaires lui permettant de travailler dans son entreprise d'apprentissage, à l'école professionnelle ou au gymnase et à l'université.

Les adultes, par contre, sont souvent envoyés par les services de consultation du domaine du handicap visuel afin qu'ils s'inscrivent à l'AI. Il s'agit souvent de voir, en collaboration avec l'employeur, s'il est possible d'adapter les tâches que la personne effectuait jusqu'ici afin qu'elle puisse continuer à les effectuer convenablement avec un handicap visuel. Au début de la consultation, nous faisons en général passer une évaluation aux personnes handicapées de la vue. Dans notre expérience, ce n'est souvent qu'à ce moment-là que les personnes concernées se rendent vraiment compte des limitations que leur déficience visuelle entraîne.

Chercher de l'aide à temps

Lorsque les adultes sont atteints d'une maladie oculaire qui cause une grave déficience visuelle, voire la cécité, ils essaient le plus longtemps possible de compenser leur handicap dans la vie quotidienne. Ils font des efforts démesurés pour réussir à en faire autant que leurs collègues qui voient. Ils y arrivent bien pendant un moment. Dans notre expérience, les personnes concernées ne cherchent de l'aide que lorsqu'elles sont déjà en train de perdre leur emploi. A ce moment-là, elles n'arrivent plus à compenser leur handicap visuel, même en faisant des efforts. Il

vaudrait mieux faire le nécessaire à temps pour tenter d'éviter une perte d'emploi. L'organisation du travail et le poste de travail peuvent souvent être adaptés. Il est aussi plus facile de chercher une nouvelle orientation professionnelle lorsqu'on s'y prend assez tôt. Lorsque la déficience visuelle est déjà très prononcée, il est plus difficile d'apprendre de nouvelles choses. Cela vaut donc vraiment la peine de chercher de l'aide auprès des services de consultation ou de l'office de l'AI le plus rapidement possible.

Les services de consultation et de réadaptation pourraient s'organiser de façon ciblée afin d'apporter aux personnes atteintes de handicap visuel et aux employeurs une aide permettant aux personnes concernées de garder leur emploi. Cela donnerait à tous les acteurs du domaine du handicap visuel la chance d'atteindre assez tôt les personnes souffrant d'une maladie oculaire dégénérative. Cette offre constituerait un élément préventif de leurs prestations et se baserait sur une vision élargie du job coaching qui s'étendrait à l'ensemble de la vie professionnelle. Pour nous, à l'AI, le plus important est qu'un échange ciblé ait lieu. Celui-ci nous permet de proposer à temps des moyens auxiliaires et – suivant les besoins – des mesures d'intégration. Une bonne collaboration des services de consultation et de réadaptation avec les employeurs et l'AI facilite la réussite des efforts d'intégration.

Lorsqu'une reconversion est nécessaire

Lorsque la personne concernée ne peut pas reprendre son emploi, nous examinons la situation pour voir si une reconversion professionnelle est possible ou aidons les clients à chercher un nouvel employeur. L'expérience montre que les personnes aveugles ou gravement malvoyantes réussissent dans le monde du travail lorsqu'elles disposent de bonnes ressources cognitives et d'un niveau de formation le plus éle-

vé possible. Il existe de bons moyens auxiliaires pour les professions qui s'effectuent devant un écran d'ordinateur. C'est pour cette raison que les personnes aveugles et malvoyantes trouvent souvent un emploi dans les domaines du commerce, de la planification et des sciences. Les activités professionnelles où il ne faut pas beaucoup se déplacer sont également bien adaptées. Il n'y a par contre presque plus de postes sur le premier marché du travail dans les métiers manuels et le travail d'auxiliaire.

Les personnes aveugles ou très gravement malvoyantes ne sont souvent pas en mesure – malgré une adaptation optimale de leur poste de travail et un bon niveau de formation – d'atteindre le niveau de prestations de leurs collègues qui voient. Elles ont besoin de plus de temps pour effectuer un travail, ou elles ne sont en mesure d'effectuer qu'une partie des tâches faisant partie du cahier des charges de leur poste.

L'office de l'AI peut examiner ce genre de cas pour voir si des solutions individuelles sont possibles – à travers, par exemple, une adaptation optimale de l'activité ou le droit à une rente partielle.

