

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

Une étude menée conjointement par la ZHAW et la HES-SO sous la direction
de l'Institut de la diversité et de la participation sociale de la ZHAW,
Département Travail social

Rapport final

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

Septembre 2015

Financée par

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
pour-cent culturel

Traduction française réalisée par Florence Boissenin

Remerciements

SAMS – l'étude sur le handicap visuel et le marché du travail – a été réalisée grâce au soutien de nombreuses personnes et organisations.

Nous remercions

- les personnes ayant participé aux entretiens, les membres des groupes de discussion, ainsi que les participants aux ateliers pour leur grande motivation à contribuer à l'étude SAMS ;
- les organisations du domaine du handicap visuel pour leur aide concernant l'accès au champ d'investigation ;
- le groupe d'accompagnement, constitué de Muriel Avigni, Denise Gehrig, Barbara Haag, Christoph Landtwing, Christine Noirjean, Valérie Scholl, Gregor Wadenphol et Helene Zimmermann, pour les discussions stimulantes lors des différentes phases du projet ;
- Stefan Spring de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) de nous avoir mandaté et pour sa collaboration constructive ;
- les étudiants de Master en Travail social Veronika Graber, Martial Jossi et Isabelle Steiner pour leur collaboration aux modules 2 et 4 ;
- les étudiants de Master du module de base „Méthodes de recherche qualitatives“ pour l'étude préalable qu'ils ont effectuée lors du semestre d'hiver 2013/2014 ;
- le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH), l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA), la Fédération suisse des aveugles (FSA), l'Union suisse des aveugles (USA), le service de réinsertion Bâle/Sehbehindertenhilfe Basel, ainsi que le Pour-cent culturel Migros pour le financement de l'étude SAMS ;
- le Centre de compétences suisse en sciences sociales FORS pour la possibilité d'inclure les données du Panel suisse des ménages (PSM) en tant que source de comparaison supplémentaire,
- et Philomela Kaetzke du Département Travail social de la ZHAW pour sa relecture compétente du manuscrit.

Sylvie Johner-Kobi & Anna Maria Riedi
Directrices du projet SAMS

L'essentiel en bref

<i>Point de départ</i>	<p>La situation professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes en Suisse n'a pas encore été beaucoup étudiée, en particulier en ce qui concerne l'intégration de ce groupe de la population dans le premier marché du travail. C'est la raison pour laquelle l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) a mandaté la ZHAW Université des sciences appliquées de Zurich afin qu'elle effectue une étude sur le sujet.</p>
<i>Participants</i>	<p>L'étude interdisciplinaire a été menée par quatre départements de la ZHAW (Département du Travail social, Département de la Santé, School of Management and Law, School of Engineering) en collaboration avec la Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO), et a été suivie par l'UCBA et un groupe d'accompagnement constitué par des représentants des principales associations du domaine du handicap visuel, de centres de consultation, ainsi que de l'AI.</p> <p>SAMS a été financée par le Bureau fédéral pour l'égalité des personnes handicapées (BFEH), le Pour-cent culturel Migros, ainsi que l'UCBA.</p> <p>Les participants à l'étude SAMS étaient, d'une part, des personnes aveugles ou malvoyantes actives dans le premier marché du travail et, d'autre part, des employeurs de personnes handicapées de la vue.</p>
<i>Problématique</i>	<p>L'étude a cherché, d'une part, à savoir dans quelle mesure l'égalité au niveau professionnel des personnes aveugles et malvoyantes est réalisée ou non et, d'autre part, à déterminer quels sont les facteurs environnementaux et personnels ayant une influence positive ou négative sur la réussite professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel.</p>
<i>Objectif</i>	<p>L'objectif était d'identifier des facteurs permettant aux personnes aveugles et malvoyantes d'avoir une vie professionnelle durable et aussi égalitaire que possible. Les organisations du domaine du handicap visuel se baseront sur les résultats de l'enquête pour élaborer des mesures visant à éliminer les barrières et obstacles existants.</p>
<i>Méthodologie</i>	<p>SAMS comprend une étude préalable, cinq modules consécutifs, ainsi que deux ateliers avec des personnes concernées :</p> <ul style="list-style-type: none">- Etude préalable : Huit entretiens qualitatifs avec des personnes aveugles ou malvoyantes qui travaillent pour la plupart dans le domaine du handicap visuel- Module 1 : Analyse de la recherche existante au niveau national et international, ainsi que du cadre légal en vigueur- Module 2 : 46 entretiens qualitatifs avec des personnes aveugles ou malvoyantes actives dans le premier marché du travail- Module 3 : Deux groupes de discussion avec des employeurs- Atelier 1 : Discussion du questionnaire du module 4- Module 4 : Enquête téléphonique standardisée auprès de personnes aveugles ou malvoyantes. Comparaison avec les données de l'enquête suisse sur la population active et d'autres enquêtes statistiques- Atelier 2 : Discussion des résultats du module 4- Module 5 : Analyse qualitative d'approfondissement de parcours professionnels réussis et moins réussis (12 entretiens)

Durée de l'étude

Octobre 2013 à septembre 2015

Résultats

Les résultats de l'enquête SAMS montrent que les valeurs obtenues par les personnes aveugles et malvoyantes pour de nombreux facteurs liés à leur situation professionnelle sont similaires (et parfois même supérieures) à celles de la population suisse dans son ensemble. C'est par exemple le cas pour la proportion de personnes gagnant plus de 7000 francs par mois (même pourcentage que pour la population dans son ensemble), la durée des phases de chômage, le statut des postes qu'elles occupent (postes à durée limitée ou indéterminée), le lieu où elles travaillent (majoritairement en-dehors de leur domicile) et la perception qu'elles ont de leur salaire comme étant adéquat.

On ne peut, par contre, pas parler d'égalité au niveau du taux d'occupation (les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent plus souvent à temps partiel), de la participation à la formation continue (les personnes atteintes de handicap visuel/cécité participent moins souvent à des mesures de formation continue) et de la satisfaction professionnelle (bien que les personnes interrogées lors de l'enquête SAMS soient très satisfaites de leur situation professionnelle, leur niveau de satisfaction est un peu plus bas que celui de la population suisse dans son ensemble). En outre, les personnes aveugles et malvoyantes sont surreprésentées, en comparaison avec la population dans son ensemble, dans la tranche des revenus nets ne dépassant pas 5000 francs par mois, et elles sont moins nombreuses à travailler durant moins d'un an chez le même employeur.

Parmi les facteurs contribuant à une vie professionnelle réussie, la communication proactive au sujet du handicap visuel joue un rôle essentiel. De plus, l'acceptation des technologies d'assistance (tant de la part des personnes atteintes de handicap visuel/cécité que de celle des employeurs), et le niveau de compétence atteint par les personnes concernées dans l'utilisation des moyens auxiliaires sont importants pour la réussite professionnelle. Les aspects environnementaux influant sur la réussite professionnelle restent, aujourd'hui encore, la mentalité et les idées préconçues des employeurs (potentiels) car ceux-ci peuvent être un frein à l'intégration et la rendre plus difficile. Les organisations spécialisées apportant un soutien aux personnes concernées sont un facteur positif, alors que les organismes qui ne disposent pas de connaissances spécifiques dans le domaine du handicap visuel ne sont parfois pas en mesure de tenir suffisamment compte des besoins des personnes aveugles ou malvoyantes actives professionnellement.

Le fait de bénéficier d'un niveau de formation supérieur et d'appartenir au sexe masculin constituent également des facteurs favorables, alors que le degré de handicap visuel (léger, moyen grave/cécité) ne joue pas un rôle déterminant en ce qui concerne l'égalité dans le monde du travail pour la plupart des aspects étudiés. Pour cette variable, la seule différence notable se situe au niveau de la diversité des professions exercées : les personnes atteintes de handicap visuel léger travaillent dans une palette de métiers plus variée que les personnes dont le handicap visuel est plus grave.

