

SAMS : Etude sur le handicap visuel et le monde du travail

Rapport du module 1 : état actuel de la recherche

Sylvie Kobi, Dr., département du travail social ZHAW

Sylvie Meyer, Prof., Haute école de travail social et de la santé

Susanne Mueggler, département du travail social ZHAW

Eylem Copur, Dr., Institut de droit économique ZHAW

Février 2014

UCBAVEUGLES

Union centrale suisse pour
le bien des aveugles



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Bureau fédéral de l'égalité pour
les personnes handicapées BFEH**

MIGROS
kulturprozent

Table des matières

1	Synthèse	4
1.1	Introduction	4
1.2	Stratégies de recherche	4
1.3	Principaux résultats	4
2	État actuel de la recherche en Suisse	6
2.1	Compte rendu des principales études en Suisse	6
2.1.1	Nombre de personnes actives	7
2.1.2	Expériences de discrimination	8
2.1.3	Gestion de la perte de vision en lien avec l'activité professionnelle	8
2.2	Études allemandes et autrichiennes	8
3	Littérature spécialisée Suisse romande	11
3.1	Suisse romande	11
3.2	France	12
4	État de la recherche dans le monde anglo-saxon	15
4.1	Situation au niveau de l'emploi	15
4.1.1	Nombre de personnes actives	15
4.1.2	Causes de l'absence d'activité professionnelle	15
4.1.3	Facteurs influant sur la situation professionnelle	15
4.1.4	Travailleurs plus âgés	16
4.2	Environnement de travail et employeurs	16
4.2.1	Soutien	16
4.2.2	Perception des limitations	16
4.2.3	Recrutement	17
4.3	Bien-être psychosocial	17
4.3.1	Satisfaction concernant l'emploi	17
4.3.2	Bien-être psychique	17
4.4	Coûts liés à la santé et perte de productivité	18
4.5	Conclusion	18
5	Questions juridiques	19
5.1	Bases légales	19
5.1.1	Discrimination	19
5.1.2	Assurance-invalidité	20
5.2	Exemples de cas, projets visant à améliorer l'égalité des chances et décisions du Tribunal fédéral	20
	Bibliographie	22

1 Synthèse

Sylvie Kobi

1.1 Introduction

L'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) a constaté qu'il existe un manque d'informations en ce qui concerne la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel à l'âge adulte et a mandaté la ZHAW afin qu'elle élabore le concept d'une étude importante sur ce thème. Il était explicitement demandé que l'accent ne porte pas sur la préparation professionnelle et la première intégration professionnelle. Les formes de travail non rémunérées, telles que le travail ménager et éducatif, le travail au sein de la famille, l'aide aux voisins et le travail bénévole devaient également être exclues.

L'UCBA représente dans ce projet une large coalition comprenant les principaux groupes d'entraide et les institutions spécialisées d'aide aux personnes handicapées de la vue. Les offices de l'AI (représentés par les offices de l'AI de Zurich et du canton de Vaud) participent également.

Sur la base de ce projet de recherche, l'UCBA mettra en place des mesures concrètes afin d'améliorer l'intégration professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel et ainsi contribuer à réduire les obstacles qui rendent cette intégration plus difficile. De cette façon, le projet dans son ensemble (recherche + mesures) contribuera *de façon fondée scientifiquement* à l'égalité des chances des personnes atteintes de handicap.

L'étude comprend cinq modules et se penche sur des aspects tant qualitatifs que quantitatifs. Le présent rapport sur le module 1 (étude de la littérature spécialisée) présente un résumé de la littérature spécialisée en allemand, français et anglais sur le sujet et donne des renseignements sur les principaux aspects du cadre légal en Suisse.

Les résultats principaux des chapitres suivants sont résumés dans cette première partie de la synthèse (chapitre 1). Le chapitre 2 est dédié à l'état de la recherche en Suisse, ainsi qu'en Allemagne et en Autriche. Le chapitre 3 est consacré à l'état de la recherche en Suisse romande. Au chapitre 4, nous abordons la littérature internationale et le chapitre 5 donne des indications sur les aspects légaux.

1.2 Stratégies de recherche

Les stratégies de recherche pour l'analyse de la littérature spécialisée sont décrites en détail dans l'annexe. Nous avons en particulier tenu compte de la littérature spécialisée répondant aux critères suivants :

- Études empiriques
- Études ne datant pas de plus de 10 ans
- Concentration sur le handicap visuel et la cécité en combinaison avec une activité professionnelle sur le premier marché du travail. Si aucune information ne peut être obtenue, élargissement au „handicap“ en général.
- Exclusion de sources se concentrant principalement sur la première intégration professionnelle

1.3 Principaux résultats

Le compte rendu de la littérature spécialisée des prochains chapitres montre qu'il n'existe que peu d'études concernant la situation professionnelle des personnes aveugles ou atteintes de handicap visuel, et ceci tant dans le monde germanophone que francophone ou anglophone. Étant donné que les personnes interrogées dans les études existantes font la plupart du temps partie de groupes spécifiques (par exemple les diplômé-e-s d'une certaine institution, les personnes faisant partie d'une certaine association pour aveugles, les personnes très qualifiées, entre autres), les résultats ne sont pas représentatifs pour l'ensemble des personnes actives professionnellement qui sont aveugles ou atteintes de handicap visuel.

En résumé, les principaux résultats des études existantes sont les suivants :

- La proportion des personnes actives professionnellement et atteintes de handicap visuel ou de cécité est très faible en comparaison avec le reste de la population active. Les personnes qui sont devenues aveugles ou handicapées de la vue au cours de leur vie professionnelle sont particulièrement souvent sans emploi, ou risquent d'être exclues du monde du travail. Ces „handicapés de la vue invisibles“ (Zimmermann & Paul, 2011) n'utilisent souvent pas de moyens auxiliaires ou ne communiquent pas concernant leurs limitations et perte de capacité visuelle par peur de perdre leur emploi. Toutefois, les chiffres émanant des USA notamment montrent que le taux d'occupation et le revenu des personnes atteintes de handicap visuel a augmenté entre 1997 et 2007 (période couverte par l'étude concernée).
- La biographie professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel est souvent marquée par des ruptures (par exemple liées à une réorientation professionnelle à cause de l'apparition d'un handicap visuel).
- Les préjugés des employeurs rendent souvent l'engagement de personnes atteintes de handicap visuel plus difficile. Pour cette raison, il est utile que les mesures d'intervention commencent par la sensibilisation des employeurs.
- Le handicap visuel et la cécité ont une influence sur la collaboration avec les collègues. Ceux-ci se sentent insécurisés dans le rapport avec les personnes handicapées de la vue et aveugles et ne les aident pas beaucoup, ou alors ne leur apportent pas une aide optimale.
- Les compétences des personnes atteintes de handicap visuel ou de cécité sont souvent sous-estimées et ces personnes disposent de peu de possibilités de formation continue.
- Les changements au niveau des processus de travail (par exemple innovations techniques, introduction de nouveaux programmes informatiques) représentent de nouveaux défis pour les personnes atteintes de handicap visuel ou de cécité. Les conséquences de tels changements pour les employés ne sont pas suffisamment prises en compte par les employeurs.
- Les offres de consultation pour faciliter la réorientation professionnelle (par exemple lors d'une période de chômage) sont considérées de façon critique dans une étude allemande, qui remet en question l'efficacité de ces consultations. Cette étude souligne l'importance d'agences pour l'emploi spécialisées pour les personnes atteintes de handicap visuel.
- Les personnes atteintes de handicap visuel qui travaillent utilisent toutes sortes de moyens auxiliaires durant leur activité (appareils d'écoute pour supports sonores, systèmes de lecture ou d'écriture, lunettes-loupes, jumelles, verres filtrants, etc.). L'utilisation de tels outils a une influence positive sur la situation professionnelle et la productivité.
- En Suisse, la protection contre la discrimination dépend du type d'emploi qu'occupe la personne concernée : La Confédération, les cantons et les communes offrent la plus grande protection en tant qu'employeurs. Dans l'économie privée, il y a moins de réglementations légales.
- L'assurance-invalidité prend en charge les coûts liés à la réorientation professionnelle et finance les moyens auxiliaires liés au handicap.
- Les décisions du Tribunal fédéral qui concernent le travail et le handicap visuel sont surtout liées à des questions de droit à une rente AI et à la compensation des désavantages.

2 État actuel de la recherche en Suisse

Sylvie Kobi

Ce qui suit est un compte rendu de l'état actuel de la recherche suisse concernant le handicap visuel/la cécité et l'activité professionnelle (chapitre 2.1). Le chapitre 2.2 s'étend en outre sur des travaux venant d'Allemagne et d'Autriche.

2.1 Compte rendu des principales études en Suisse

Pour la Suisse, il n'existe que peu d'études et de sources qui se concentrent exclusivement sur le thème du handicap visuel et du travail (en excluant la première intégration professionnelle). Les ouvrages suivants méritent d'être mentionnés :

- Étude de l'Union suisse des aveugles de 2011 (Zimmermann & Paul, 2011) : Les membres de l'Union suisse des aveugles ont été priés de répondre à quatre questions (expériences positives et négatives sur le marché du travail en lien avec le handicap visuel ; facteurs déterminants pour trouver un emploi ; raisons invoquées lors de refus ; conditions nécessaires à l'exécution d'un travail). Malheureusement, le rapport d'étude ne donne pas d'indications concernant le nombre des personnes ayant répondu.
- Travail de diplôme d'une étudiante en psychologie de la ZHAW (Chironi, 2010) : Chironi a étudié l'importance de la compétence sociale dans l'intégration professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel à partir de la littérature spécialisée existante. Il ne s'agit donc pas d'un travail de recherche empirique.
- Adler, Wohlgensinger, Meier et Hättich (2011) se sont concentrées dans leur étude sur la situation de vie des personnes atteintes de surdicécité et de malentendance-malvoyance. „La formation et le travail“ était un des divers aspects¹ étudiés. La partie principale de l'étude était constituée par l'évaluation de questionnaires remplis par les assistants sociaux des centres de consultation de l'UCBA à propos de leurs clientes et clients. 338 questionnaires ont été analysés. Parmi les personnes interrogées en âge de travailler, 38% étaient actives professionnellement (ibid., p. 12). Un autre accent méthodologique de cette étude est constitué par des entretiens qualitatifs avec 45 personnes atteintes de surdicécité, ainsi qu'avec 4 expertes et experts.