Nous souhaiterions que les organisations du domaine du handicap visuel engagent plus de personnel connaissant bien les exigences du premier marché du travail afin de coacher les personnes aveugles et malvoyantes. Une bonne collaboration entre les employeurs, les offices de l'AI, les associations et les personnes handicapées de la vue est la clé du succès de l'intégra-

« EN TANT QUE CADRE, JE PEUX DÉFINIR LES DOMAINES DE COMPÉTENCE »

Sandro Lüthi

En tant que collaborateur et cadre handicapé de la vue

Ce qui me vient spontanément à l'esprit quand je pense à SAMS est un résultat de l'enquête qui m'a tout d'abord surpris – mais qui me semble aussi faire sens: « Les personnes concernées qui communiquent au sujet de leur handicap visuel sont six fois plus satisfaites de leur situation professionnelle que celles qui ne le font pas » [14].

Pour moi, il n'a tout d'abord pas été facile de parler de mon handicap visuel. Cela semblait être une sorte de faiblesse. Je devais me répéter que je n'y pouvais rien et que cela fait partie de moi. Mais j'ai essayé de l'expliquer en donnant un ou deux exemples faciles à comprendre et je ne l'ai pas surdramatisé.

Personnellement, je n'ai fait que des expériences positives lorsque j'ai parlé de mon handicap visuel. Ma supérieure hiérarchique savait depuis assez longtemps ce qui se passait. Je n'ai pas le sentiment d'être désavantagé à cause de cela. Lorsque j'ai informé mes collègues à propos de mon handicap visuel, ils étaient un peu effrayés, mais ils se sont tout de suite montrés prêts à apporter leur soutien. Ils m'ont demandé comment ils pouvaient m'aider.

Depuis le début de cette année, j'ai la responsabilité de deux nouvelles équipes dont je ne connaissais pas les membres. Cela a été un test pour moi d'informer ces personnes au sujet de mon handicap visuel. Grâce à cette expérience positive, je me sens mieux avec le fait de montrer mon handicap visuel aussi à des personnes avec lesquelles je ne collabore pas si étroite-

ment.

Cela ne semble donc pas faire de différence que les personnes m'aient connu avant ou pas. Ce qui est sûr, c'est que j'arrive à compenser mon handicap par mes très bonnes compétences so-

Mon histoire

Je travaille depuis maintenant plus de 10 ans au service clients de l'entreprise 3M GmbH. Actuellement, je suis responsable de 13 collaborateurs dans trois équipes différentes. Je suis handicapé de la vue. En plus de ma déficience visuelle, je suis atteint de RP (rétinite pigmentaire).

Cette maladie oculaire s'est aggravée ces derniers mois et ces dernières années, à tel point que je ne pouvais plus gérer efficacement mon quotidien sans utiliser de moyens auxiliaires.



[14] Voir rapport du module 2, page 11

Handicap visuel d'autres collaborateurs

Dans mes équipes, et dans l'entreprise 3M (Suisse) GmbH, il n'y a pas d'autre collaborateur handicapé de la vue. En tant que personne concernée et supérieur hiérarchique, j'estime cependant que je réusis bien à assumer mon rôle de cadre.

Il est important de connaître les forces et les faiblesses de ses collaborateurs, pas seulement lorsqu'on travaille avec des personnes handicapées de la vue. C'est le seul moyen de distribuer les tâches dans l'équipe de la meilleure façon possible. Il y a des choses – positives et négatives – que je remarque très bien en tant que chef. Mais il y a aussi des choses que je ne peux pas voir en tant que supérieur hiérarchique et pour lesquelles je suis obligé de m'en référer à la confiance du collaborateur. Un handicap visuel fait partie de ces choses, car au début le handicap n'est pas visible, du moins de l'extérieur. C'est compréhensible qu'un collaborateur ou une collaboratrice ait peur de parler de cette « faiblesse ». Pour éviter cela, il faut que la communication soit sincère et ouverte et qu'un rapport de confiance existe entre les collaborateurs et leurs supérieurs.