Il existe par contre des différences entre les personnes qui étaient aveugles ou malvoyantes avant leur première intégration professionnelle (groupe-avant) et les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes alors qu'elles étaient déjà actives professionnellement (groupe-pendant). Celles-ci

obtiennent en général des valeurs plus basses pour les variables mesurant l'égalité des chances que les personnes du groupe-avant. Il faut toutefois noter qu'il existe une très grande hétérogénéité au sein du groupe-pendant. En effet, on trouve dans ce groupe des parcours professionnels qui se sont déroulés sans obstacles notables, mais également des parcours marqués par des obstacles permanents.

Autres informations

Les rapports détaillés des différents modules de SAMS sont disponibles, en allemand et en français, sur le site Internet de l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) <http://www.zhaw.ch/sams>, ainsi que sur celui de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) <http://www.szb.ch/fr/nos-prestations/organisations-faitiere.html>.

Les rapports partiels portent sur les aspects suivants :

Rapport du module 1 : Etude approfondie de la littérature spécialisée en allemand, français et anglais, ainsi que description du cadre légal.

Rapport du module 2 : Typologie de parcours professionnels et de stratégies d'action de personnes atteintes de handicap visuel.

Rapport du module 3 : Description du point de vue d'employeurs de personnes atteintes de handicap visuel.

Rapport du module 4 : Etude de l'égalité des chances de personnes atteintes de handicap visuel comprenant une comparaison de l'échantillon SAMS avec la population suisse dans son ensemble, illustrée par 38 graphiques et 32 tableaux.

Rapport du module 5 : Etude d'approfondissement concernant le parcours professionnel de personnes aveugles et malvoyantes très satisfaites de leur situation professionnelle, ainsi que de personnes qui sont actuellement au chômage.

Bibliographie des rapports partiels

Kobi, S., Meyer, S., Mueggler, S. & Copur, E. (2014). *SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Rapport du module 1 : Etat actuel de la recherche*. Zurich : ZHAW, Université des sciences appliquées de Zurich.

Nef, S., Johner-Kobi, S. & Riedi, A. M. (2014). *SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Rapport du module 2 : Enquête qualitative*. Zurich : ZHAW, Université des sciences appliquées de Zurich.

Copur, E. & Meyer, S. (2014). *SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Rapport du module 3 : Discussions de groupe avec des employeurs*. Zurich : ZHAW, Université des sciences appliquées de Zurich.

Biehl, V. & Page, J. (2015). *SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Rapport du module 4 : Sondage téléphonique standardisé*. Zurich : ZHAW, Université des sciences appliquées de Zurich.

Darvishy, A. & Roth, S. (2015). *SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Rapport du module 5 : Entretiens qualitatifs d'approfondissement*. Zurich : ZHAW, Université des sciences appliquées de Zurich.

Table des matières

1	Introduction	11
2	Problématique et objectif	13
2.1	Problématique.....	13
2.2	Objectif.....	13
3	Méthode.....	13
3.1	Vue d'ensemble	13
3.2	Précisions concernant la méthodologie des modules	15
4	Résultats	18
4.1	Egalité	18
4.1.1	Statut professionnel.....	18
4.1.2	Mobilité sur le marché du travail.....	20
4.1.4	Professions exercées et caractéristiques des entreprises dans lesquelles les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent	23
4.1.5	Satisfaction concernant la situation professionnelle et le salaire	23
4.1.6	Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables.....	24
4.2	Situation sur le lieu de travail.....	25
4.2.1	Intégration dans l'équipe	25
4.2.2	Supérieurs hiérarchiques.....	26
4.2.3	Accès à l'information et environnement sans barrières	27
4.2.4	Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables	28
4.4	Aide apportée par des organisations et l'entourage privé	29
4.4.1	Aide financière par des rentes.....	29
4.4.2	Organisations apportant une aide	29
4.4.3	Aide privée.....	30
4.4.4	Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables	30
4.6	Facteurs personnels	31
4.6.1	Stratégies d'action	31
4.6.2	Communication au sujet du handicap visuel	31
4.6.3	Acceptation et utilisation des technologies d'assistance.....	33
4.6.4	La compensation : une chance et un risque.....	33
4.6.5	Sexe et niveau de formation.....	34
4.6.6	Comparaison avec d'autres études préalables	35
4.7	Fonctions et structures corporelles.....	35
4.7.1	Moment d'apparition du handicap visuel	36
4.7.2	Degré de handicap visuel	37
4.7.3	Handicaps visuel et auditif combinés	39
4.7.4	Comparaison avec les résultats d'études préalables.....	39

5	Discussion	41
5.1	Sur la voie de l'égalité.....	41
5.2	Facteurs environnementaux et personnels.....	42
	5.2.1 Principaux facteurs favorables et défavorables.....	42
	5.2.2 Vue d'ensemble	44
5.3	Recommandations	45
5.4	Conclusion	47
	Bibliographie.....	48
	Indications concernant les auteures et auteurs.....	51

Tableaux et graphiques

Tableau 1 :	Vue d'ensemble des caractéristiques principales des modules 2 à 5	14
Tableau 2 :	Vue d'ensemble des caractéristiques principales des enquêtes utilisées.....	17
Tableau 3 :	Facteurs environnementaux et personnels favorisant ou entravant la réussite professionnelle.....	44
Graphique 1 :	Revenu mensuel net pour les postes à plein temps (SAMS : >=90%, PSM : 100%) et pourcentages de personnes interrogées : comparaison SAMS et PSM.....	20
Graphique 2 :	Diversité des professions exercées selon le degré de gravité du handicap visuel	39

1 Introduction

Le présent rapport résume les résultats de l'étude sur le handicap visuel et le marché du travail (SAMS). Cette enquête effectuée dans toute la Suisse s'est penchée sur l'intégration professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel/cécité dans le premier marché du travail, sur la façon dont cette intégration diffère de celle du reste de la population, ainsi que sur les facteurs environnementaux et personnels permettant à ce groupe de personnes de réussir dans la vie professionnelle.

L'étude SAMS a été mandatée par l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) et financée par le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH), l'UCBA, la FSA, l'USA, la Sehbehindertenhilfe de Bâle, ainsi que le Pour-cent culturel Migros. L'UCBA, la FSA et l'USA assument conjointement la responsabilité de l'étude SAMS. Cette enquête interdisciplinaire a été réalisée par l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), ainsi que par la Haute École spécialisée de Suisse Occidentale (HES SO)¹. Les résultats de SAMS doivent permettre l'élaboration de mesures concernant différents acteurs (employeurs, domaine du handicap visuel, entre autres) et contribuer à une amélioration de la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel/cécité.

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.)“ (BFS, 2009a, p. 6).

L'étude se penche sur 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 sont dans l'incapacité de le faire (BFS, 2009b, p. 10)² et qui n'arrivent pas ou très difficilement à s'orienter dans un environnement inconnu ou à reconnaître des visages. 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 dix dernières années, vivant dans un ménage privé et travaillant en Suisse.

Le chapitre 2 présente le but de l'étude, sa problématique principale et les questions de recherche particulières. Le chapitre 3 décrit brièvement la méthodologie utilisée dans les différents modules. Le chapitre 4 se concentre sur les résultats de l'enquête et compare, dans une première partie, les chiffres concernant la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel/cécité avec les données existantes pour l'ensemble de la population suisse (4.1). Dans le sous-chapitre 4.2, le rapport aux facteurs environnementaux, c'est-à-dire la situation sur le lieu de travail (intégration dans l'équipe, relation avec les supérieurs hiérarchiques, entre autres) est évoqué, alors que le sous-chapitre 4.3 se penche sur l'aide apportée par les organisations et l'entourage privé. Les facteurs personnels favorisant ou entravant la réussite professionnelle sont énumérés au sous-chapitre 4.4. Finalement, le sous-chapitre 4.5 traite de l'interaction entre les résultats obtenus et le moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité, le degré de gravité du handicap, ainsi que la combinaison des déficiences visuelles et auditives. Chaque sous-chapitre fait référence aux résultats d'autres études.