En outre, il existe des études qui se concentrent sur la biographie professionnelle de personnes atteintes de handicap *sans focalisation spécifique sur le handicap visuel*. Il s'agit par exemple du projet de Parpan-Blaser (2014) concernant des biographies professionnelles après une mesure de formation de l'AI. 8 des 27 personnes interrogées de façon approfondie étaient des personnes atteintes de handicap visuel. Le rapport final de cette étude n'est malheureusement pas encore disponible.

Baumgartner, Greiwe et Schwab (2004b) ont étudié l'intégration professionnelle de personnes handicapées en Suisse il y a environ 10 ans. Les personnes interrogées n'étaient pas non plus seulement des personnes atteintes de handicap visuel.

Une publication du service de lutte contre le racisme et du bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) présente différentes mesures contre la discrimination lors du recrutement de personnel (Schönenberger & Fibbi, 2011). L'accent est mis sur la discrimination liée au genre, au handicap, ainsi qu'à l'origine ethnique.

Les sous-chapitres qui suivent résument les principaux résultats des études évoquées.

¹ Les aspects suivants sont traités dans l'étude : handicap, logement, activités de la vie quotidienne, travail, loisirs, autodétermination, contacts sociaux, communication, accès à l'information, mobilité, stratégies et résolution de problèmes, situation matérielle, aide et soutien (Adler et al., 2011, p. 44).

2.1.1 Nombre de personnes actives

Selon l'Office fédéral de la statistique, le taux d'occupation des personnes atteintes de handicap² est de 65% et donc plus bas que pour les personnes qui ne sont pas handicapées (85%) (BFS, 2012). De plus, les personnes atteintes de handicap travaillent plus souvent à temps partiel (c'est-à-dire à un taux d'occupation allant jusqu'à 89%) que les personnes non handicapées (ibid.). Toutefois, l'Office fédéral de la statistique parle d'une „forte participation des personnes atteintes de handicap à la vie professionnelle“ (BFS, 2013b).

Il est néanmoins vrai qu'il est difficile de calculer le nombre exact des personnes aveugles ou atteintes de handicap visuel actives professionnellement car la situation au niveau des données concernant les personnes handicapées de la vue et aveugles est, d'une façon générale, peu satisfaisante (Spring, 2012). L'UCBA (Spring, 2013) estime que le nombre des personnes atteintes de déficience visuelle en Suisse est de 145'000 (voir à ce sujet également la revue systématique de Goertz, van Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010). Ce chiffre est un peu plus élevé que celui de l'enquête sur la santé de 2012, qui se base toutefois sur une définition très limitée du handicap visuel, c'est-à-dire qu'elle définit les personnes atteintes de handicap visuel comme étant des personnes qui rencontrent de grandes difficultés ou sont dans l'incapacité de lire un journal ou un livre malgré l'utilisation de lunettes ou de lentilles de contact (BFS, 2014, p. 11). En 2012, selon cette définition, 2.2 % de la population âgée de 15 à 64 ans étaient atteints de handicap visuel (BFS, 2013a). Cela correspond pour l'année concernée à 119'676 personnes.

Dans l'étude de Adler et al. (2011, p. 12), 38 % des personnes sourdaveugles et malentendantes-malvoyantes étudiées en âge de travailler étaient actives professionnellement, mais un tiers d'entre elles travaillaient dans des ateliers protégés et la plupart étaient à temps partiel.

Les personnes atteintes de handicap sont, selon l'étude de Baumgartner, Greiwe et Schwarb (2004a, p. xvii), plutôt employées dans des entreprises moyennes et grandes que dans de petites entreprises³. Seuls 12 % des employés atteints de handicap⁴ sont atteints de „handicap sensoriel“. Plus de la moitié (54 %) sont atteints de handicap physique (ibid., p. 55). Environ un tiers des personnes employées atteintes de handicap (28 %) n'étaient pas encore handicapées au moment de leur engagement. 64 % de ces personnes exercent toujours la même activité qu'avant leur handicap, les autres ayant dû changer de domaine de travail (ibid., p. 80). Dans les grandes entreprises, la poursuite de l'activité est plus fréquente que dans les petites entreprises, mais là aussi, la proportion est plutôt basse : Dans les grandes entreprises, seuls 20 % des personnes „nouvellement handicapées“ restent employées (Baumgartner et al., 2004b, p. 9). Malheureusement, l'étude n'a pas évalué la proportion concernant le handicap visuel.

D'autres résultats importants de cette étude en lien avec les personnes atteintes de „handicap sensoriel“ sont (Baumgartner et al., 2004a) :

- Pour 24 % des employés atteints de handicap sensoriel, des adaptations du poste de travail ont été nécessaires (ibid., p. 67).
- Une majorité des personnes concernées (67 %) ne perçoit pas de rente AI, et cela concerne surtout les personnes atteintes de handicap sensoriel (ibid., p. 69).
- Seuls 28 % des collaborateurs atteints de handicap sensoriel ont un contact avec les clients (ibid., p. 78), ce qui est peu en comparaison avec les autres types de handicap.
- En général, le salaire des collaborateurs disposant d'une qualification semblable est comparable, qu'ils soient atteints de handicap ou non (ibid., p. 77).

Adler et al. (2011, p. 13) évoquent la difficulté de trouver un travail. Il est aussi difficile de garder un emploi, ce qui signifie que de nombreuses personnes interrogées ont perdu le leur et ont été confrontées aux conséquences du chômage (manque de contacts sociaux, etc.).

² La statistique de l'égalité des chances pour les personnes handicapées définit les personnes handicapées comme étant des personnes qui „indiquent être atteintes d'un problème de santé durable et subir des limitations (grandes ou petites) dans les activités de la vie quotidienne“ (BFS, 2012, p. 1).

³ Les données se basent sur une enquête écrite représentative effectuée dans des entreprises et institutions en avril et mai 2003.

⁴ 16 % sont des personnes atteintes de handicap mental, 14 % des personnes atteintes de handicap psychique et les 4 % restants sont atteints de handicap multiple (Baumgartner et al., 2004, p. 55-56).

2.1.2 Expériences de discrimination

L'étude sur la situation actuelle de Schönenberger et Fibbi (2011) portant sur les interventions internationales et les projets en Suisse pour combattre la discrimination lors du recrutement de personnel démontre qu'en Suisse ni le modèle des quotas ni „des mesures actives contre la discrimination au niveau de l'accès à l'emploi“ ne sont mises en place pour les personnes atteintes de handicap (sans focalisation spécifique sur le handicap visuel) (ibid., p. 21). Le „soutien à l'emploi (supported employment)“ n'est pas encore une stratégie officielle, bien que de premières propositions et des projets à ce sujet existent (Rüst & Debrunner, 2005). Les auteurs évoquent par exemple deux mesures suisses pour l'intégration professionnelle des personnes atteintes de handicap : Le portail d'information „Compasso“⁵ pour les employeurs, ainsi que le projet „die CHARTA“⁶, un réseau pour les employeurs. Il existe en outre des mesures publiques de soutien pour les employeurs qui engagent des personnes atteintes de handicap, ainsi que des exemples d'entreprises qui combattent les discriminations lors du recrutement par des mesures concrètes (ibid., p. 41). De plus, la Confédération renforce actuellement ses efforts de sensibilisation auprès des employeurs. L'accent est cependant mis sur la phase d'intégration (et non sur le processus de travail) (Informationsstelle AHV/IV, 2012). Le fait que des mesures de sensibilisation soient nécessaires est également confirmé par Zimmermann et Paul (2011, p. 13). Ils indiquent que la volonté des employeurs d'engager des personnes atteintes de handicap visuel doit être considérée comme faible.

Pro Infirmis exige des quotas, car une petite enquête interne a révélé que les entreprises ne sont que très rarement prêtes à engager des personnes handicapées: „Seuls une réglementation obligatoire par un système de quotas ou de bonus-malus efficace permettront d'atteindre les buts désirés. Pour cette raison, Pro Infirmis demande un quota de 2% pour les entreprises à partir de 20 postes à temps complet“ (Pro Infirmis, 2010).

2.1.3 Gestion de la perte de vision en lien avec l'activité professionnelle

Pour la Suisse, Zimmermann et Paul (2011, p. 9) constatent dans le cadre d'une petite enquête que la situation professionnelle des personnes qui ont été engagées alors qu'elles n'avaient pas de handicap visuel et qui voient de moins en moins bien est difficile parce qu'elles n'utilisent souvent pas de moyens auxiliaires par peur de perdre leur emploi. Pour cette raison, ils appellent ce groupe de personnes dans leur typologie les „handicapés de la vue invisibles“⁷. Les conséquences pour les personnes concernées sont, entre autres, la perte de responsabilités, une baisse de salaire et une diminution de la considération qu'elles reçoivent sur leur lieu de travail.