Importance de la formation continue

De nos jours, il est très important pour nous tous de nous développer personnellement, mais aussi de continuer à nous former, tant à l'école qu'au niveau professionnel. C'est la seule façon de réussir à répondre aux exigences du monde du travail, qui changent constamment. A mon avis, c'est vrai pour les personnes handicapées de la vue comme pour les autres. Mais je peux tout à fait comprendre que cela soit difficile pour une personne handicapée de la vue d'envisager de faire une formation continue. Pour elle, c'est une charge supplémentaire encore beaucoup plus grande que pour une personne qui voit. Dans ce genre de situation, il faut chercher des solutions avec son employeur afin de

rendre une formation continue adaptée possible. Dans le quotidien professionnel, les collaborateurs handicapés de la vue ne devraient pas être traités autrement que leurs collègues. Il est important de clarifier et de définir ce qu'une personne concernée est encore en mesure de faire et ce qui est difficile pour elle. A partir de cela, je peux, en tant que cadre, définir un domaine de compétence qui corresponde aux possibilités du collaborateur. Ensuite, il est normal que chaque collaborateur soit évalué par rapport au travail dont il a la charge. Et le handicap visuel ne doit alors plus jouer de rôle.

Handicap visuel et carrière

A mon avis, il est plus difficile pour une personne handicapée de la vue de faire carrière. Mais je pense qu'il faut faire une différence entre les cas où la personne travaille déjà dans une entreprise au moment où le handicap visuel apparaît – et a ainsi déjà eu la possibilité de « faire ses preuves » – ou si elle commence à travailler dans une entreprise avec un handicap visuel. Je pense que, dans ce dernier cas, il est plus difficile pour elle de faire carrière ou de « grimper les échelons ». Il est plus facile de se déplacer dans un environnement connu, je connais déjà le système et les personnes. Les autres connaissent mes qualités et mes faiblesses. Par contre, il est beaucoup plus difficile de réussir à m'y retrouver dans un environnement nouveau avec de nouvelles façons de procéder, de nouveaux systèmes et de nouvelles personnes.

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN TANT QUE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Susan Bürgi

Je travaille en tant que responsable de la consultation et de la réadaptation à la Fédération suisse des aveugles FSA. La FSA est une organisation d'entraide pour les personnes aveugles et malvoyantes qui emploie des personnes concernées. Notre stratégie comprend les deux: l'inclusion, telle qu'elle est décrite dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU, et des prestations spécialisées pour les personnes désavantagées. Cela nous permet d'offrir un soutien individuel répondant aux besoins des personnes concernées sur la durée. Nous soutenons toutes les formes de travail, que ce soit dans des milieux protégés ou intégratifs. En ce qui concerne l'intégration professionnelle, l'action des services de consultation de la FSA est basée sur l'idée de l'«aide à s'aider soi-même» et de la coopération dans le domaine des prestations.

En effet, de nombreux facteurs sont impliqués dans l'amélioration de la situation professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes: l'influence positive de la politique du handicap et de l'économie, bien sûr, mais également le bon fonctionnement du réseau d'aide interdisciplinaire des partenaires locaux impliqués.

Clarifier les domaines de compétence

Nous avons surtout besoin d'une coopération efficace et systématique, notamment entre l'assurance-invalidité AI, les offices de placement, les services d'information professionnelle, les services de consultation du domaine du handicap visuel et les employeurs. C'est ce qui permet de garantir que les clientes et clients bénéficient de

prestations de qualité sans dilapider les ressources. Ces prestations incluent en général un échange d'informations entre les différents acteurs au sujet de la cliente ou du client. De plus, les différents services coordonnent leur action en ce qui concerne les mesures d'aide apportées. Cela permet d'utiliser les ressources et les compétences de façon efficace en tenant compte du domaine de compétence de chaque organisation impliquée. Dans de nombreuses régions, une telle coopération existe déjà et peut être prise comme modèle. C'est par exemple le cas à Lucerne, où la collaboration entre les organisations locales fonctionne très bien: l'AI s'occupe de la coordination administrative, le service de consultation s'occupe des interventions spécifiques au handicap visuel et la fondation Profil met à disposition un réseau d'employeurs et des coachings lorsque l'AI et le service de consultation ne peuvent pas le faire.