Le dernier et cinquième chapitre comprend une discussion des résultats qui apporte une réponse résumée aux questions de recherche formulées au début du rapport (5.1 et 5.2), ainsi que des recommandations (chapitre 5.3).

Les résultats détaillés des cinq modules de SAMS sont consignés dans les différents rapports partiels. Ceux-ci sont tous disponibles sur Internet à l'adresse : <http://www.zhaw.ch/sams>, ainsi que sous <http://www.szb.ch/fr/nos-prestations/organisation-faitiere.html>.

Il est à noter que les pourcentages présentés ici diffèrent en partie de ceux du rapport du module 4. Ceci est, d'une part, dû au fait que les analyses de ce rapport se basent sur les pourcentages effectifs

¹ Des informations concernant les auteures et auteurs sont présentées sur la dernière page de ce rapport.

² Ceci est également la définition utilisée dans l'enquête suisse sur la santé.

et que les omissions ont été exclues des calculs. D'autre part, le présent rapport tient compte de l'ensemble des données récoltées par SAMS (n=282), alors que le module 4 ne tient compte, lors de la comparaison avec les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), que des „personnes actives occupées“³ (n=245). Cette façon légèrement différente de procéder entre le rapport final et le module 4 se justifie pour trois raisons :

- Le fait de se référer toujours aux mêmes choses rend la lecture plus facile.
- Cela simplifie les comparaisons entre les groupes car le nombre des personnes interrogées est plus élevé, ce qui permet plus souvent de remplir les critères pour effectuer des tests statistiques.
- Les personnes interrogées par SAMS qui ne sont actuellement pas actives professionnellement selon la définition de l'Office fédéral de la statistique fournissent des informations sur leur activité professionnelle préalable, ce qui permet une comparaison entre toutes les personnes interrogées par SAMS et les „personnes actives occupées“ de l'ESPA.

³ Selon l'Office fédéral de la statistique, sont considérées comme étant „actives occupées“ les personnes qui ont travaillé, au cours de la semaine précédant leur participation au sondage, au moins une heure contre rémunération, ou qui „bien que temporairement absentes de leur travail (...), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant, ou ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées“ (BFS, 2014a, p. 2).

2 Problématique et objectif

2.1 Problématique

La problématique principale de l'étude SAMS est de définir les facteurs favorisant et entravant la réussite professionnelle chez les personnes atteintes de handicap visuel/cécité⁴.

Ce qui peut être considéré comme représentant une „réussite“ est une question de définition. Les réflexions suivantes ont été prises en compte dans l'étude SAMS : On peut considérer comme étant un indicateur de succès que des personnes atteintes de handicap visuel/cécité présentent des valeurs semblables à celles de la population suisse dans son ensemble pour des variables centrales relevant du statut et de l'intégration professionnels, ainsi que lorsqu'elles sont confrontées aux mêmes défis dans leur vie professionnelle que les personnes qui ne sont pas atteintes de handicap visuel. D'autres signes de réussite sont en outre le fait de présenter un niveau élevé de satisfaction professionnelle, d'être actif dans le premier marché du travail, d'être en mesure de renoncer à percevoir une rente AI ou de ne percevoir qu'une rente partielle. Les biographies professionnelles réussies sont en outre caractérisées par le dépassement des difficultés et des obstacles liés au handicap visuel.

En plus de la problématique principale évoquée ci-dessus, les questions de recherche suivantes ont été étudiées dans l'enquête SAMS :

- Dans quelle mesure l'égalité professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel est-elle réalisée ou non ?
- Quels sont les facteurs personnels et environnementaux ayant une influence positive ou négative sur la carrière professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel ?
- De quelle façon le domaine du handicap visuel, les employeurs et d'autres acteurs sociaux peuvent-ils contribuer à ce que les personnes atteintes de handicap visuel puissent jouir d'une situation professionnelle satisfaisante ? Quelles sont les mesures à mettre en place ?

2.2 Objectif

L'objectif de l'étude est d'identifier les facteurs donnant la possibilité aux personnes atteintes de handicap visuel et de cécité d'atteindre la plus grande égalité des chances possible au niveau de leur vie professionnelle et de garder leur emploi. Les résultats de l'enquête SAMS doivent permettre au domaine du handicap visuel d'élaborer des mesures afin de réduire les difficultés et barrières existantes au sens de l'article 27 (travail et emploi) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU (accords sur les droits des personnes handicapées du 13.12.2006).

3 Méthode

3.1 Vue d'ensemble

L'enquête SAMS comprend cinq modules, qui ont été élaborés entre octobre 2013 et juillet 2015. En plus, huit entretiens préalables ont été conduits par des étudiants de master en Travail social dans le cadre d'un module de recherche qualitative. Ces entretiens ont été effectués avec des personnes aveugles ou malvoyantes qui sont pour la plupart actives dans le domaine du handicap visuel. Le module 1 résume l'état actuel de la recherche au niveau national et international. Le module 2 analyse la biographie professionnelle et les stratégies de compensation utilisées par des personnes aveugles

⁴ Afin d'assurer une lecture plus fluide du rapport, nous n'utilisons parfois que le terme de „handicap visuel“. Celui-ci comprend néanmoins toujours aussi des personnes atteintes de cécité.

et malvoyantes sur la base de 46 entretiens narratifs effectués en Suisse alémanique. Le module 3 présente les résultats de discussions menées avec des employeurs lors de deux tables rondes organisées l'une en Suisse romande et l'autre en Suisse alémanique sur le thème des défis et des chances de l'intégration des personnes atteintes de handicap visuel du point de vue des employeurs. Les modules 2 et 3 ont servi de base à l'élaboration d'un sondage téléphonique standardisé auprès de 282 personnes atteintes de handicap visuel/cécité, dont les résultats sont décrits dans le module 4. Suite à celui-ci, des entretiens d'approfondissement ont été menés avec 12 personnes ayant indiqué lors du module 4 être très satisfaites de leur situation professionnelle ou faisant l'expérience de phases de chômage. Ce module avait pour objectif de donner des indications plus approfondies concernant les facteurs favorisant ou entravant la réussite professionnelle. La confidentialité et l'anonymat des données ont été garantis à toutes les personnes participant à l'enquête.

Parallèlement aux modules, deux ateliers ont été organisés avec des personnes concernées. Lors du premier atelier, l'instrument de récolte de données du module 4 a fait l'objet d'une discussion et de commentaires approfondis. Le second atelier s'est concentré les réactions des personnes concernées face aux résultats, surprenants ou non, de ce même module. Ces deux ateliers ont été organisés et réalisés par l'école d'ingénieurs (School of Engineering) de la ZHAW. De plus, l'UCBA a mis à la disposition de l'équipe du projet un groupe d'accompagnement composé de représentantes et de représentants des principales associations du domaine du handicap visuel, de centres de consultation pour personnes aveugles et handicapées de la vue, ainsi que de l'AI. Ce groupe d'accompagnement s'est réuni en tout six fois avec la ZHAW et l'UCBA afin d'analyser les résultats des différentes modules.

Le Tableau 1 présente les caractéristiques principales des modules de recherche 2 à 5.