2.2 Études allemandes et autrichiennes

En Allemagne et en Autriche, il existe quelques études sur le thème du travail et du handicap visuel ou de la cécité. Les plus importantes d'entre elles sont évoquées ci-après :

- Dans son étude, Bach (2011) cherche à savoir quelles expériences les personnes aveugles et handicapées de la vue extrêmement qualifiées font sur le marché du travail. L'accent est mis en particulier sur les activités de consultation et de transmission des agences pour l'emploi. Dans une petite partie de l'étude, des aspects généraux concernant la situation professionnelle (niveau de satisfaction, possibilités de développement, entre autres) sont thématiques. Un des questionnements de départ était de savoir s'il existe des différences au niveau de l'intégration professionnelle entre les personnes qui ont été très tôt confrontées à une déficience visuelle et celles qui ne sont devenues handicapées de la vue ou aveugles que lorsqu'elles étaient déjà actives professionnellement (ibid., p. 21). Les questions touchant au chômage et à la sous-occupation sont également étudiées (ibid., p. 21). À l'aide d'un questionnaire comprenant 107 questions (pour la plupart standardisées), des personnes aveugles ou handicapées de la vue ayant eu recours lors des 10 années précédant l'enquête aux services d'une agence pour l'emploi ont été interrogées par écrit, par téléphone ou par courrier électronique. 308 des 561 questionnaires envoyés ont pu être analysés (ibid., p. 29), ce qui correspond à un retour de 55 %. Le handicap visuel ou la cécité ne sont appa-

⁵ <http://www.compasso.ch/de/p90000193.html>

⁶ <http://www.diecharta.ch/>

⁷ Les chercheurs ont établi la typologie suivante : les collaborateurs de longue date, les victimes d'une restructuration, les personnes ayant bénéficié d'une réorientation professionnelle, les handicapés de la vue invisibles et les indépendants. Cette typologie montre l'hétérogénéité des expériences.

rus au cours de la vie professionnelle que chez ¼ des personnes interrogées (ibid., p. 42).

- Une étude plus ancienne effectuée en Allemagne se penche sur la question de la satisfaction au niveau professionnel de personnes aveugles ou handicapées de la vue. Les personnes interrogées ont été recrutées grâce à diverses publications spécialisées du domaine du handicap visuel dans toute l'Allemagne. Il fallait entre 60 et 90 minutes pour répondre au questionnaire (Keller, Schretzmann & Stegie, 1999).
- Habeck (2012) a étudié pour l'Allemagne la biographie professionnelle et de formation de diplômés de l'école pour aveugles de Marburg et a tenté de répondre à la question de savoir quels sont les facteurs ayant une influence, positive ou négative, sur la participation professionnelle (ibid., p. 101). Pour l'étude, 55 entretiens téléphoniques ont été effectués avec des représentants de trois volées de diplômés (1978, 1988, 1999) et l'accent a été mis sur les aspects „entrée dans le monde professionnel“, „poursuite de la carrière professionnelle“, ainsi que „perspectives professionnelles“ (ibid., p. 103).
- Witt-Löw et Breiter (2005) se sont penchés dans une étude qualitative en Autriche sur la situation spécifique de femmes aveugles et „gravement handicapées de la vue“. 28 femmes aveugles et handicapées de la vue entre 19 et 55 ans ont été interrogées.

Il existe également des enquêtes sur le sujet ayant été effectuées dans le cadre de travaux de fin d'études, comme par exemple l'étude de Stürznickel (2010) sur la situation professionnelle de personnes devenues aveugles ou handicapées de la vue au cours de leur vie professionnelle⁸ ou une thèse de doctorat de Irimia (2008) qui se concentre principalement sur la question de savoir dans quelle mesure les personnes aveugles sont préparées à obtenir des compétences professionnelles. Cette thèse est cependant très fortement focalisée sur l'individu et met moins l'accent sur les difficultés liées au contexte social. Quelques textes (par exemple Meier, 2007) présentent des prestations spécifiques pour les personnes aveugles ou handicapées de la vue. Chez Meier, il s'agit de l'association d'aide professionnelle de Würzburg (Berufsförderungswerk – BFW), qui offre à des personnes qui deviennent aveugles ou handicapées de la vue au cours de leur vie professionnelle de nouvelles perspectives professionnelles.

Les études évoquées plus haut traitent des thèmes suivants :

Proportion des personnes actives

Bach (2011, p. 48) pense que la proportion peu élevée des personnes interrogées dont la cécité ou le handicap visuel se sont déclarés au cours de leur vie professionnelle est liée au fait que ce type de situation conduit souvent à ce que la personne soit exclue du monde du travail.

En outre, les personnes aveugles bénéficient d'une meilleure intégration professionnelle que les personnes „fortement handicapées de la vue“ (ibid., p. 84).

Un quart des diplômés interrogés par Habeck (2012, p. 101) étaient sans emploi. De plus, les femmes sont plus touchées par le chômage.

Situation sur le lieu de travail

57 % des 80 personnes interrogées par Keller, Schretzmann et Stegie (1999) sont d'avis que leur handicap a une influence sur la collaboration avec leurs collègues de travail. Par exemple, ceux-ci se sentent insécurisés dans leurs rapports avec leurs collègues aveugles ou malvoyants, ce qui peut avoir les conséquences suivantes : „ils n'ont pas proposé leur aide ou ils ont proposé leur aide au mauvais moment et au mauvais endroit“ (ibid., p. 33). Seuls 61 % des personnes interrogées sont d'avis que leurs prestations et compétences sont évaluées de façon correcte par leurs supérieurs (ibid., p. 33), beaucoup d'entre eux se sentent néanmoins sous-estimés. Plus de 50 % des personnes interrogées par Habeck (2012, p. 108) pensent n'avoir aucune chance ou des chances très limitées d'évoluer professionnellement.

Seul environ un tiers des diplômés universitaires interrogés par Bach (2011, p. 100) n'a pas fait usage de possibilités de formation continue.

Witt-Löw et Breiter évoquent les limitations inutiles que subissent les femmes aveugles et malvoyantes dans divers domaines de la vie, notamment lors de l'entrée dans la vie professionnelle.

⁸ Seuls 22 membres de l'association pour aveugles et handicapés de la vue de Duisburg devenus aveugles entre l'âge de 16 et 60 ans ont été interrogés par téléphone à l'aide d'un questionnaire standardisé. Les résultats ne sont pas particulièrement représentatifs à cause de la taille réduite de l'échantillon (combinée à un questionnement qualitatif).

Efficacité des consultations

Bach (2011, p. 267) évalue ses résultats concernant l'efficacité des consultations comme étant „extrêmement décevants“ et „inquiétants“. Les agences pour l'emploi spécialisées pour les personnes atteintes de handicap visuel obtiennent la meilleure évaluation.

3 Littérature spécialisée Suisse romande

Sylvie Meyer

3.1 Suisse romande

Le premier constat est qu'il n'y a pas d'études publiées ou en cours en Suisse et en français sur l'objet précis des facteurs favorisant ou entravant le maintien au travail des personnes malvoyantes ou non voyantes. Il n'y en a pas davantage en sciences sociales sur la population malvoyante ou non voyante dans le domaine plus large de l'insertion professionnelle en dehors de Donnet, Joris et Badoux (2000). Ces auteurs sont par ailleurs des étudiants.

L'étude de Donnet, Joris et Badoux (2000) a été menée auprès de 28 personnes, malvoyantes ou aveugles inscrites au Centre d'Information et de Réadaptation (CIR) de Genève. 21 hommes et 7 femmes, dont les âges sont compris entre 22 et 63 ans, ont été interviewés entre 1999 et 2000. Le domaine à l'étude dépasse celui de l'insertion au travail et considère également les activités sociales, les loisirs et les activités domestiques. L'étude s'attache également aux conséquences des déficits visuels sur les performances et aux moyens de compensation, en particulier les moyens auxiliaires. Elle considère des éléments identitaires et la manière dont les interviewés estiment que la société les considère.

Cinq des personnes rencontrées ont une cécité (trois de naissance) et 23 sont malvoyantes dont 10 de naissance. En outre, 12 personnes ont une activité professionnelle dont trois dans le milieu protégé. Trois ont une activité qualifiée de « métier pour aveugles » (téléphoniste). Les autres sont en formation, au chômage ou inactives professionnellement.

Les résultats montrent que parmi les 19 personnes (cinq femmes et 14 hommes) en activité professionnelle ou en formation, seulement trois estiment avoir besoin d'une aide humaine en plus de l'assistance des collègues. Toutes utilisent des moyens auxiliaires (MA) divers: optiques, informatiques, de déplacement, auditifs. Toutes sont en mesure d'employer les transports publics, mais certaines évitent les déplacements dans des lieux inconnus.

Les parcours des interviewés sont souvent caractérisés par la notion de rupture professionnelle définie par une perte ou une modification profonde (p.ex. un statut inférieur à celui précédant l'atteinte de la vue) induite par la déficience visuelle. En l'occurrence neuf personnes sur 28 sont sans rupture et 19 ont vécu une telle rupture. Parmi ces dernières, 11 sont satisfaites de leur parcours. Elles ont moins de 45 ans au moment de la rupture. Huit sont insatisfaites ; elles ont plus de 45 ans au moment de la rupture. Satisfaction et insatisfaction portent à la fois sur la situation professionnelle actuelle et sur leur parcours professionnel, ainsi que de formation. L'insatisfaction porte sur le fait que les personnes pensent avoir davantage de compétences que ce qu'elles peuvent mettre en œuvre dans le contexte de travail réel ou proposé. Les 11 personnes satisfaites travaillent, et seule la moitié voit le déficit visuel comme un obstacle. Les huit insatisfaites ne travaillent pas. Elles considèrent le déficit visuel comme obstacle à leur insertion professionnelle (p.ex. les employeurs semblent changer d'avis sur elles dans les entretiens d'embauche lorsque que le déficit visuel est communiqué). Soulignons que pour les personnes insatisfaites de leurs conditions de travail, la satisfaction dans les loisirs est meilleure.

Les neuf personnes sans rupture travaillent ou étudient, elles sont satisfaites du parcours professionnel et de formation. Elles n'estiment pas que leurs compétences sont négligées et ne considèrent pas le déficit visuel comme un obstacle à leurs projets, ce qui ne contredit pas le fait qu'elles doivent mettre en place des adaptations pour concrétiser leurs projets.