Pour une collaboration coordonnée et sans lacunes

Pour renforcer ce type de collaboration – et pour permettre aux organisations de planifier leurs ressources – deux choses sont nécessaires: d'une part, les partenaires impliqués doivent définir leurs rôles en ce qui concerne l'intégration professionnelle au niveau national et conceptuel (par exemple la commission UCBA des chefs de service de consultation, l'AI, les organisations spécialisées dans le domaine l'intégration, etc.). Et, d'autre part, il faut que cette clarification des rôles soit suivie par une concrétisation au niveau régional, avec les adaptations nécessaires. Cela permettrait de combler les lacunes, là où il y en a, et d'éviter de cumuler les ressources, là où ce n'est pas forcément utile. Cette façon coopéra-

tive de procéder permettrait également de s'assurer que l'organisation disposant des meilleures compétences dans un domaine donné soit aussi celle qui offre ses prestations. Ainsi, les prestations pourraient être proposées de façon coordonnée, ergonomique et sans qu'il n'y ait de lacune.

Lorsqu'on examine la façon dont les services de consultation de la FSA fonctionnent, on voit qu'ils considèrent l'intégration professionnelle comme étant un travail d'équipe. Cette tâche s'effectue en collaboration avec d'autres organisations. Actuellement, les services de consultation proposent en général les prestations suivantes :

- Accompagnement et soutien de rapports de travail
- Conseil au niveau stratégique
- Consultation concernant les moyens auxiliaires et formation à leur utilisation
- Coordination concernant le maintien du poste de travail, les mesures professionnelles et la recherche d'emploi

Une prestation en réseau

Toutes ces prestations sont proposées en complément à d'autres. C'est pourquoi les services de consultation définissent clairement leur rôle comme subsidiaire à celui d'autres partenaires locaux, tels que l'AI, mais également en fonction de leurs propres capacités.

Pour faciliter la coopération entre les différents partenaires, les services de consultation doivent apporter les choses suivantes : une communication systématique et une sensibilisation des partenaires au sujet des défis que pose le handicap visuel, un accompagnement des clientes et clients et un dialogue à leur sujet, ainsi qu'une attitude de base qui soit coopérative. L'idéal serait que toutes les organisations impliquées soient informées au sujet des prestations, des compétences, des domaines de responsabilité des autres organisations, mais aussi de la situa-

tion du marché du travail au niveau local.

L'enquête SAMS et ses résultats sont une bonne occasion d'analyser, de renforcer et, lorsque c'est nécessaire, de (re)définir les rôles en ce qui concerne les mécanismes de coopération des partenaires impliqués. Cela devrait se faire au niveau national, mais aussi régional. L'objectif devrait être de combler toutes les lacunes au niveau de la communication et des prestations. Pour cela, il faut aussi vérifier s'il est possible d'atteindre et d'aider encore mieux les personnes handicapées de la vue en introduisant de nouvelles prestations ou de nouveaux concepts d'intervention.

PRÊTER ATTENTION À CE QUE NOUS FAISONS

Stefan Spring und Fritz Steiner

Personne n'est exactement comme les moyennes et pourcentages de cette publication pourraient le laisser croire. Les pourcentages et les moyennes n'ont qu'une valeur relative. Les personnes qui ont parlé de leur situation professionnelle et de leur expérience dans le cadre de l'étude SAMS sont toutes très différentes les unes des autres. La vie professionnelle n'est pas une situation de laboratoire: les collaboratrices et collaborateurs atteints de handicap visuel, leurs collègues, leurs proches, ce qu'ils produisent dans leur secteur professionnel, les tâches qu'ils ont à accomplir, les exigences de leur profession au niveau de la vision, leurs capacités visuelles, l'entreprise elle-même, et bien sûr aussi la situation économique sont soumis à des changements constants. Chaque élément fait partie d'un système. Chaque élément change avec le temps, et tous les éléments s'influencent les uns les autres. Celui qui considère sa position professionnelle comme étant définitive se trompe fortement. La vie professionnelle est et reste un projet sans garantie, qui dure jusqu'à 64 ans pour les femmes et jusqu'à 65 ans pour les hommes.

Le domaine du handicap visuel réagit

Mais l'étude sur le handicap visuel et le marché du travail, la plus grande étude jamais menée dans le domaine du handicap visuel, peut nous aider. De nombreux aspects ont déjà été évoqués dans les contributions qui précèdent. Les personnes handicapées de la vue qui travaillent sont encouragées à adopter une attitude proactive, à prévoir, à chercher de l'aide et à parler ouvertement de leur handicap. L'UCBA a créé pour elles la nouvelle brochure « Réussir au travail » et le coffret d'information « Comment je vois – comment je travaille ». Les employeurs et les supérieurs hiérarchiques ont besoin d'informations claires sur les multiples facettes du handicap visuel et les trouveront sur le site compasso.ch. Les institutions d'aide devront faire en sorte que les connaissances concernant le marché du travail, d'une part, et le handicap visuel, d'autre part, soient rassemblées, et que chacun sache clairement qui fait quoi.