Tableau 1 : Vue d'ensemble des caractéristiques principales des modules 2 à 5

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5
Type de méthode	Méthode qualitative	Méthode qualitative	Méthode quantitative	Méthode qualitative
Méthode de récolte de données	Entretiens narratifs	Discussions de groupe	Enquête téléphonique standardisée	Entretiens narratifs avec fil conducteur
Groupe cible	Personnes atteintes de handicap visuel/cécité actives professionnellement (1 ^{er} marché du travail) de Suisse alémanique	Supérieurs hiérarchiques de personnes atteintes de handicap visuel/cécité de toute la Suisse	Personnes atteintes de handicap visuel/cécité actives professionnellement de toute la Suisse	Personnes du module 4 très satisfaites de leur situation professionnelle ou actuellement au chômage
Focalisation	Parcours professionnels et stratégies d'action et de résolution des difficultés	Point de vue des supérieurs hiérarchiques, défis rencontrés par les entreprises	Egalité des personnes atteintes de handicap visuel/cécité dans la vie professionnelle, facteurs de réussite ou d'échec au niveau de l'intégration professionnelle	Approfondissement de l'étude des parcours marqués par la réussite et de ceux marqués par des interruptions
Accès au champ d'investigation	Centres de consultation pour personnes atteintes de handicap visuel	Suisse alémanique : contacts de la School of Management and Law avec des employeurs, Suisse romande : Association pour le Bien des Aveugles et Malvoyants	Organisations pour aveugles et malvoyants, centres de consultation et de réadaptation pour personnes handicapées de la vue, AI, annonces dans des magazines, Voice-Net, http://www.sams-info.ch , entre autres.	Personnes du module 4

	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5
			Stratégies de recrutement en trois langues	
Calendrier	30.4. au 26.6.2014	10.9. au 21.10.2014	28.11.2014 au 14.1.2015	24.3. au 22.4. 2015
Nombre de personnes interrogées	46 (prévues : 20), 28 d'entre elles sont devenues aveugles ou malvoyantes durant leur vie professionnelle	2 groupes de discussion : 6 personnes en Suisse alémanique et 7 personnes en Suisse romande. Parmi elles, 11 personnes étaient des supérieurs hiérarchiques et 2 personnes des collègues de même niveau hiérarchique	282 (prévues : 400)	12 personnes + 1 test préalable
Préparation des données	Transcription des entretiens la plus proche possible de la langue parlée malgré la traduction en allemand	Procès-verbal	Jeu de données SPSS	Transcription des entretiens la plus proche possible de la langue parlée malgré la traduction en allemand
Méthodes d'analyse	Grounded Theory, analyse qualitative de contenu	Analyse de contenu	Méthode d'analyse à variable unique, à deux variables et à variables multiples (modèles de régression logistique)	Analyse qualitative de contenu
Potentiel de généralisation	Potentiel de généralisation élevé au niveau des parcours professionnels et des stratégies de compensation des personnes étant devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle	Potentiel de généralisation moyen car seules deux discussions de groupe ont été organisées	Potentiel de généralisation moyen. Pas de personnes interrogées au Tessin, sous-représentation de la Suisse romande et des personnes devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle	
Responsables	Département Travail social de la ZHAW	School of Management and Law de la ZHAW HES-SO	Département Santé de la ZHAW, département Travail social de la ZHAW, Gfs (réalisation du sondage)	School of Engineering de la ZHAW

3.2 Précisions concernant la méthodologie des modules

Module 2 :

Le nombre des participants au module 2 a été élargi parce que beaucoup plus que 20 personnes se sont portées volontaires pour participer aux entretiens. Le module se concentre sur des personnes qui ne sont devenues aveugles ou malvoyantes qu'au cours de leur vie professionnelle. Environ 60% des personnes interrogées appartiennent à cette catégorie (28 personnes), alors que 40% des personnes interrogées (18 personnes) étaient déjà aveugles ou malvoyantes avant leur entrée dans la vie professionnelle.

Module 4 :

Contrairement à ce qui s'est passé pour le module 2, moins de personnes ont pu être interrogées lors du module 4 que ce qui avait été prévu, l'idée initiale étant d'effectuer 400 entretiens⁵. 428 adresses de personnes ayant manifesté leur intérêt ont été récoltées, mais seules 282 d'entre elles ont finalement pu être interviewées. La différence entre le nombre d'adresses et celui des entretiens réalisés est liée à des pertes lors de la réalisation du sondage (personnes n'ayant pas pu être jointes malgré des tentatives répétées, erreurs dans les numéros de téléphone indiqués, refus de répondre bien que la personne ait initialement manifesté son intérêt).

Au vu du manque de données existantes concernant la population étudiée, il est difficile d'évaluer la représentativité des résultats du module 4. Des comparaisons avec les données existantes ne sont qu'en partie possibles. Il est par exemple intéressant de comparer les données relatives à l'âge avec celles de l'enquête suisse sur la santé de 2012 (ESS)⁶. Les personnes interrogées par SAMS⁷ sont sous-représentées dans les tranches d'âge des 25-34 ans⁸, des 45-54 ans⁹, ainsi que des 55-64 ans¹⁰, alors que la tranche d'âge des 35-44 ans¹¹ est surreprésentée. Lorsqu'on compare les chiffres de l'enquête suisse sur la santé avec ceux de l'enquête SAMS au niveau de la variable du sexe, il s'avère que les hommes sont surreprésentés dans SAMS¹². Il n'a en outre pas été possible d'atteindre de représentativité en ce qui concerne la répartition par régions linguistiques, étant donné que le Tessin n'est pas représenté¹³ et que la Suisse romande, bien que des personnes de cette région aient été interrogées (20.6%), est légèrement sous-représentée¹⁴.

9.7% des personnes interrogées indiquent être atteintes de handicap visuel léger, 25,4% se décrivent comme étant atteintes de handicap visuel moyen, 45,2% considèrent être atteintes de handicap visuel grave et 19,7% sont aveugles¹⁵.

42.2% parmi elles sont aveugles ou malvoyantes depuis leur naissance, 29,1% l'étaient déjà avant 25 ans, pour 19,5% des personnes interrogées, le handicap s'est développé entre 25 et 45 ans et pour 9,2% après 45 ans¹⁶. Les personnes qui sont aveugles ou malvoyantes depuis leur naissance sont probablement surreprésentées dans SAMS en comparaison avec la population dans son ensemble¹⁷. 17 personnes interrogées indiquent, en plus du handicap visuel, être également atteintes de handicap auditif.

La situation des personnes ayant participé à l'enquête SAMS qui perçoivent une rente AI diffère de celle de l'ensemble des rentiers AI atteints d'une „limitation de la capacité visuelle“ (année 2014).

⁵ Etant donné que la population des personnes atteintes de handicap visuel ou de cécité actives professionnellement n'est pas connue et peut seulement être évaluée approximativement sur la base de diverses récoltes de données (voir à ce sujet les propos de Spring, 2012), il était prévu pour le module 4 de créer un échantillon qu'il semblait possible de rassembler par le biais de différents canaux, ayant un potentiel de généralisation le plus élevé possible et permettant d'utiliser les méthodes d'analyse prévues.

⁶ La question correspondante de l'enquête suisse sur la santé était : „Etes-vous en mesure de lire un livre ou un journal avec des lunettes ou des lentilles de contact, si vous en portez habituellement ?“ Les calculs prennent en compte les personnes ayant répondu „oui, avec grande difficulté“ ou „non“.

⁷ n pour SAMS : 270. Pour SAMS, seul le nombre de personnes des catégories comparables à celles de l'ESS a été prises en compte, ce qui porte le n à 270 au lieu de 282. Dans l'ESS, le nombre insuffisant d'observations pour les tranches d'âge des 15-24, 25-34, 35-44 et 65-74 ans limite la fiabilité statistique (BFS, 2013a).

⁸ Tranche des 25-34 ans : SAMS : 10.7%, ESS : 15.7%.

⁹ Tranche des 45-54 ans : SAMS : 40%, ESS : 43.1%.

¹⁰ Tranche des 55-64 ans : SAMS : 26.7%, ESS : 28.5%.

¹¹ Tranche des 35-44 ans : SAMS : 22.6%, ESS : 12.7%.

¹² n pour SAMS=282. Nombre d'hommes : SAMS : 58.5%, ESS : environ 48.8% d'hommes parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans. La fiabilité statistique n'est pas réalisée dans certaines „cellules de données“, comme cela a déjà été évoqué plus haut.

¹³ La réalisation du sondage au Tessin a été organisée, des adresses ont été récoltées, mais malheureusement aucun entretien n'a pu être effectué.

¹⁴ n effectif=282.

¹⁵ n effectif=279.

¹⁶ n effectif=282.