Les auteurs jugent que le fait d'avoir bénéficié de mesures permettant l'accès à la formation ou à l'exercice d'une profession est fortement associé au sentiment de ne pas souffrir de négligence de ses compétences. Mais ils soulignent que ces mesures sont des mesures générales de réadaptation destinées aux malvoyants et qu'en fait les individus construisent leurs parcours professionnels ou les perçoivent comme des constructions qui dépendent d'eux. Cette conclusion peut être rapprochée de

celle rapportée par Duquette et Baril (2013) concernant les aptitudes comportementales : un locus de contrôle interne est associé à un taux d'emploi plus élevé à la suite de mesure de réadaptation (p. 6). Le fait de percevoir le déficit visuel comme un obstacle n'est pas davantage présent dans le groupe des personnes avec déficience acquise que dans celui des personnes avec déficience de naissance.

L'étude ne traite pas des caractéristiques de l'environnement qui font de la déficience visuelle un handicap plus ou moins important. Cependant, dans les remarques, les auteurs rapportent le souhait des interviewés d'avoir des MA et des supports informatiques, mais l'idée aussi qu'il faudrait faire un effort pour adapter les professions à la malvoyance et aussi avoir une meilleure information du grand public.

3.2 France

La recherche documentaire a été étendue à la Banque de données en santé publique (BDSP) pour accéder aux études françaises. La documentation générale, en particulier, Aït-Ali et Lesieur (2010), Kovarski (2007) ou Heyraud et Almendros (2013) porte principalement sur l'insertion au travail et l'aménagement des postes ou des environnements de travail dans le contexte légal français. On retient que l'aménagement est dans le domaine du handicap visuel largement tributaire des progrès technologiques, notamment informatiques, ce qui nécessite des spécialistes. L'intervention des spécialistes n'est cependant pas suffisante et ne peut se substituer à un environnement humain informé et compétent pour soutenir les personnes. Deux études ont cependant retenu l'attention, celle de Metzger et Barril (2004) et celle de Gendron (2002), auxquelles l'interview de Lainé (2010) a été ajoutée.

Metzger et Barril (2004) publient en 2004, les résultats d'une étude menée en 2002 auprès de travailleurs non-voyants (6 personnes qui occupent des postes sur des centraux téléphoniques et qui recourent à des interfaces en braille) ou sourds d'une grande entreprise française. L'étude explore leur insertion professionnelle. Les informations sont collectées par entretien auprès des personnes handicapées mais aussi de leur hiérarchie et des experts qui adaptent les outils de travail à ces personnes. Les auteurs entendent sortir de la perspective biomédicale classique en réinsertion professionnelle qui considère, d'une part l'effort de la personne pour s'adapter à des déficits par un apprentissage spécifique, et d'autre part l'adaptation du poste de travail, pour s'intéresser à l'organisation du travail au fil du temps.

L'analyse est centrée sur les représentations et sur les apprentissages collectifs. Elle s'inscrit dans le contexte légal français qui oblige les entreprises de plus de 20 salariés à avoir 6 % de personnes en situations de handicap. Les représentations sont celles des travailleurs « normaux » à l'égard des handicapés qui comportent une vision plutôt déficitaire qui n'engage pas à la collaboration, ni à la reconnaissance des compétences ni à l'octroi de postes hiérarchiques. Les auteurs insistent sur le fait que tous les postes de travail nécessitent des collaborations entre les travailleurs, ceux-ci sont dépendants les uns des autres dans les rapports de travail et s'entraident souvent pour assurer leurs performances. À côté de l'interdépendance, ils soulignent qu'il y a autonomie dans le travail.

Les résultats montrent qu'au niveau de la dépendance et de l'autonomie, les travailleurs non-voyants sont handicapés par leur situation relationnelle avec les autres travailleurs. Ils risquent la marginalisation du fait qu'ils n'entrent pas, sauf avec une assistance, dans des rapports normaux de travail à cause de la méconnaissance des caractéristiques produites par la déficience visuelle. Cet effet des représentations négatives attachées aux handicaps nécessite une aide à la mise au travail qui ne porte pas que sur leur poste de travail ou leur apprentissage, mais sur celui des tiers qui doivent comprendre la situation. Les travailleurs non-voyants doivent maîtriser les dispositifs d'interface entre eux et les voyants. Après un temps d'adaptation réciproque si tout est correctement organisé, les personnes non-voyantes se trouvent insérées dans des processus de travail dans lesquels des échanges ont lieu. Elles bénéficient l'entraide à cause de la situation de déficience, mais aussi dans de l'entraide normale qui existe entre tous les collègues. Parfois aussi le non-voyant peut être une aide supplémentaire (p.ex. la personne a mémorisé des informations que les autres devraient chercher dans des documents).

Cependant les auteurs constatent que l'insertion n'est jamais définitivement acquise et qu'elle est

souvent mise en péril par les changements dans les processus de travail ou par les changements technologiques. En fait les modifications ne sont jamais réfléchies en rapport avec les travailleurs handicapés et cycliquement les compétences acquises sont fragilisées et nécessitent de se réadapter. Dans le cas des malvoyants de l'étude ce problème était en relation avec des ajustements technologiques pour lesquels l'interface en braille n'était pas adaptée à temps, mais dans le cas des sourds le même problème se pose avec les interprètes que la hiérarchie omet de convoquer.

L'étude de Gendron (2002) est déjà ancienne dans la mesure où elle analyse des données obtenues en 1995, soit avant une série de mesure visant l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Gendron est à la recherche des facteurs qui favorisent ou entravent les comportements d'offre d'emploi des déficients visuels. Il s'agit d'une enquête par questionnaire menée auprès 311 personnes, toutes gravement atteintes, de 16 à 63 ans, issues du lectorat de la revue Louis Braille (2000 abonnés). Quatre groupes sont identifiés : les actifs professionnellement 46 %, les demandeurs d'emploi 21 % (pas seulement les inscrits à l'ANPE), les inactifs 20 %, les « en formation » 13 %. Dans chaque groupe, il y a cinq hommes pour quatre femmes sauf pour les inactifs qui sont également répartis par sexe. Les personnes en formation et les demandeurs d'emploi sont plutôt les jeunes (51 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans). Les personnes ont plutôt un bas niveau de formation (équivalent secondaire inférieur), moins de 10 % ont un niveau supérieur ou égal à bac+2.

Les actifs sont en majorité caractérisés par un bon accès aux moyens de transports, mais l'inactivité ne s'explique pas par un défaut d'accès aux transports. 1/3 des actifs (144 en tout) sont des standardistes, puis 26 personnes sont des agents administratifs ou des secrétaires, respectivement 19 et 18 sont des enseignants ou des kinésithérapeutes. Ils sont largement occupés dans la fonction publique et ont presque tous des CDI. Approximativement, 2/3 travaillent à temps plein et 1/3 à temps partiel. Dans leur entreprise, 1/3 des répondants n'ont bénéficié d'aucun aménagement ou assistance, ni d'informations aux collaborateurs. Environ 1/3 ont bénéficié d'aides techniques pour l'emploi. Dans 12.5 % des entreprises il y a eu une information au personnel.

Du point de vue des obstacles, plus que la moitié des actifs (76/144) ont un problème d'accès à la documentation. De plus, 23 personnes ont un problème de déplacement et cinq rencontrent des difficultés de communication. Au cours de leur carrière environ la moitié des actifs ont bénéficié d'une promotion mais seulement 11 sur 144 ont eu accès à une formation continue. Davantage sont demandeurs, mais les entreprises ne semblent pas à même de permettre l'adaptation de ces personnes aux évolutions technologiques. Parmi ces actifs, 2/3 s'estiment bien ou excellentement bien intégrés alors que 20 personnes trouvent l'intégration difficile et la mettent en relation à l'aménagement du poste de travail, à l'accès à la documentation en braille et à davantage l'information déficiente.

S'agissant des demandeurs d'emploi, l'auteur souligne l'inadéquation de leur formation aux besoins du marché (standardiste).

L'inactivité augmente avec l'âge ce qui ne s'explique pas par une aggravation de l'état de la vision. Les inactifs le sont souvent depuis assez longtemps. Les femmes estiment que les allocations et le revenu de leur conjoint ne justifient pas l'emploi au vu des difficultés qu'il pose.

L'auteur conclut qu'il faut améliorer l'accès à des métiers plus variés, accroître l'adéquation des formations aux besoins du marché et modifier la représentation négative des employeurs à l'égard des travailleurs avec une déficience. Remarquons que depuis 2002, des efforts d'information ont été entrepris, par exemple par la Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (2011). Gendron souligne l'effet de décourageant des difficultés de l'emploi pour les travailleurs handicapés et l'effet des incitatifs des prestations sociales.

Toutes les études consultées mais aussi toute la littérature donnant des conseils aux malvoyants, aux proches ou aux employeurs insistent sur divers aspects technologiques : moyens informatiques, éclairages, aménagements de l'environnement construits. Les évolutions sont très rapides, c'est pourquoi l'interview plus récente de Lainé (2010) est résumée.

Lainé est conseiller à l'emploi à pôle emploi handipass (France). Il est interviewé sur les difficultés liées à l'emploi pour les personnes déficientes visuelles. Lainé souligne que l'adaptation du poste de travail est importante et financièrement très lourde. En outre lorsqu'il s'agit de malvoyance cette adaptation peut devoir être modifiée au fil du temps à cause de l'augmentation de la déficience. Ce coût est

posé comme un frein à l'engagement des malvoyants. Les handicapés de la vue sont très dépendants de la technologie informatique qui dans une certaine mesure leur facilite davantage la vie professionnelle, notamment grâce aux synthèses vocales ou au scanner. Elle leur complique aussi car les adaptations peuvent être tardives voire ne pas exister pour certains produits informatiques présents dans les environnements professionnels. Les adaptations nécessitent en outre un apprentissage conséquent et elles s'accompagnent sur les postes de travail par des assistances humaines qui doivent être disponibles pour rendre les aménagements technologiques accessibles. L'aide est celle de spécialistes mais elle doit aussi comporter l'assistance des autres collaborateurs (p.ex. lire des textes) qui doivent être sensibilisés à la situation.