Concernant le domaine du handicap visuel, les résultats de SAMS peuvent être résumés en trois points :

Parent pauvre: la formation continue

De nos jours, de nombreuses personnes sont en mesure de travailler dans des professions et activités très diverses en dépit d'un handicap visuel (SAMS a recensé 84 métiers qui n'ont plus rien à voir avec les « professions d'aveugle » du passé). Grâce aux prestations du système scolaire obligatoire, au concept de la compensation des désavantages qui se met lentement en place dans les gymnases, la formation professionnelle et les hautes écoles, et grâce aux multiples mesures de l'assurance-invalidité, les possibilités offertes dans le domaine de la première formation professionnelle sont nombreuses. La loi sur l'égalité des personnes handicapées garantit une protection légale dans ce domaine et il est aujourd'hui possible, jusqu'à un certain point, d'exiger des formations justes et accessibles. La formation continue et le perfectionnement professionnel, par contre, ne se laissent pas vraiment canaliser. On ne peut pas envisager une carrière professionnelle de plus de quarante ans sans rester à la page, participer à des cours et à des salons spécialisés, connaître les fournisseurs ou les clients et leurs produits, et effectuer une remise à niveau de temps à autre.

Pour cela, il y a la voie intégrative et la voie ségrégative. Actuellement, seuls deux types de professions emploient assez de personnes atteintes de handicap visuel pour qu'il soit envisageable d'organiser régulièrement des cours de formation continue qui leur soient accessibles – celle des masseuses et masseurs médicaux et celle des physiothérapeutes. Toutes les autres personnes handicapées de la vue actives professionnellement soit renoncent à effectuer des cours de formation continue, soit choisissent la voie intégrative, ce qui signifie qu'elles sont obligées de se battre pour participer à des offres standard dans leur domaine professionnel : trouver une offre qui correspond, expliquer à chaque prestataire que l'on a besoin de formation continue même lorsqu'on est handicapé de la vue, contacter des enseignants que l'on ne connaît pas pour obtenir les documents à l'avance, effectuer une reconnaissance de lieux inconnus, mobiliser des accompagnants – une démarche qui demande beaucoup d'énergie, alors que l'on est souvent déjà très fatigué par le quotidien avec le travail, le trajet pour s'y rendre et la vie privée. Le domaine du handicap visuel devrait s'occuper de cette situation et faire en sorte qu'elle devienne plus facile à gérer. Ce serait déjà un progrès que ces démarches puissent être reconnues individuellement en tant que mesures professionnelles ou qu'elles soient financées par une contribution de l'AI.

Dépister à temps et agir

Nous nous sommes tous habitués au fait qu'on nous rappelle certaines choses de temps en temps. Le dentiste nous envoie une lettre pour nous rappeler un contrôle. Les personnes qui possèdent une maison connaissent les courriers de rappel du ramoneur. Le service des automobiles nous convie à un contrôle de nos véhicules. Après deux, trois ou cinq ans – selon les besoins et les situations – il serait bon d'effectuer également une petite vérification de notre situation professionnelle: Serait-il temps de faire une formation continue? Nouvelles technologies dans l'entreprise? Réorganisation du département, nouveau chef, nouveaux locaux ou même nouvel emplacement en vue? Qu'attendra-t-on des personnes travaillant à ce poste de travail dans cinq ans? Puis-je compter sur le fait que ma capacité visuelle reste stable? SAMS a montré les avantages d'une attitude d'anticipation. Dans un premier temps, la manière d'organiser les prestations dans ce domaine n'a pas d'importance: que ce soit à travers un programme de conseil et soutien (B&U) pour adultes, une sorte de job coaching à long terme, une forme de consultation sociale préventive-accompagnatrice allant à la rencontre des gens dans les services de consultation et de réadaptation, ou un nouveau type de ce qu'on appelle le Supported Employment. Ce qui compte, c'est qu'on s'occupe de ce facteur, qui s'est révélé comme étant clairement favorable à la réussite professionnelle. Deux éléments sont indispensables pour pouvoir offrir ce type de prestations:

- a) disposer de très bonnes connaissances du handicap visuel sous toutes ses facettes;
- b) avoir une excellente compréhension des règles du jeu dans les différents milieux professionnels.