¹⁷ La statistique de l'AI concernant les raisons pour lesquelles les personnes perçoivent une rente (état : décembre 2014) confirme cette hypothèse : Un handicap de naissance justifie la rente dans seulement 12,6% des cas. Pour les 87,4% restants, la maladie ou un accident sont à l'origine de la rente (BFS, 2015f).

Dans SAMS, elles sont surreprésentées pour les demi-rentes (43.8%¹⁸ au lieu de 19% pour l'ensemble des rentiers AI atteints de handicap visuel), mais sous-représentées dans la catégorie des rentes complètes (SAMS : 39% ; ensemble : 68%).

Bien qu'il n'ait pas été possible pour les variables évoquées ci-dessus d'atteindre des proportions représentatives en comparaison avec l'ensemble de la population aveugle et malvoyante, nous pouvons partir de l'idée que le nombre important de stratégies mises en oeuvre pour recruter les participants a permis d'inclure également dans le module 4 des personnes qui ne font pas partie d'un groupe d'entraide et ne sont pas en contact avec un centre de consultation.

Le sondage s'est terminé à mi-janvier 2015. D'autres personnes prêtes à être interrogées se sont annoncées auprès de la direction du projet par la suite, mais elles n'ont pas pu être incluses dans l'instrument de récolte de données du module 4. Trois d'entre elles ont cependant pu être interrogées lors d'un entretien personnel (en face à face pour deux d'entre elles, par téléphone pour la troisième) concernant des aspects particuliers du module 4.

Nouvelles analyses du rapport final :

Les données du module 4 ont fait l'objet de nouvelles analyses pour le rapport final. Celles-ci concernent en particulier de nouveaux regroupements de catégories, de nouveaux calculs ne prenant pas en compte les valeurs manquantes (omissions ou „missings“), ainsi que des analyses supplémentaires concernant le moment d'apparition et le degré de gravité du handicap visuel, la formation et le sexe. En outre, en plus de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), d'autres données de comparaison ont été incluses. Celles-ci sont tirées, d'une part, du Panel suisse des ménages PSM 2013/2014, ainsi que de données de l'enquête suisse sur la santé (ESS) 2012. Pour le Panel suisse des ménages, des données spécifiques ont été analysées¹⁹, pour l'ESPA et l'enquête suisse sur la santé, des comparaisons ont été effectuées avec des tableaux d'analyse déjà constitués. Il faut néanmoins considérer cette comparaison avec les données existantes avec précaution, notamment parce que les tranches d'âgées utilisées par les autres enquêtes diffèrent de celles de SAMS. Pour plus de clarté, le tableau 2 présente brièvement les principales caractéristiques des enquêtes mentionnées.

Tableau 2 : Vue d'ensemble des caractéristiques principales des enquêtes utilisées

	Etude sur le handicap visuel et le marché du travail	Enquête suisse sur la population active	Panel suisse de ménages	Enquête suisse sur la santé
Abréviation	SAMS	ESPA	PSM	ESS
Population	Personnes aveugles et malvoyantes de plus de 25 ans	Population résidant en Suisse de 15 ans et plus	Population résidant en Suisse de 14 ans et plus	Population résidant en Suisse de 15 ans et plus
Périodicité	Unique, 2 ^{ème} enquête éventuelle dans 5 ans	Chaque année	Chaque année	Tous les 5 ans

¹⁸ n effectif pour SAMS=105. Degré d'invalidité reconnu donnant droit à un quart de rente : SAMS : 6.7%, ensemble : 6% ; droit à un trois-quarts de rente : SAMS : 10.5%, ensemble : 8% (BFS, 2015b). La question pour SAMS était : „Quel pourcentage de rente l'AI vous a-t-elle octroyé?“

¹⁹ Le Panel suisse des ménages est dirigé par le Centre de compétences suisse en sciences sociales FORSS. Ce projet est financé par le Fond national suisse de la recherche scientifique.

4 Résultats

Le point de départ de ce chapitre est tout d'abord, au sous-chapitre 4.1, la question de savoir si les personnes handicapées de la vue et aveugles bénéficient ou non de l'égalité des chances en ce qui concerne leur situation professionnelle. Pour répondre à cette question, les résultats de SAMS sont comparés aussi souvent que possible avec les données existantes pour l'ensemble de la population suisse, c'est-à-dire avec les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2014, ainsi que le Panel suisse des ménages (PSM) 2013/2014. Ensuite, les facteurs influençant de façon positive ou négative la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel/cécité sont présentés. Cette présentation se base sur les facteurs énumérés par la CIF (World Health Organisation, 2005, p. 23). Les sous-chapitres 4.2 et 4.3 se concentrent sur les facteurs environnementaux tels que, d'une part, la relation avec les supérieurs hiérarchiques et les autres collègues (4.2), et, d'autre part, les organisations apportant une aide et l'entourage privé (4.3). Le sous-chapitre 4.4 traite des facteurs personnels contribuant à la réussite ou à l'échec professionnel, en particulier de la communication au sujet du handicap visuel (proactive, réactive ou évitée) et de l'utilisation de moyens auxiliaires, car ces deux aspects sont parmi les plus essentiels. Le sous-chapitre 4.5 cherche à répondre à la question de savoir dans quelle mesure le degré de handicap, le moment de son apparition ou la présence d'un handicap auditif supplémentaire ont une influence sur le déroulement de la carrière professionnelle (on parle ici, dans la terminologie de la CIF, de „fonctions et structures corporelles“).

4.1 Egalité

4.1.1 Statut professionnel

Les personnes interrogées par SAMS diffèrent de l'ensemble de la population suisse en ce qui concerne plusieurs variables, à commencer par leur niveau de formation : En effet, elles disposent plus souvent que l'ensemble de la population suisse d'une formation de niveau tertiaire (SAMS : 46,8%, population suisse²⁰ : 37,6%).

Les participants à l'enquête SAMS travaillent moins souvent en tant qu'indépendants que l'ensemble de la population suisse (11.7% pour SAMS, 14.0% pour ESPA) mais font plus souvent partie de la direction de l'entreprise (10.3% pour SAMS, 7% pour ESPA). Toutefois, les personnes interrogées par SAMS occupent moins souvent une position de supérieur hiérarchique (15.6% pour SAMS, 22.3% pour ESPA) et plus de personnes sont employées sans occuper de fonction de supérieur hiérarchique dans la population étudiée par SAMS (62.4% pour SAMS, 56.7% pour ESPA)²¹. Il n'y a pas de grande différence entre les données de SAMS et celles de l'ESPA en ce qui concerne la durée d'occupation du poste de travail et les emplois fixes. Dans l'enquête SAMS, 94.7% des personnes interrogées occupent un emploi fixe et 5.3% un poste à durée limitée. Dans l'enquête ESPA, ce sont 92.5% de postes fixes et 7,5% de postes à durée limitée²².

Il existe par contre une grande différence entre l'enquête SAMS et l'enquête ESPA en ce qui concerne la proportion des emplois à temps plein et à temps partiel : Dans l'enquête SAMS, beaucoup moins de personnes travaillent à plein temps (42,1%) que dans l'enquête ESPA (64%). 35,7% des personnes interrogées dans SAMS occupent un poste à moins de 50%, alors que ce n'est le cas que pour 14,9% dans l'ESPA. Les autres pourcentages de postes vont de 50 à 89% (ces catégories touchent 22,1% des personnes interrogées dans SAMS et 21.1% dans l'ESPA)²³. Parmi les personnes travaillant à

²⁰ n effectif pour SAMS=282. Données ESPA 2014 concernant des personnes de 15 ans et plus exerçant une activité rémunérée (BFS 2015a).

²¹ Données ESPA 2014 de BFS (2014b). N effectif pour SAMS=282.

²² Données ESPA 2014 de BFS (2016), sans les apprentis. N effectif pour SAMS=244 (sans les indépendants).