Lainé souligne que des problèmes ne sont pas limités au poste de travail mais également aux déplacements dans l'entreprise (aménagement spécifique, mais aussi absence de désordre qui entrave le déplacement) et à l'accès à l'entreprise (transport public). Lainé remarque aussi l'obstacle que constitue le faible accès à la communication non verbale.

4 État de la recherche dans le monde anglo-saxon

Susanne Mueggler

4.1 Situation au niveau de l'emploi

4.1.1 Nombre de personnes actives

Aux États-Unis, le nombre des personnes handicapées actives professionnellement augmente chaque année et Bell (2010) a cherché à savoir, en partant des bases de données officielles de la période allant de 1997 à 2007, si c'est également le cas pour les personnes atteintes de handicap visuel en particulier. Son étude démontre que tant le nombre de personnes actives que le revenu dérivé de l'activité professionnelle a augmenté de façon constante (Bell, 2010). Dans une étude subséquente, Bell et Mino (2013) ont à nouveau étudié la situation actuelle au niveau de l'emploi des personnes atteintes de handicap visuel et ont également analysé les facteurs influant sur l'emploi, tels que les caractéristiques démographiques, la formation, l'engagement dans la société civile, ainsi que les expériences thérapeutiques. Ils sont arrivés à la conclusion que le taux d'occupation se situe autour de 37 %, ce qui correspond aux résultats d'études précédentes. L'étude note dans sa conclusion que des inégalités entre les sexes persistent. En effet, on note d'importantes différences entre les salaires des hommes et des femmes atteints de handicap visuel. Une autre remarque concerne le fait que les employés qui savent lire le braille et utilisent des moyens auxiliaires pour personnes handicapées de la vue sont plus souvent actives professionnellement et ont un salaire plus élevé (Bell & Mino, 2013).

En Grande-Bretagne, les chercheuses et chercheurs se sont penchés en 2009 sur la façon dont les personnes handicapées de la vue perçoivent leur situation de vie et ont étudié parallèlement leur situation au niveau professionnel. 67 % des personnes interrogées indiquent être à la retraite, ce qui n'est pas étonnant, selon les auteurs, étant donné l'âge moyen de cette tranche de la population. Cependant, 27 % des hommes et des femmes interrogés en âge de travailler indiquent qu'ils n'ont pas d'occupation professionnelle, et 29 % se décrivent comme étant depuis longtemps sans occupation à cause d'une maladie ou d'un handicap (Cairns, Herriotts, Douglas, Corcoran & Pavey, 2009).

4.1.2 Causes de l'absence d'activité professionnelle

Les personnes atteintes de handicap ont un taux d'occupation moindre. Une étude américaine qui s'est penchée sur ce groupe de personnes indique que la plupart des études effectuées aux États-Unis concernant les personnes handicapées se concentre soit sur l'environnement, soit sur les compétences (présentes ou manquantes) de ces personnes. L'étude en question s'intéresse, elle, à l'état d'esprit et à l'attitude des personnes handicapées qui n'ont pas de travail concernant la recherche d'emploi. Elle montre que ce groupe de personnes souhaite travailler, et d'autres études empiriques en combinaison avec ces résultats permettent à Ali, Schur and Blanck (2011) de conclure que de très nombreux postes de travail pourraient être occupés par des personnes atteintes de handicap, mais que cela nécessite une adaptation de l'environnement de travail.

4.1.3 Facteurs influant sur la situation professionnelle

Une étude américaine actuelle (2013) s'est penchée sur l'influence des facteurs démographiques sur l'emploi des personnes atteintes de handicap visuel et est arrivée à la conclusion que les personnes ayant déjà un salaire hebdomadaire, 36 ans ou plus et ne percevant pas de "Medicaid" (*prestations de participation aux frais médicaux pour les personnes à faible revenu*) trouvaient plus souvent un emploi que celles qui étaient aveugles et inscrites dans un service social (Darensbourg, 2013). En Europe, une étude britannique a étudié les facteurs influant sur la recherche d'emploi pour les personnes atteintes de handicap visuel et a conclu que le niveau de formation, la situation au niveau du logement, le statut (aveugle ou handicapé de la vue) et l'éventuelle présence d'autres handicaps étaient les facteurs ayant la plus grande influence sur la probabilité de trouver un emploi rémunéré. Ceci permet aux auteurs de confirmer que le niveau de formation est la variable clé pour accéder à l'emploi et, par conséquent, que l'aide à la formation est le moyen le plus efficace d'intervenir auprès des personnes

en recherche d'emploi atteintes de handicap visuel. Cette étude conclut donc que l'obtention d'un diplôme est de loin le facteur le plus important pour entrer sur le marché du travail et que les personnes sans formation ou diplôme universitaire ont de très grandes difficultés à trouver un emploi stable. Les chercheurs expliquent cela par le fait que la capacité visuelle est déterminante pour de nombreuses postes de travail n'exigeant que peu ou pas du tout de qualification (Clements, Douglas & Pavey, 2011). Une étude espagnole rétrospective s'est penchée sur le statut professionnel de personnes atteintes de handicap visuel durant la période allant de 1984 à 2009. Elle est arrivée à la conclusion que la situation professionnelle des personnes étudiées était uniquement déterminée par leur âge : les personnes atteintes de handicap visuel plus âgées avaient plus souvent un emploi que les plus jeunes. Ces chercheurs n'ont trouvé aucune corrélation avec des facteurs démographiques, le type de handicap visuel, ou le type de maladie ayant déclenché le handicap visuel (Andreghetti, Silva, Jose, Maia, Andreghetti & Antunes, 2009).

4.1.4 Travailleurs plus âgés

Une étude européenne (2009) a comparé le taux d'occupation à temps partiel des employés de 50 à 64 ans avec et sans handicap en Europe et constaté que les personnes atteintes de handicap travaillent plus souvent à temps partiel que les personnes de la même tranche d'âge sans handicap, en particulier en Suisse, au Danemark et en Belgique. Les auteurs concluent que ceci est lié à des problèmes de santé (Pagan, 2009). L'étude écossaise évoquée ci-dessus (2009) indique en outre que seuls 21 % des handicapés de la vue âgés de 50 à 64 ans interrogés affirment être actifs professionnellement. 14 % des personnes de cette tranche d'âge affirment être à la retraite – bien qu'elles ne perçoivent pas d'indemnités de retraite à cause de leur âge – et 43 % indiquent ne pas travailler à cause d'une maladie ou d'un handicap (Cairns et al., 2009).

4.2 Environnement de travail et employeurs

4.2.1 Soutien

Dans le cadre d'une étude américaine (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010), des personnes atteintes de handicap visuel ont été interrogées au sujet des types d'aide qu'elles recevaient dans leur environnement de travail. L'étude indique être la première à se pencher sur les aspects tant négatifs que positifs liés à l'aide apportée et souligne à quel point des études de ce type sont importantes pour la sensibilisation de l'environnement professionnel (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). En plus des formes habituelles de soutien, d'autres études (2010, 2011 & 2013) se sont penchées sur l'utilisation de moyens auxiliaires pour personnes atteintes de handicap visuel dans le contexte de l'environnement de travail. Elles se concentrent sur différents aspects : l'une d'elles s'interroge sur l'influence des moyens auxiliaires sur la productivité des employés (Fok, Polgar, Shaw & Jutai, 2011). D'autres travaux de recherche ont également étudié l'influence sur la situation professionnelle de l'utilisation de moyens auxiliaires ou la corrélation entre les deux (Bell & Mino, 2013), ainsi que, d'une façon générale, les expériences sur le marché de l'emploi des personnes atteintes de handicap visuel en lien avec les moyens auxiliaires (Pellerin, 2010). Ces études concluent que l'utilisation de moyens auxiliaires a le plus souvent une influence positive sur la situation professionnelle et la productivité et qu'il existe une corrélation entre l'utilisation de moyens auxiliaires et la situation professionnelle (Bell & Mino, 2013 ; Fok et al., 2011 ; Pellerin, 2010).

4.2.2 Perception des limitations

En 2010, des chercheuses et chercheurs ont examiné la situation professionnelle de personnes atteintes de handicap visuel dans plusieurs pays comme les États-Unis et la Nouvelle-Zélande à travers une revue systématique de la littérature spécialisée. Lorsqu'on les compare, les résultats de ces études sont très divers et en partie même contradictoires. Par exemple, une étude conclut que les personnes faiblement malvoyantes se sentent moins limitées dans le contexte professionnel que les employés qui se considèrent comme étant aveugles. Mais une autre étude similaire arrive au résultat contraire. Ces différences, comme l'indiquent également Goertz et al. (Goertz et al., 2010), devraient être examinées plus en détail, car les travaux de recherche dans ce domaine sont importants pour la sensibilisation des employeurs.

4.2.3 Recrutement

Une étude américaine a étudié la façon dont les responsables des ressources humaines se comportent lors du recrutement et comment ils évaluent les curriculum vitae qui ne sont pas formatés de la même façon que ceux des postulant-e-s non handicapé-e-s de la vue. L'étude commente la façon dont les personnes handicapées de la vue en recherche d'emploi sont désavantagées (Wang, Barron & Hebl, 2010). Une étude canadienne se concentre, elle, sur le contexte de la recherche de travail et sur le recrutement par processus d'évaluation pour les postulant-e-s atteint-e-s de handicap visuel. Dans le cadre de cette étude, un instrument d'évaluation, le TAPE (Tool to Assess Preparedness for Employment – outil permettant l'évaluation de l'aptitude à l'emploi) a été développé. L'évaluation comprend douze aspects. Les sept premiers sont la technologie, le soutien existant, les limitations, la biographie, la communication, l'éducation et les langues. Les autres aspects, selon les auteurs, ne concernent que les personnes en recherche d'emploi : la recherche d'emploi elle-même, le réseau de relations, la stratégie utilisée pour trouver un emploi, ainsi que l'accès à l'emploi et le soutien disponible pour y accéder. Shaw et Gold (2011) pensent que le TAPE est une possibilité d'aider les personnes aveugles et handicapées de la vue à mieux connaître leurs points forts et les compétences qu'elles devraient encore développer afin de pouvoir se préparer et s'adapter de façon ciblée au marché du travail (Shaw & Gold, 2011).