Le domaine du handicap visuel peut faire en sorte que ces deux champs de connaissances soient rassemblés dans le cadre du renouvellement continu de ses prestations ambulatoires ouvertes. Ce serait un pas important dans la bonne direction.

Répartition des tâches

Il est quelque peu consternant qu'une équipe de chercheuses et de chercheurs annonce, après s'être penchée intensivement sur les structures du domaine du handicap visuel pendant deux ans, qu'il serait bon, de l'avis des personnes interrogées, de clarifier les compétences dans le domaine de l'aide aux handicapés de la vue (« rapport final SAMS, page 42: Les systèmes d'aide existants doivent s'assurer que les personnes concernées savent à quel service de consultation elles peuvent s'adresser pour les différentes questions qui les préoccupent et quelles prestations elles peuvent s'attendre à recevoir»). Nous proposons donc la clarification des tâches suivante:

A Aussi longtemps qu'une personne atteinte de handicap visuel occupe un travail qui la satisfait, elle peut s'adresser, si elle le souhaite et en éprouve le besoin, à un service de consultation et de réadaptation pour handicapés de la vue. Il ne sert à rien de désespérer au sujet de la pluralité des appellations ; le fédéralisme et la structure associative font tout simplement partie de notre système social et de santé. Il est beaucoup plus important de communiquer clairement que ces centres proposent un service de consultation, d'information et d'aide à l'indépendance et à l'autonomie. Les personnes qui cherchent de l'aide sont les spécialistes de leur propre situation de vie. L'assurance-invalidité, les ORP et les autres structures de ce type ne sont pas les organismes compétents dans ce

genre de situation, à moins que la personne ait besoin d'une rente, d'un moyen auxiliaire ou d'une reconversion professionnelle. L'objectif est de maintenir le poste de travail (adéquat) le plus longtemps possible. Comme il a déjà été évoqué plus haut, une attitude prévoyante et proactive basée sur la responsabilité personnelle favorise la réussite professionnelle.

B Lorsqu'un parcours professionnel est confronté à une rupture, pour quelque raison que ce soit, ou lorsqu'une vie professionnelle n'a pas encore réussi à démarrer, l'assurance-invalidité peut offrir une multitude de prestations, qui sont reliées les unes aux autres: ordonnance et financement d'un bilan diagnostique, orientation professionnelle, stages, reconversion professionnelle et aide à l'intégration pour la personne handicapée de la vue et éventuellement pour l'employeur. L'assurance-invalidité s'appuie, pour les questions liées au handicap visuel ou à la surdité, sur les connaissances des services de consultation et d'autres services spécialisés du domaine du handicap visuel. Il est également toujours utile, dans ce type de situation, de faire appel à l'expérience spécifique et reconnue au niveau national de SBH-Professional à Bâle. Comme tout cela est compliqué et souvent difficile à vivre pour les personnes handicapées de la vue, il peut être utile que la personne soit accompagnée dans ses démarches par une collaboratrice ou un collaborateur d'un service de consultation et de réadaptation, car celle ou celui-ci connaît le déroulement des démarches, peut aider la personne concernée lors de demandes et d'entretiens, est en mesure de donner son avis et aide la personne à tra-

« La vie, c'est 10 pour cent de ce qui m'arrive et 90 pour cent de comment je réagis à ce qui m'arrive. »

Il y a de nombreuses conclusions possibles à l'étude SAMS. Une conclusion simple pourrait être constituée par cette citation, attribuée au célèbre entraîneur de football américain Lou Holtz. Une autre pourrait être associée à un remerciement à toutes les personnes ayant participé à l'enquête SAMS et se lire comme une brève évaluation de travail.