²³ Données ESPA 2014 concernant les personnes actives occupées tirées de BFS (2015h). N effectif pour SAMS=280.

temps partiel, 66.9%²⁴ indiquent que cette situation est due au handicap visuel. 27.8% d'entre elles²⁵ préféreraient travailler à plein temps. Dans l'ESPA 2014, 6.5% de la population qui travaille à temps partiel aimerait travailler plus. Parmi elles, 48% préféreraient travailler à plein temps et 52% aimeraient augmenter leur taux d'occupation²⁶.

Les analyses multiples basées sur des calculs de régression logistique révèlent que ce sont surtout les personnes ayant besoin de réglementations spéciales pour pouvoir effectuer leur tâche et d'aide pour travailler (en particulier grâce à des technologies d'assistance) et qui ont au moins une fois bénéficié de prestations d'aide de la part d'organisations qui occupent moins souvent un poste à plein temps et travaillent plus souvent à temps partiel alors qu'elles préféreraient être à plein temps. La participation à la formation continue a un effet positif sur le taux d'occupation. Le fait de ne pas avoir participé à des mesures de formation continue ou uniquement à des mesures spécifiques au handicap visuel diminue de 3 à 6 fois les chances d'avoir un poste à plein temps ou le taux d'occupation souhaité.

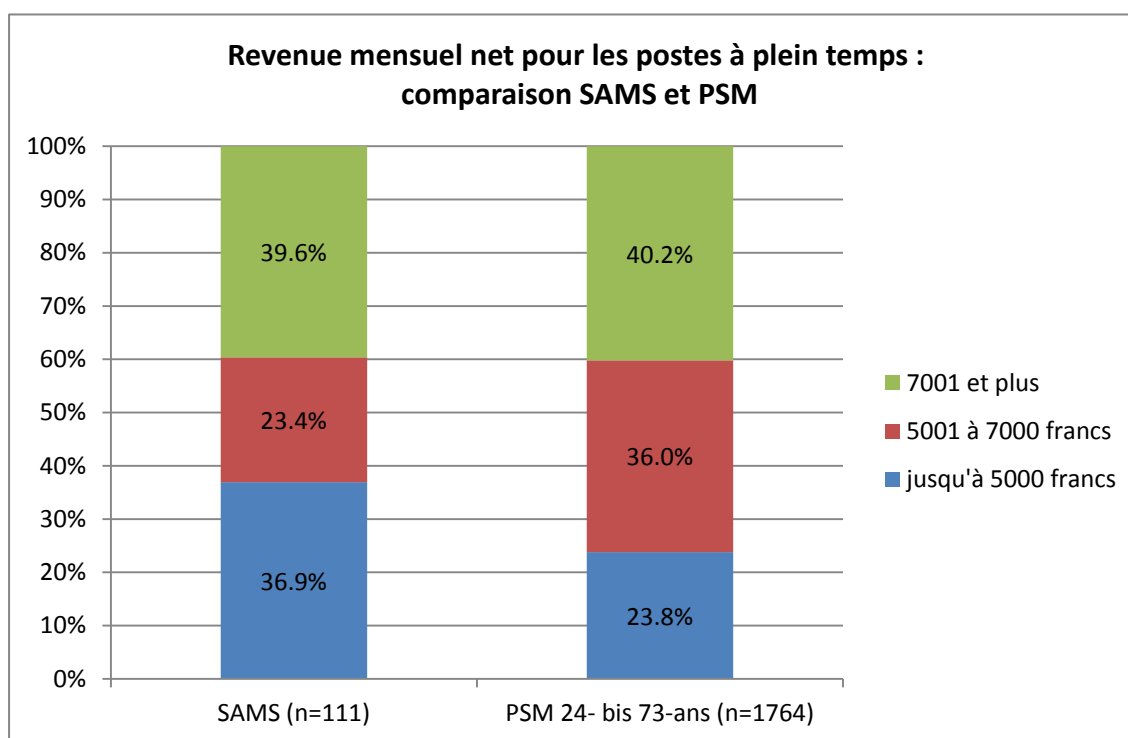
La comparaison entre les salaires des personnes interrogées par SAMS et les données existantes est particulièrement intéressante lorsque des tranches d'âge semblables sont comparées et lorsqu'on ne tient compte dans l'analyse que des postes à plein temps²⁷. Comme les données du Panel suisse des ménages (PSM) sont spécifiques, il est possible de comparer les mêmes tranches d'âge que celles utilisées dans SAMS. L'analyse des données du PSM pour le groupe des 24 à 73 ans, qui correspond à la population SAMS, présente la répartition suivante au niveau des salaires : Pour la catégorie des salaires les plus élevés, à partir de 7001 francs/mois, on trouve 39,6% pour SAMS et 40,2% pour le PSM, ce qui équivaut à un pourcentage presque identique. Cependant, les personnes interrogées par SAMS présentent une proportion plus importante dans la catégorie des salaires les plus bas (jusqu'à 5000 francs : 39,6%) que les personnes interrogées par le PSM (23,8%). Dans la catégorie moyenne, on trouve 23,4% pour SAMS et 36% pour le PSM (voir le graphique 1, dans lequel ces pourcentages sont représentés à l'aide de deux colonnes selon les enquêtes [SAMS, PSM] ; les pourcentages des catégories de salaire sont indiqués à l'intérieur des colonnes).

²⁴ n effectif pour SAMS=163.

²⁵ n effectif pour SAMS=162.

²⁶ Données ESPA 2014 tirées de BFS (2015g).

²⁷ Dans le PSM, seuls les postes à 100% sont considérés comme étant à plein temps, dans SAMS, il s'agit des postes à plus de 90%. Le calcul du salaire net est effectué dans le PSM en prenant en compte des deux variables I13EMPMN (monthly income from employment net) et I13INDMN (monthly income from self employment net) et en les combinant avec la variable P13W39 (current main Job : Part-time or full time). Seuls les cas des 24 à 73 ans sont inclus dans la comparaison.



Graphique 1 : Revenu mensuel net pour les postes à plein temps (SAMS : >=90%, PSM : 100%) et pourcentages de personnes interrogées : comparaison SAMS et PSM

4.1.2 Mobilité sur le marché du travail

Travail dans la même entreprise

En ce qui concerne la mobilité sur le marché du travail, les personnes interrogées par SAMS témoignent d'une grande fidélité à leur entreprise. 59.6% d'entre elles ont le même employeur depuis six ans et plus. Les données de l'ESPA ont été classées dans des catégories légèrement différentes, mais elles sont largement comparables. Dans l'ESPA, 54.4% des personnes interrogées travaillent dans la même entreprise depuis cinq ans et plus. En comparaison avec l'ESPA, les personnes interrogées par SAMS sont moins nombreuses à rester durant moins d'une année chez le même employeur (SAMS : 7.3%, ESPA : 15.3%)²⁸. Ainsi, les personnes interrogées par SAMS occupent rarement un emploi pour une période brève. Il est possible que cela soit dû au fait qu'une proportion relativement importante d'entre elles craint ne pas retrouver d'emploi à cause du handicap visuel ou de la cécité²⁹. Parmi les personnes qui évoquent cette peur, 62.6% ne cherchent pas de nouveau poste pour cette raison, alors que les 37.4% restants envisagent quand même de le faire³⁰.

Chômage et peur de perdre son emploi

On a demandé aux participants à l'enquête SAMS quelle avait été leur plus longue phase de chômage. Parmi les 109 personnes qui avaient fait l'expérience du chômage, 61.5% ont été au chômage pendant moins d'un an, les 38.5% restants pendant un an ou plus. Pour l'ESPA, la question a été posée d'une façon un peu différente, mais une proportion similaire de personnes a été au chômage durant moins d'un an, soit 62.3%, alors que 37.7% a été au chômage pendant plus d'un an³¹.

²⁸ Données ESPA 2014 tirées de BFS (2015c). N effectif pour SAMS=245. Formulation de la question : „Depuis quand travaillez-vous dans cette entreprise ?“ (Dans le sondage du module 4, il y avait encore une autre question concernant l'ensemble de la carrière professionnelle : „Quel a été votre emploi contractuel le plus long?“ Cette question ne fait pas l'objet d'une analyse ici).

²⁹ n effectif=272.