4.3 Bien-être psychosocial

4.3.1 Satisfaction concernant l'emploi

En Europe, Mozon-Azzi, Sousa-Poza et Mojon (2010) ont étudié l'influence de la déficience visuelle sur la situation professionnelle dans 11 pays européens, ainsi qu'en Israël. L'étude a démontré que les travailleurs handicapés de la vue qui n'étaient pas officiellement enregistrés en tant qu'handicapé de la vue étaient nettement moins satisfaits de leur emploi. De plus, ils se sentaient plus fortement limités dans leur liberté de choix, avaient l'impression d'avoir moins de possibilités de développer leurs compétences et capacités et indiquaient recevoir moins d'aide et de reconnaissance, ainsi qu'un salaire inadapté. De plus, ils indiquaient plus souvent que les personnes dont le handicap visuel était enregistré officiellement souhaiter prendre une retraite anticipée (Mojon-Azzi et al., 2010). Dans le cadre d'une étude subséquente à l'étude européenne évoquée ci-dessus qui se penche sur les employés plus âgés, Pagan (2011), toujours dans le cadre européen, a examiné le niveau de satisfaction au niveau professionnel d'employés ayant entre 50 et 64 ans – avec et sans handicap. L'étude conclut que les employés atteints de handicap sont plus insatisfaits que les personnes non handicapées. De plus, les employés handicapés plus âgés ont moins d'attentes concernant leur poste de travail. Sur la base de cette hypothèse clé, les auteurs concluent que les interventions publiques doivent se concentrer sur la mise en place de possibilités de carrière, la stabilité de l'emploi, la sécurité des postes de travail, le salaire et les responsabilités dans les entreprises d'une certaine taille afin d'augmenter le niveau de satisfaction des employés plus âgés atteints de handicap (Pagan, 2011).

4.3.2 Bien-être psychique

Une étude britannique a examiné le bien-être psychique d'employés adultes atteints de handicap visuel et est arrivée à la conclusion que le niveau de bien-être psychique, de fonctionnement au niveau social („social functioning“) et de qualité de vie de ces employés est nettement moindre. L'étude indique dans sa conclusion qu'il est nécessaire de conduire d'autres recherches se concentrant sur la prévalence de sentiments de solitude, de peur et de dépression chez les adultes atteints de handicap visuel. En outre, les auteurs estiment qu'il est nécessaire d'évaluer les interdépendances au niveau des effets des interventions sur le bien-être psychosocial de ce groupe de personnes afin de l'améliorer grâce à des offres de consultation, des groupes de soutien et des programmes d'occupation (Nyman, Gosney & Victor, 2010).

4.4 Coûts liés à la santé et perte de productivité

Une étude canadienne a examiné les coûts liés à la santé et ceux engendrés par la perte de productivité sur le lieu de travail en lien avec les déficiences visuelles. L'étude a montré qu'il est possible d'estimer ces coûts au niveau national (Gordon, Cruess, Bellan, Mitchell & Pezzullo, 2011). Quelques années auparavant, l'OMS (Smith, 2009) a également étudié la perte de productivité engendrée par les handicaps visuels, mais en se concentrant sur les lunettes. Cette étude arrive à la conclusion qu'il faut considérer que la perte de productivité au niveau mondial liée au fait que les travailleurs ne disposent pas tous de lunettes adaptées est de l'ordre de plusieurs milliards (Smith, 2009).

4.5 Conclusion

La recherche et l'analyse de la littérature spécialisée dans le monde anglo-saxon a montré que la plupart des études existantes se concentrent sur les étudiants ou les jeunes employés. Un objet de recherche fréquent est la question de savoir si et comment les personnes jeunes atteintes de handicap visuel réussissent à entrer sur le marché de l'emploi. Les handicapés de la vue plus âgés, par contre, font principalement l'objet d'études portant sur l'absence d'activité professionnelle (Ali et al., 2011 ; Cairns et al., 2009 ; Clements et al., 2011 ; Darensbourg, 2013 ; Strechay, 2011), et rarement sur leur situation professionnelle lorsqu'elles ont un emploi (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Lorsque celle-ci fait néanmoins l'objet d'une étude, c'est alors le plus souvent en relation avec le niveau de satisfaction lié au travail, les moyens auxiliaires et le bien-être psychique des employés (Bell & Mino, 2013 ; Fok et al., 2011 ; Mojon-Azzi et al., 2010 ; Pagan, 2009 ; Pagan, 2011 ; Pellerin, 2010). Seule une étude faisant partie de notre corpus de recherche se penche, en plus des obstacles généraux rencontrés par les personnes atteintes de handicap visuel sur le marché du travail, également sur l'état d'esprit et le point de vue des employeurs potentiels. Cette étude n'a cependant pas été évoquée dans ce qui précède parce qu'elle date de 2005 (La Grow & Daye, 2005). D'autres lacunes au niveau de la recherche sont la question de l'environnement de travail en général et des collègues de travail en particulier. Seule une étude, parmi celles prises en considération ici, se concentre sur le soutien que les handicapés de la vue reçoivent sur leur lieu de travail et mentionne également l'importance de cet aspect pour la poursuite du travail de sensibilisation (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010).

Il faut de plus noter que les études qui se concentrent sur l'utilisation de moyens auxiliaires liés à une activité professionnelle viennent toutes des États-Unis (Bell & Mino, 2013 ; Fok et al., 2011 ; Pellerin, 2010) et que nous n'avons trouvé aucune étude similaire au niveau européen répondant à nos critères de recherche. A contrario, seules des études européennes se concentrent explicitement sur les travailleurs plus âgés (Pagan, 2009 ; Pagan, 2011).

5 Questions juridiques

Eylem Copur & Sylvie Kobi

Dans ce chapitre, nous évoquerons les questions suivantes en lien avec des aspects juridiques :

- Quelles sont les bases légales les plus importantes concernant la vie professionnelle au niveau de l'égalité des chances, de l'assurance-invalidité et de la discrimination ?
- Quels sont les cas ayant trait au handicap visuel ayant été évoqués dans le magazine „Focus“ de l'Égalité Handicap entre 2009 et 2013 ?

Pour une discussion complète de la situation au niveau juridique, voir par exemple Chironi (2010, p. 32-44) ou l'Égalité Handicap (Égalité Handicap, o. J.-c).

5.1 Bases légales

5.1.1 Discrimination

Les prescriptions légales concernant la protection contre la discrimination diffèrent selon qu'il s'agisse d'un emploi dans l'économie privée, auprès de la Confédération, des cantons ou des communes.

Pour la *Confédération en tant qu'employeur*, l'article 8, paragraphe 2 de la Constitution fédérale interdit la discrimination⁹. De plus, la loi sur le personnel de la Confédération protège les employés contre le licenciement abusif dans l'article 14 (LPers du 24 mars 2000, RS 172.220.1). Le devoir de veiller à la satisfaction du personnel prescrit aux employeurs de protéger la personnalité du travailleur dans l'article 328 du CO¹⁰. Ils ont l'obligation de prendre des mesures pour protéger la santé et l'intégrité personnelle de leurs employés. Cet article pourrait être utilisé lorsque des dispositions adaptées sont nécessaires dans le domaine de la santé, par exemple pour protéger un collaborateur aveugle de machines dangereuses. La protection contre la résiliation abusive (article 336 I, alinéa a du CO) déclare qu'un licenciement dû à une raison „inhérente à la personnalité“ du travailleur (par exemple un handicap) est abusif, à moins que cette raison „n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise“.

La Confédération est tenue de donner les mêmes chances aux personnes atteintes de handicap qu'à celles qui ne sont pas handicapées, c'est-à-dire de prendre les mesures nécessaires à cela (article 13, paragraphe 1 de la LHand). Lorsque la suspicion existe qu'une personne n'a pas été engagée à cause de son handicap, elle peut, selon l'article 14 de la LHand¹¹, exiger une justification écrite.

L'ordonnance sur le personnel de la Confédération¹² prévoit dans l'article 8 des mesures concernant l'encouragement à engager des personnes atteintes de handicap. Dans l'article 19, paragraphe 1 de la LPers, la poursuite des relations de travail est réglementée, ce qui signifie que la Confédération en tant qu'employeur, „avant de résilier un contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, [...] prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.“

En ce qui concerne les *relations de travail au niveau cantonal ou communal*, la discrimination est interdite, selon l'Égalité Handicap (o. J.-c), et cette interdiction se base également sur le droit constitutionnel. Les prescriptions légales concernant l'égalité et l'interdiction de discriminer des constitutions et du droit du personnel concerné s'appliquent. l'Égalité Handicap affirme qu'une protection légale similaire à celle qui régit les relations de travail pour la Confédération existe.

L'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution fédérale, ainsi que la loi sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) ne sont cependant pas valables dans les *relations de travail régies par le droit privé*. Les dispositions légales qui s'appliquent sont différentes (protection de la personnalité du droit civil, principe de l'égalité de traitement du droit du travail, ordonnances sur la protection des données du droit du travail, interdiction de résiliation abusive, entre

⁹ „Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.“

¹⁰ Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) du 30 mars 1911, RS 220

¹¹ Ordonnance sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées du 19 novembre 2003, RS 151.31

¹² Ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001, RS 172.220.111.3

autres).