« En règle générale, les personnes atteintes de handicap visuel font l'expérience de la normalité sur le premier marché du travail. Bien qu'elles aient souvent besoin d'un peu plus de temps pour effectuer leur tâche et que le fait de travailler leur demande plus d'énergie et d'engagement, elles sont des « pros » dans les domaines de la compensation, de l'organisation et de l'utilisation de moyens auxiliaires. En outre, elles s'investissent d'une façon supérieure à la moyenne. »

Publications et autres informations sur l'étude SAMS

Réussir au travail

Huit facteurs de réussite pour garder votre travail le plus longtemps possible. Une brochure de conseils basée sur les résultats et les recommandations de l'étude SAMS. Disponible auprès des services de consultation et de réadaptation pour personnes handicapées de la vue ou de l'UCBA, www.ucba.ch

Réussir au travail – Comment je vois, comment je travaille

Matériel d'information et de simulation pour la sensibilisation de l'entourage professionnel. Disponible auprès des services de consultation et de réadaptation pour personnes handicapées de la vue ou de l'UCBA, www.ucba.ch

www.compasso.ch

Portail d'information pour employeurs et cadres portant sur toutes les questions liées à l'intégration professionnelle, préparé spécialement et disponible dès la mi-2016 sur la base des résultats de l'enquête SAMS

tactuel 1 / 2016

Magazine spécialisé du domaine de la déficience visuelle, de la cécité et de la surdité, numéro 1/2016 sur le thème de l'intégration professionnelle

BIBLIOGRAPHIE

Remarque:

L'enquête sur le handicap visuel et le marché du travail SAMS comprend une étude approfondie de la littérature spécialisée dans le monde germanophone, francophone et anglophone. Cette étude et la bibliographie correspondante se trouvent dans le rapport du module 1 de SAMS « état actuel de la recherche » (www.ucba.ch > recherche).

Adler, J., Wohlgensinger, C., Meier, S. & Hättich, A. (2011). Zur Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten in der Schweiz.

www.ucba.ch/recherche

Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (agefiph). (2011). Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel. www.agefiph.fr

Bach, H. W. (2011). Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland. Der Einfluss von Beratung. Eine empirische Studie. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen. www.bfs.admin.ch

Bell, E. & Mino, N. (2013). Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results. *Journal of blindness*

Innovation and Research, 3 (1). Récupéré le 19.8.2015 de: www.pdrib.com/downloads/Blind%20and%20Visually%20Impaired%20Adult%20Rehabilitation%20and%20Employment%20Survey.doc.

OFS. (2009a). Visages du handicap. Personnes pouvant être considérées comme handicapées selon différentes définitions. Récupéré le 14.10.2015 de: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=3784>

OFS. (2009b). Enquête suisse sur la santé 2007. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

OFS. (2012). Nomenclature suisse des professions (do-d-00-sbn2000-2012-01). Récupéré le 15.10.2015 de: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/01.html

OFS. (2012). Handicap et travail. Restrictions et facilitateurs de l'activité professionnelle des personnes handicapées. www.bfs.admin.ch

OFS. (2013a). Limitations fonctionnelles. www.bfs.admin.ch

OFS. (2013b). –Egalité pour les personnes handicapées – Activité professionnelle. www.bfs.admin.ch

OFS. (2015a). Effectif des rentiers de l'assurance-invalidité selon le degré d'invalidité, les atteintes fonctionnelles et le sexe. Récupéré le 10.8.2015 de: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/13/00/new/nip_detail.Document.21572.xls

OFS. (2015b). Effectif des rentiers de l'assurance-invalidité selon le degré d'invalidité, les

causes d'invalidité et le sexe. Récupéré le 18.8.2015 de: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/13/00/new/nip_detail.Document.21574.xls

OFS. (2015c). Personnes actives occupées à plein temps et à temps partiel selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille. Tableau je-f-03.02.01.16. Récupéré le 14.10.2015 de: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100723.xls>

Chironi, E. (2010). Berufliche Integration Sehbehinderter. Die Bedeutung der sozialen Kompetenz. Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Angewandte Psychologie.

Clements, B., Douglas, G. & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work*, 39 (1).

Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments *Journal of Vocational Rehabilitation* 38.

Donnet, M.-D., Joris, V. & Badoux, C.-A. (2000). L'insertion socioprofessionnelle des personnes aveugles à Genève. Université de Lausanne.

Duquette, J. & Baril, F. (2013). Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle. o. A.: Institut Nazareth & Louis Braille.

Égalité Handicap. (2014). Fälle aus der Praxis zum Thema Erwerbsleben. www.egalite-handicap.ch

Gendron, B. (2002). Le comportement d'offre de travail des déficients visuels: tentatives d'explications à partir d'une enquête. *Revue française des affaires sociales*, 96.

Goertz, Y., van Lierop, B., Houkes, I. & Nijhuis, F. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104.

Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (12), 715-725

Habeck, S. (2012). Berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen. *blind-sehbehindert*, 132 (2), 101-110.