³⁰ n effectif=182.

³¹ Données ESPA 2014 tirées de BFS (2015d). Formulation de la question pour SAMS : „Si durant cette période vous avez été au chômage, combien de temps cela a-t-il duré ?“

Les analyses multiples basées sur des calculs de régression logistique indiquent que trois facteurs ont une influence sur les périodes de chômage plus longues (plus de six mois). Lorsqu'une personne perçoit une rente AI, elle présente un risque presque trois fois plus élevé d'avoir été au chômage par le passé. Le fait de bénéficier d'une moins bonne formation conduit également à une plus grande probabilité d'avoir été au chômage par le passé et les personnes bénéficiant d'un diplôme du secondaire ont un risque presque deux fois plus élevé d'avoir été au chômage que celles qui ont une formation tertiaire. De plus, les personnes qui sont aveugles ou malvoyantes depuis leur naissance ont un risque plus important d'avoir été au chômage par le passé que les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes après 45 ans.

70.8% des personnes interrogées n'ont pas peur de perdre leur emploi, alors que 29.2% craignent cette éventualité³².

Les analyses multiples montrent que la peur de ne pas retrouver d'emploi est influencée par différents facteurs. Lorsqu'une personne a besoin de plus de temps pour effectuer son travail à cause de son handicap visuel, elle a plus souvent peur de ne pas retrouver d'emploi. Par ailleurs, cette peur touche également plus souvent les personnes qui perçoivent une rente AI. Lorsqu'une personne a déjà eu recours à l'aide d'une organisation, elle indique aussi plus souvent avoir peur de ne pas retrouver d'emploi.

Le fait que cette crainte ne soit pas sans fondement est confirmé par les modules qualitatifs de SAMS. Les préjugés des employeurs à l'encontre des personnes handicapées de la vue les retiennent souvent d'engager des personnes concernées, comme le décrit une des personnes interrogées :

Il m'est déjà arrivé d'être invitée à un entretien et que celui-ci soit ensuite annulé. Ils ont d'abord vu que j'avais un bon dossier et ensuite ils ont décidé que cela n'allait pas parce que je suis aveugle. (Entretien supplémentaire, module 4)

De nombreux employeurs ne peuvent pas imaginer toutes les tâches que les personnes aveugles et handicapées de la vue sont en mesure d'effectuer sans problème grâce aux technologies d'assistance. Cela a pour conséquence que les personnes concernées doivent faire preuve de beaucoup de ténacité et de confiance en elles durant la phase de postulation :

Il faut vraiment beaucoup de résilience pour supporter les nombreux refus. C'est... oui, c'est dur. (Entretien supplémentaire, module 4)

Et je leur ai dit (après un refus) : „Oui, avec les moyens auxiliaires, ce n'est pas un problème. J'aurais bien aimé pouvoir vous le montrer“. Mais ils ne m'en ont pas donné la possibilité et c'est très, très frustrant. (Entretien supplémentaire, module 4)

Changement de métier

68,4% des personnes atteintes de handicap visuel/cécité exercent le métier pour lequel elles sont formées, alors que ce n'est pas le cas pour les 31.6% restants³³. Il n'y a pas de différence significative au niveau statistique entre les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes avant 25 ans et celles chez qui le handicap s'est manifesté au cours de la vie professionnelle³⁴.

30.6% des personnes interrogées (soit 85 d'entre elles³⁵) ont dû changer de métier à cause du handicap visuel ou de la cécité³⁶. Ce chiffre est nettement plus élevé chez les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes après leur première intégration professionnelle, soit après 25 ans (42.5% des personnes interrogées aveugles ou malvoyantes depuis l'âge de plus de 25 ans) que chez les personnes interrogées chez qui le handicap s'est manifesté avant 25 ans (25.8%)³⁷. Parmi les 85 per-

³² n effectif=243.

³³ n effectif=282. Formulation de la question : „Exercez ou exerciez-vous le métier pour lequel vous êtes formé?“ (Possibilités de réponse : oui, non).

³⁴ n effectif=282 ; χ^2 p=0.124.

³⁵ Pour les analyses pour lesquelles le „n effectif“ se situe nettement en dessous du n de 282 ou pour celles où plusieurs réponses ont été données, le présent rapport indique parfois les chiffres absolus.

³⁶ n effectif=278. Formulation de la question : „Avez-vous dû changer de métier en raison de votre handicap visuel/cécité ?“ (Possibilités de réponse : oui, non).

³⁷ n effectif=278, χ^2 p=0.006.

sonnes ayant dû changer de métier, 72.9% (62 personnes) ont effectué une reconversion professionnelle.

Des questions concernant la situation avant et après la reconversion professionnelle ont été posées à des fins d'évaluation. Dans la plupart des cas (48%, 24 personnes), le salaire a baissé après la reconversion. Dans 38% des cas (19), le salaire a augmenté et dans 14% des cas (7), il n'y a pas eu de changement de salaire³⁸. 60,8% des personnes interrogées (31) avaient un taux d'occupation plus bas après la reconversion, 35.3% d'entre elles (18) avaient le même taux d'occupation et 3.9% (2) travaillaient plus³⁹. Parmi les 26 personnes qui percevaient une rente AI avant la reconversion, celle-ci est restée la même dans 69.2% des cas (18 personnes), elle a augmenté dans 23,1% des cas (6) et diminué dans 2 cas (7.7%)⁴⁰.

Chances de promotion et formation continue

Bien que 27% des personnes interrogées indiquent avoir des chances d'avancement dans leur entreprise, la plupart d'entre elles (73%) n'estime pas en avoir⁴¹.

56.4% des personnes interrogées dans le module 4 ont participé durant leur carrière à au moins un perfectionnement professionnel et/ou une formation spécifique au handicap visuel (25.5% seulement spécifique au handicap visuel, 15.2% perfectionnement professionnel, 15.6% perfectionnement professionnel et formation spécifique au handicap visuel). Une proportion étonnante de 43.6% de personnes n'ont cependant encore jamais suivi de formation continue⁴². Parmi les personnes ayant participé à des mesures de formation continue, 90,6% estiment que cette participation n'a pas posé de problème malgré le handicap visuel, ce qui n'est pas le cas pour les 9,4% restants⁴³. Les données SAMS concernant la formation continue ne peuvent que partiellement être comparées à celles de l'ESPA car la façon dont elles ont été récoltées diffère (Dans l'ESPA, la question porte sur les quatre dernières semaines, alors que dans SAMS, elle se réfère à l'ensemble de la carrière professionnelle). Selon l'ESPA, en 2011, 39,5% des personnes actives de 25 à 64 ans ont participé à une mesure de formation continue (BFS, 2013b). Ce chiffre semble très élevé en comparaison avec SAMS si l'on considère que les 56,4% de personnes qui y indiquent avoir participé à une mesure de formation continue se réfèrent à l'ensemble de leur vie professionnelle.

Lieu de travail

La majorité (84%) des personnes interrogées par SAMS travaille dans un lieu fixe en dehors du domicile⁴⁴. Pour les personnes interrogées par l'ESPA, ce chiffre est un peu plus bas (81.5%). Par contre, une proportion un peu plus grande de personnes travaillent à domicile dans SAMS que dans l'ESPA (SAMS : 9,6% ; ESPA : 5%) mais elles sont moins souvent en déplacement et travaillent moins souvent dans plusieurs endroits (6.4% pour SAMS, 13.5% pour ESPA).

³⁸ n effectif=50.

³⁹ n effectif=51.

⁴⁰ n effectif pour SAMS=26. Formulation de la question : „Votre rente AI a-t-elle augmenté, diminué ou est-elle restée identique par rapport à avant ?“

⁴¹ n effectif pour SAMS=230.

⁴² n effectif pour SAMS=282. Formulation de la question : „Avez-vous déjà suivi un perfectionnement professionnel ou une formation spécifique pour malvoyants ?“ (Possibilités de réponses : oui, formation spécifique au handicap visuel ; oui, perfectionnement professionnel ; oui, les deux ; non).