5.1.2 Assurance-invalidité

Font partie des prestations de l'assurance-invalidité les mesures de *reclassement*. Ainsi, l'assurance-invalidité prend en charge tous les frais liés à une réorientation professionnelle et verse d'autre part une indemnité journalière pour compenser la perte de revenu. Les frais de réorientation professionnelle couverts sont : frais d'écolage, d'enseignement et de formation, émoluments de séminaires, de stages et d'examens, coûts engendrés par le matériel d'apprentissage nécessaire et les moyens auxiliaires liés au handicap, prestations de tiers en lien avec la formation : interprètes en langue des signes pour les sourds, aides à la lecture pour les aveugles, frais de transport jusqu'au lieu de formation (coûts des transports publics ou d'un hébergement hors du domicile si celui-ci est rendu nécessaire par le handicap ou est une condition indispensable à la réussite de la formation, ou si le retour au lieu de domicile n'est pas possible ou trop difficile). Les bases légales pour cela sont :

- Droit au reclassement : Art. 17 LAI¹³, Art. 6, paragraphe 1 RAI¹⁴
- Interruption de la première formation professionnelle : Art. 6, paragraphe 2 RAI
- Prestations de l'AI en cas de reclassement : Art. 6, paragraphes 3 et 4, Art. 90, paragraphe 4 RAI
- Indemnité durant le reclassement : Art. 23, 23^{bis}, 24 et 24^{bis} LAI, Art. 21-21^{octies} RAI

Un aspect important de l'assurance-invalidité pour les personnes atteintes de handicap sont les moyens auxiliaires, qui sont régis par le chiffre V. de la LAI. Les assurés ont droit aux moyens auxiliaires qui leur sont nécessaires pour effectuer une activité professionnelle (Art. 21). Des circulaires concernant la remise de moyens auxiliaires par l'assurance-invalidité (CMAI) servent de „ligne de conduite“ (Höhener, 2010). Les moyens auxiliaires importants pour les personnes aveugles et malvoyantes sont, entre autres : les cannes blanches, les systèmes de navigation pour piétons, les chiens-guides pour aveugles, les appareils d'écoute pour supports sonores, les systèmes de lecture et d'écriture, les lunettes-loupes, les jumelles, les verres filtrants, etc. (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2014).

5.2 Exemples de cas, projets visant à améliorer l'égalité des chances et décisions du Tribunal fédéral

Égalité Handicap présente des informations sur Internet concernant des exemples de cas et des projets visant à améliorer l'égalité des chances. Dans les lignes qui suivent, vous trouverez, d'une part, un bref résumé du contexte dans lequel le magazine Focus d'Égalité Handicap donne des informations sur le thème du handicap visuel et du travail rémunéré, et, d'autre part, les cas évoqués sur leur site Internet concernant le handicap visuel et la vie professionnelle.

Le magazine Focus se penche sur différents thèmes liés au handicap visuel, mais la plupart ne sont pas en rapport avec le domaine du travail rémunéré¹⁵.

Le travail rémunéré est thématiqué dans un feuillet consacré aux chiens d'assistance et chiens-guides pour aveugles (Focus n° 9, avril 2013). Il y est dit que les réglementations de la loi sur l'égalité pour les handicapés et l'interdiction de discriminer de la Constitution fédérale ne peuvent pas être utilisées directement, „mais qu'il découle de prescriptions du droit civil et du droit du travail que les personnes handicapées qui dépendent de la présence de leur chien d'assistance ou chien-guide pour aveugles ont le droit de l'amener sur leur lieu de travail“ (p. 16).

Dans un exemple de cas (Focus n° 5, octobre 2011), il est question d'une femme dont l'employeur

¹³ Loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959, RS 831.20

¹⁴ Règlement sur l'assurance-invalidité, RS 831.201

¹⁵ Taille de caractères des tableaux d'affichage sur les quais des CFF (Focus n° 11, décembre 2013), accessibilité de prestations privées pour les personnes atteintes de handicap visuel, plainte en Hongrie (Focus n° 10, août 2013), refus de location d'un appartement parce que la locataire intéressée ne voulait pas donner d'informations supplémentaires sur sa situation au niveau de la fortune et du revenu (Focus n° 7, août 2012), manque de livres pour personnes handicapées de la vue à cause de la protection des droits d'auteurs (Focus n° 6, mars 2012, info), carte d'accompagnant-e CFF pour les résidents des zones limitrophes (Focus n° 6, mars 2012), conducteurs de taxi et chiens-guides pour aveugles (Focus n° 4, juin 2011), refus d'Air Canada de laisser voyager une personne sourde et fortement handicapée de la vue sans accompagnant (Focus n° 2, 2010), insertions sur les écrans de la télévision suisse : obstacles techniques pour les personnes handicapées de la vue (Focus n° 2, 2010), décision du Tribunal fédéral concernant la transformation de la Seefeldstrasse en lien avec les marquages pour les personnes handicapées de la vue (Focus n° 2, 2010), demande d'accès aux oeuvres littéraires (Focus n° 2, 2010), accompagnement lors de voyages en avion (Focus n° 1, 2009).

n'acceptait la présence de son chien-guide pour aveugle que dans le couloir parce que l'odeur de l'animal le dérangeait.

Le thème de la formation est également évoqué dans Focus, par exemple dans le cas d'un étudiant qui a fait appel et a obtenu de pouvoir repasser son examen et que celui-ci soit adapté à son handicap sur la base de l'article 8, paragraphe 2, de la Constitution fédérale¹⁶, l'article 3, paragraphe 5, point b de la LHES¹⁷, ainsi que l'article 2, paragraphe 5 de la LHand¹⁸.

En ce qui concerne les exemples de cas sur le thème de la vie professionnelle, Égalité Handicap évoque cinq cas (Égalité Handicap, 2014). Comme Égalité Handicap le mentionne elle-même, le centre de consultation a traité relativement peu de cas dans ce domaine. Le centre spécialisé voit deux raisons principales à cela : Il s'agit souvent de cas concernant les assurances sociales pour lesquels le centre n'est pas compétent. De plus, les personnes concernées signalent rarement les cas de discrimination dont elles font l'objet.

Deux des cinq cas concernent des personnes atteintes de handicap visuel : Dans un cas, un employé aveugle ne reçoit que la moitié de son salaire avec la justification qu'il reçoit une demi-rente de l'AI (Égalité Handicap, o. J.-a). Dans un autre cas, il s'agit d'une enseignante de l'école primaire qui aimerait enseigner l'introduction à l'anglais et doit pour cela passer les examens du Cambridge Certificate. Toutefois, les modalités d'examen (5 heures consécutives) rendent la participation de la personne concernée impossible. Selon Égalité Handicap, le canton devrait faire en sorte que „la personne concernée puisse prendre part aux examens d'une façon compatible avec son handicap“ (Égalité Handicap, o. J.-b)

Une brève recherche au niveau des *décisions du Tribunal fédéral* a montré que les décisions prises concernent principalement des questions liées au droit à une rente AI et à la compensation des désavantages lors d'examens.

¹⁶ Constitution fédérale de la Confédération suisse du 28 avril 1999, SR 101

¹⁷ Loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées du 6 octobre 1995, RS 414.71

¹⁸ Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées du 13 décembre 2002, SR 151.3

Bibliographie

- Adler, J., Wohlgensinger, C., Meier, S. & Hättich, A. (2011). *Zur Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten in der Schweiz*. Abgerufen am 29.5.2013 unter: http://www.hfh.ch/webautor-data/70/Lebenslage_taubblinder_Menschen_Jan2011.pdf
- Aït-Ali, B. & Lesieur, G. (2010). *L' évaluation et la compensation du handicap guide ergonomique pour l'aménagement des situations de travail*. Toulouse: Octarès.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (2), 199-210.
- Andregretti, E., Silva, M., Jose, N. K., Maia, M., Andregretti, M. D. & Antunes, V. C. (2009). Social inclusion for visually impaired - experience and results from Assis. *Arquivos Brasileiros De Oftalmologia*, 72 (6), 776-782.
- Association Nationale de Gestion due Fonds pour l'insertion Professionnelle des Handicapés (agefiph). (2011). *Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel*. Abgerufen am 3.2.2014 unter: <http://www.agefiph.fr/content/download/166230/3641661/file/Le%20cahier%20de%20l%27Agefiph.pdf>
- 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. (2004a). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004b). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen - Kurzfassung*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lnr=04/04#pubdb>
- Bell, E. (2010). Competitive employment for consumers who are legally blind: A 10-year retrospective study. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 47 (2), 109-116.
- Bell, E. & Mino, N. (2013). *Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results*. 24.
- BFS. (2012). *Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen*. Abgerufen am 7.6.2012 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.165657.pdf>
- BFS. (2013a). *Funktionelle Einschränkungen*. Abgerufen am 7.3.2014 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/01/key/04.print.html>
- BFS. (2013b). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen - Erwerbstätigkeit*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/01.html>
- BFS. (2014). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen*. Abgerufen am 7.3.2014 unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infotek/erhebungen__quellen/blank/blank/ess/03.Document.118255.pdf
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014). *Kreisschreiben über die Abgabe von Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung (KHMI). Gültig ab 1. Januar 2013, Stand per 1. Januar 2014*: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Cairns, C., Herriotts, P., Douglas, G., Corcoran, C. & Pavey, S. (2009). Network 1000 Scotland: A report on the opinions and circumstances of blind and partially sighted people in Scotland. *British Journal of Visual Impairment*, 27 (3), 239-251.
- 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 (Reading, Mass.)*, 39 (1), 21-30.
- Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments *Journal of Vocational Rehabilitation* 38, 29–34.
- Donnet, M.-D., Joris, V. & Badoux, C.-A. (2000). *l'insertion socioprofessionnelle des personnes aveugles à Genève. Une étude auprès d'usagers du Centre d'Information et de réadaptation de l'Association pour le Bien des Aveugles et malvoyants de Genève*. Lausanne: 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*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: <http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html>
- Égalité Handicap. (o. J.-a). *Blinder Klavierstimmer*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html?file=tl_files/Downloads/de/Themendossiers/Erwerb/BEISPIEL_2_BLINDER_KLAVIERSPIELER.PDF
- Égalité Handicap. (o. J.-b). *Primarlehrerin stolpert über Cambridge-Prüfungen*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html?file=tl_files/Downloads/de/Themendossiers/Erwerb/BEISPIEL_4_CAMBRIDGE_P RUEFUNGEN.PDF
- Égalité Handicap. (o. J.-c). *Rechtsgrundlagen zum Thema Erwerbsleben*. Abgerufen am 6.2.2014 unter: <http://www.egalite-handicap.ch/rechtsgrundlagen-erwerb.html>
- Fok, D., Polgar, J. M., Shaw, L. & Jutai, J. W. (2011). Low vision assistive technology device usage and importance in daily occupations. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 39 (1), 37-48.
- 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, 21-46.
- Goertz, Y., van Lierop, B., Houkes, I. & Nijhuis, F. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104, 404-418.
- Gordon, K. D., Cruess, A. F., Bellan, L., Mitchell, S. & Pezzullo, M. L. (2011). The cost of vision loss in Canada. 1. Methodology. *Canadian journal of ophthalmology. Journal canadien d'ophtalmologie*, 46 (4), 310-314.
- Habeck, S. (2012). Berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen. *blind-sehbehindert*, 132 (2), 101-110.
- Heyraud, J. & Almendros, C. (2013). *L'accompagnement au quotidien des personnes déficientes visuelles*. Toulouse: Eres.
- Höhener, R. (2010). *Die gesetzlichen Grundlagen im Hilfsmittelbereich (IV- und AHV-Bereich)*. St. Gallen: Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen.
- Informationsstelle AHV/IV. (2012). *Leitfaden für die berufliche Eingliederung*. ZUG: Informationsstelle AHV/IV.
- 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: Results of a Study. *British journal of Visual Impairment*, 17, 31-35.
- Kovarski, C. (2007). *La malvoyance chez l'adulte la comprendre, la vivre mieux: causes, pathologies, utiliser au mieux le potentiel visuel restant, aides techniques, optiques humaines..., prises en charge*. Paris: Vuibert.
- 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), 173-185.
- Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuels? [Interview]. *Réadaptation*, 568, 23-26.
- Meier, M. (2007). Was zählt, ist die Einstellung. Das BFW Würzburg schafft berufliche Perspektiven für sehbehinderte Menschen. *Forum sozialarbeit + gesundheit, o. A.* (1), 29-31.
- 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. International journal of ophthalmology. Zeitschrift für Augenheilkunde*, 224 (6), 381-388.
- 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), 1427-1431.
- Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5), 378-383.
- Pagan, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social science &*