Hofer, U. (2009). Bewältigen statt überwältigt werden: Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Sehbehinderung bei den Übergängen in Ausbildungs- und Erwerbsleben. In: *Blind Sehbehindert*, 4-2009. Oder auf www.hfh.ch (Projektdatenbank).

Höhener, R. (2010). Die gesetzlichen Grundlagen im Hilfsmittelbereich (IV- und AHV-Bereich). St-Gall: Union centrale suisse pour le bien des aveugles.

Irimia, E. (2008). Probleme und Perspektiven der beruflichen Integration blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen. München: Herbert Utz Verlag.

Keller, A., Schretzmann, B. & Stegie, R. (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany. *British journal of Visual Impairment*, 17.

La Grow, S. J. & Daye, P. (2005). Barriers to

Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro* (26).

Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuelles? *Réadaptation*, 568.

McDonnall, M. C., O'Mally, J. & Crudden, A. (2014). Employer Knowledge of and Attitudes Toward Employees Who Are Blind or Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108 (3), 213-225.

Metzger, J.-L. & Barril, C. (2004). L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds: les paradoxes du changement technico-organisationnel. *Revue française des affaires sociales* (3).

Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A. & Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica. Journal international d'ophtalmologie*. 224 (6).

Nyman, S. R., Gosney, M. A. & Victor, C. R. (2010). Psychosocial impact of visual impairment in working-age adults. *British Journal of Ophthalmology*, 94 (11).

Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5).

Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104.

Parpan-Blaser, A. et. Al. (2014). Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. Arbeitsbiographien nach einer IV-Anlehre. Zürich,

HfH

Pellerin, R. M. (2010). The experience of employment and unemployment of Californians with visual disabilities.

Schönenberger, S. & Fibbi, R. (2011). Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. *Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz*. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

Spring, S. (2012). Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: «Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?». www.szb.ch

Stürznickel, C. (2010). Berufliche Integration von Späterblindeten und -sehbehinderten. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Wang, K., Barron, L. G. & Hebl, M. R. (2010). Making those who cannot see look best: effects of visual resume formatting on ratings of job applicants with blindness. *Rehabilitation psychology*, 55 (1).

Witt-Löw, K. & Breiter, M. (2005). "... nicht Mitleid, sondern faire Chancen!" Perspektivastudie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien. Vienne: Guthmann-Peterson.

Zimmermann, H. & Cuska, P. (2011). Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Schweizer Blindenbund. Récupéré le 19.8.2015 de: www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reportid=0



Une publication à propos de l'étude: « Handicap visuel et marché du travail » (SAMS) de l'Université des sciences appliquées de Zurich zhaw et de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles UCBA

Auteurs:

Dr. Sylvie Johner-Kobi, ZHAW, Département Travail social

Prof. Dr. Anna Maria Riedi, ZHAW, Département Travail social

Susanne Nef, ZHAW, Département Travail social

Verena Biehl, ZHAW, Département Santé

Prof. Dr. Julie Page, ZHAW, Département Santé

Prof. Dr. Alireza Darvishy, ZHAW School of Engineering

Stephan Roth, ZHAW School of Engineering

Prof. Sylvie Meyer, Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO)

Dr. Eylem Copur, ZHAW School of Management and Law

Stefan Spring, lic. phil, MAS gérontologie, chargé scientifique UCBA

Fritz Steiner, membre du comité de l'UCBA et président de la commission UCBA pour l'intégration professionnelle

Sandro Lüthi, Customer Service Supervisor (Teamleiter), 3M GmbH (Suisse), Rüslikon

Barbara Haag, SVA Zürich, assurance-invalidité

Susan Buergi, responsable du département Consultation & réadaptation, FSA, Berne

Avec la contribution financière de :



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

MIGROS
pour-cent culturel

Bureau fédéral de l'égalité pour
les personnes handicapées BFEH

Publication et distribution :

Union centrale suisse pour le bien des aveugles UCBA

Chemin des Trois-Rois 5 bis

CH- 1005 Lausanne

Téléphone +41 (0) 21 345 00 50

communication@ucba.ch

www.ucba.ch

**Union centrale suisse pour le
bien des aveugles UCBA**

Chemin des Trois-Rois 5 bis

CH- 1005 Lausanne

Téléphone +41 (0)21 345 00 50

www.ucba.ch