- medicine* (1982), 72 (2), 206-215.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104, 183-187.
- Parpan-Blaser, A. (2014). *Arbeitsbiographien nach einer IV-Ausbildung. Arbeitsbiographische Verläufe und berufliche Situation von Personen mit einer erstmaligen beruflichen Ausbildung nach IVG (speziell IV-Alehre und Praktische Ausbildung PrA)*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: <http://www.fhnw.ch/ppt/content/prj/s226-0051>
- Pellerin, R. M. (2010). *The experience of employment and unemployment of Californians with visual disabilities*.
- Pro Infirmis. (2010). *IVG-Revision 6a: Pro Infirmis fordert griffige Quoten*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html>
- Rüst, T. & Debrunner, A. (2005). *"Supported Employment". Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich: Verlag Rüegger.
- Schönenberger, S. & Fibbi, R. (2011). *Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz*. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Shaw, A. & Gold, D. (2011). Development of a tool for the assessment of employment preparedness specifically for persons who are blind or partially sighted. *Work (Reading, Mass.)*, 39 (1), 49-62.
- Smith, T. S. T. (2009). Potential lost productivity resulting from the global burden of uncorrected refractive error. *Bulletin of the World Health Organization*, 87 (6), 431-437.
- 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?"*. Abgerufen am 4.6.2013 unter: <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>
- Spring, S. (2013). *Berufsleben sehbehinderter Menschen: Auftrag zu einem Vorkonzept mit Offerte*. unveröffentlichtes Dokument, Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen.
- Strechay, J. (2011). Employment Issues: The Current State of Employment for People with Vision Loss: National and State Perspectives. *AFB AccessWorld* 12 (10), o. S. Abgerufen am 12.2.2014 unter: <http://www.afb.org/afbpress/pub.asp?DocID=aw121007>
- Stürznickel, C. (2010). *Berufliche Integration von Späterblindeten und -sehbehinderten an dem Beispiel von Mitgliedern des Duisburger Blinden- und Sehbehindertenvereins*. 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), 68-73.
- Witt-Löw, K. & Breiter, M. (2005). *"... nicht Mitleid, sondern faire Chancen!" Perspektiva-Studie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien*. Wien: Guthmann-Peterson.
- Zimmermann, H. & Paul, C. (2011). *Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Schweizer Blindenbund. Abgerufen am 10.2.2014 unter: <http://www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reporid=247>

Annexe : stratégies de recherche

Recherche dans le monde germanophone		
Stratégie de recherche	Banques de données étudiées	Mots-clés
Littérature spécialisée à partir de 2000	Bibliothèque UCBA	Domaine Arbeit/Beruf/Berufswahl (5)
Littérature spécialisée à partir de 2000 (jusqu'au 4.2.2013)	Réseau IDS	(blind* ou sehbehindert* ou sehbehinderung ou Sehschwäche ou Sehschädigung ou sehgeschädigt ou *blind ou "low vision") ET (Arbeit ou Arbeitsmarkt ou Job ou Arbeitsplatz ou Beruf ou beruflich*)
Uniquement transmission de capacités liées au monde professionnel, entrée dans le monde professionnel, utilisation de la technologie, titres en allemand, ateliers Uniquement domaines de travail spécifiques (par ex. juristes)	Banque de données bibliographiques du CSPS	*Blind* et sehbehind* (tous les champs)
Limitation aux résultats allant de 2000 à 2014, allemand, réseau d'informations	Réseau d'informations de Suisse alémanique (à travers swissbib.ch)	253 résultats pour les mots-clés = *blind* AND mot-clé = sehbehinder* AND (= IDS* OR = NEBIS AND langue = ger AND >= 2000 AND <= 2014)
Toute la banque de données	Snf.ch	(Sehbehinderung* OR blind*) AND (Arbeit* OR Beruf*)
Toute la banque de données	Base de données de FORS	Sehbehinderung Blind Sehbehindert Erwerbsarbeit
Limitation à sciences sociales, références et sources à partir de 2000	Wiso-net	Arbeit* ou Beruf* (tous les champs) et Sehbehind* mot-clé

Recherche dans le monde francophone		
Stratégie de recherche	Banques de données étudiées	Mots-clés
Tous les descriptifs de projets de recherche	Banque de données du fonds national suisse (http://p3.snf.ch/)	Aveugles, malvoyant, malvoyance, cécité, déficit visuel, déficience visuelle, trouble visuel, troubles visuels, trouble de la vue, „trouble(s) de la vue“, basse vision, vision, vision et travail, handicap visuel, visuel
Descriptifs de projets de recherche entre 1.1.2003 et 26.12.2013	Inventaire des recherches de FORS	Aveugle, Malvoyant, Malvoyance : pas de résultats, Cécité, Déficit visuel (avec ou sans guillemets), Déficience visuelle (avec ou sans guillemets), Trouble(s) de la vue (sans guillemets), Trouble(s) de la vue (avec guillemets), Trouble(s) visuel(s) (sans guillemets), Trouble(s) visuel(s) (avec guillemets), Basse vision (avec ou sans

		guillemets), Vision, Vision et travail, Handicap visuel (plein texte), Visuel
Recherche dans la banque de données	Banque de données bibliographiques du CSPS http://www.szh.ch/fr	Limitation à „trouble sensoriel“ Aveugle, Malvoyant, Malvoyance : pas de résultats, Cécité, Déficit visuel (avec ou sans guillemets) : pas de résultats, Déficience visuelle (avec ou sans guillemets), Trouble(s) de la vue (avec ou sans guillemets), Basse vision (avec ou sans guillemets), Vision, Vision et travail, « vision et travail », Visuel
Recherche dans la banque de données	Banque de données en ligne du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE	Termes semblables à ci-dessus
Filtre : français, toutes les bibliothèques, après 2000	Swissbib	Termes semblables à ci-dessus
Recherche dans le catalogue à partir de 2000	RERO doc	Termes semblables à ci-dessus
Tous les documents à partir de 2000, seulement en français, sans „enfant“	Catalogue de la bibliothèque de l'UCBA	Emploi, travail, insertion, profession
Tous les documents à partir de 2000, seulement en français, sans „enfant“	Catalogue de la bibliothèque de l'EESP	Malvoyance, Cécité dans le titre, Malvoyance, Aveugle, Cécité (matière) ET travail (matière), handicap visuel, vision, malvoyant (mot dans le titre)
Documents en français à partir de 2000	Banque de données en santé publique BDSP	Handicap visuel emploi, cécité emploi, insertion professionnelle handicap visuel

Recherche dans le monde anglophone

Stratégie de recherche	Banques de données étudiées	Mots-clés
Recherche concentrée sur le premier marché du travail, la littérature des cinq dernières années, les revues systématiques et les méta-analyses	Web of Knowledge (Science Citation Index, Social Sciences Citation Index)	Visual impairment, Blind, Disabled by blindness, Person with special needs, Partially blind, Partially sighted, Visually handicapped, Visually impaired, Low vision, Blindness, Visual loss, Acquired visual impairment
Pas de limitation au niveau de l'âge	ProQuest Dissertations & Theses A & I: Social Sciences ; ProQuest Dissertations & Theses A&I: Health & Medicine	
Orthographes britannique et américaine	Medline Sociological Abstracts, Social Services Abstracts	Work life, Professional life, Career, Working life, Employment, Employee
Utilisation des opérateurs booléens AND et OR et recherche de termes	International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)	Labour market, Labor market, Mainstream labour market, Mainstream labor market

Autres sources

Stratégie de recherche	Banques de données étudiées	Mots-clés
N° 1 décembre 2009 à N° 11 décembre 2013	Magazine Focus de Égalité Handicap	Sehbehind blind
Décisions du Tribunal fédéral entre 2008 et 2014 (état : 6.2.2014)	Décisions du Tribunal fédéral sur le thème du handicap visuel et de la vie professionnelle	Sehbehind blind