⁴³ n effectif pour SAMS=85. Formulation de la question : „La participation au perfectionnement était-elle facile malgré votre handicap visuel/cécité?“

⁴⁴ n effectif pour SAMS=281. Formulation de la question : „Où travaillez/travailliez-vous normalement dans le cadre de votre activité professionnelle ? Travaillez/travailliez-vous plus de la moitié de votre temps... ?“

4.1.4 Professions exercées et caractéristiques des entreprises dans lesquelles les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent

Les personnes interrogées dans le module 4 travaillent dans de nombreuses professions différentes. Les réponses de 273 d'entre elles à la question "Quel est/était votre métier dans votre poste de travail ?" ont pu être attribuées à la nomenclature suisse des professions⁴⁵. Ces 273 personnes exercent en tout 84 métiers différents. Les domaines d'activité qui reviennent plus de cinq fois sont les suivants : employés de commerce et professions de bureau (60 personnes), informaticiennes⁴⁶ (11), travailleurs sociaux (11), employées exerçant une fonction non spécifiée de cadre ou d'experte (11), comptables (11), masseuses (10), autres professions juridiques (7), journalistes (7), physiothérapeutes (7), téléphonistes (6), enseignantes et éducateurs spécialisés (6) et diverses enseignantes (6). Les personnes atteintes de handicap visuel/cécité interrogées par SAMS travaillent plus souvent que les personnes ayant participé au PSM dans de petites entreprises employant de 1 à 19 personnes (39.1% pour SAMS, 28.2% pour PSM). Dans les entreprises employant entre 20 et 99 personnes, les participants à l'enquête SAMS sont moins représentés que ceux du PSM (SAMS : 22.6%, PSM : 28.8%). C'est également le cas dans les entreprises employant plus de 100 personnes, où la proportion pour SAMS est légèrement plus basse que pour le PSM (SAMS : 38.4%, PSM : 43%)⁴⁷.

Il est à noter qu'une forte proportion de personnes interrogées par SAMS sont actives dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire les services (84.3%). Dans l'ESPA, seuls 76% des personnes interrogées travaillent dans ce secteur. Les secteurs I (agriculture, sylviculture, pêche) et II (branches de production) sont sous-représentés dans SAMS en comparaison avec l'ESPA⁴⁸. Les quatre branches principales où travaillent les personnes interrogées par SAMS diffèrent également de celles de la population dans son ensemble. Dans SAMS, ce sont les branches de la santé et des activités sociales, dans lesquelles travaillent 32.1% des personnes interrogées, suivies par l'enseignement avec 12% et l'administration publique et d'autres prestations avec 11,5⁴⁹. Dans l'ESPA, les trois branches les plus représentées sont l'extraction de matières premières et la distribution d'énergie avec 14,3%, la santé et les activités sociales avec 13,8% et le commerce et la réparation avec 12,7%.

4.1.5 Satisfaction concernant la situation professionnelle et le salaire

Une grande partie des personnes interrogées par SAMS, soit 75.1%, est satisfaite ou même très satisfaite de sa situation professionnelle⁵⁰. Ce taux de 75,1% est toutefois plus bas que le taux de satisfaction indiqué par le PSM pour la population suisse dans son ensemble. Dans le PSM, les personnes interrogées devaient indiquer leur niveau de satisfaction professionnelle sur une échelle allant de 0 à 10. 93,9% d'entre elles ont répondu par un chiffre entre 6 et 10, ce qui correspond à peu près aux catégories „satisfait/très satisfait“ de l'enquête SAMS.

Les analyses multiples effectuées basées sur des calculs de régression logistique montrent que la satisfaction professionnelle est principalement influencée par trois facteurs : les personnes qui ont besoin de plus de temps pour effectuer leur travail sont en général moins satisfaites de leur situation professionnelle que les personnes pour lesquelles ce n'est pas le cas. Lorsque ce temps supplémentaire nécessité par le handicap visuel n'est en plus pas octroyé par l'employeur, l'insatisfaction est quatre fois plus grande que chez les personnes qui n'ont pas besoin de plus de temps pour effectuer leur tâche. Un autre résultat est que les personnes qui parlent ouvertement de leur handicap visuel

⁴⁵ BFS (2012).

⁴⁶ 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.

⁴⁷ n effectif pour SAMS=279. Formulation de la question : „Combien de personnes travaillent/travaillaient dans votre entreprise ou votre filiale?“

⁴⁸ n effectif pour SAMS=281. Données ESPA tirées de BFS (2015i).

⁴⁹ n effectif=234. Formulation de la question : „Dans quel secteur économique votre entreprise est/était-elle active exactement ?“ Données ESPA tirées de BFS (2015e).

⁵⁰ n effectif=245. Seules les personnes actives occupées ont été interrogées. Formulation de la question : „Etes-vous satisfait de votre situation professionnelle ? Veuillez répondre sur une échelle allant de 1=très satisfait à 5=insatisfait.“

sont 6,25 fois plus satisfaites que les personnes qui ne communiquent pas à ce sujet⁵¹. Les données montrent également que les personnes qui travaillent à plein temps ou avec un taux d'occupation qui correspond à leurs souhaits sont trois fois plus satisfaites que les (autres) personnes qui travaillent à temps partiel.

La majorité (86.5%) des personnes interrogées dans SAMS estiment que leur salaire est juste par rapport à la prestation fournie⁵². Dans le PSM, la question ne portait pas sur le fait que le salaire soit juste, mais sur le niveau de satisfaction par rapport au salaire, à nouveau sur une échelle de 0 à 10. Lorsqu'on additionne les réponses allant de 6 à 10, on obtient un pourcentage 81.6% de personnes indiquant un niveau de satisfaction allant de 6 à 10.

Les analyses multiples révèlent une tendance selon laquelle les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle sont plus insatisfaites de leur salaire que les personnes touchées par le handicap visuel ou la cécité depuis leur naissance. En outre, les personnes qui communiquent ouvertement au sujet de leur handicap visuel estiment cinq fois plus souvent que leur salaire est juste que les personnes qui ne parlent pas de leur handicap. Par ailleurs, les personnes qui ont besoin de moyens auxiliaires pour travailler (principalement sous la forme de technologies d'assistance) sont cinq fois plus satisfaites de leur salaire.

4.1.6 Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables

Comme les personnes interrogées par l'enquête SAMS étaient actives professionnellement ou l'avaient été lors des dix dernières années, il n'est pas possible de comparer le taux d'activité de ce groupe avec celui du reste de la population. Des études et analyses suisses et étrangères ayant été effectuées par le passé montrent toutefois que le taux d'activité est plus bas chez les personnes atteintes de handicap visuel/cécité que pour le reste de la population, en particulier en ce qui concerne les personnes devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle, car celles-ci ont un risque accru d'être exclues prématurément du monde du travail.

L'étude de Baumgartner, Greiwe et Schwarb (2004, p. xvii) portant sur des personnes handicapées (sans spécification du handicap) montre que celles-ci sont plutôt employées dans des entreprises de taille moyenne ou grande que dans de petites entreprises. L'enquête SAMS indique le contraire : en comparaison avec le Panel suisse des ménages, les personnes interrogées par SAMS travaillent plus souvent dans de petites entreprises.

Par contre, l'étude de Baumgartner et al. (2004b, p. 9) arrive à un résultat similaire à celui de SAMS en ce qui concerne les salaires : Pour des qualifications similaires, le salaire des personnes est comparable, qu'elles soient handicapées ou non.

SAMS confirme également le fait que les personnes atteintes de handicap visuel travaillent plus souvent à temps partiel que le reste de la population (Pagan, 2009 ; concernant les personnes handicapées en général).

Plus de 50% des personnes interrogées par Habeck (2012, p. 108) ne considèrent pas avoir de chances de promotion ou en avoir très peu. Ce chiffre est encore plus élevé dans l'enquête SAMS.

⁵¹ L'inverse est également vrai : lorsque les personnes sont plus satisfaites de leur travail, elles communiquent plus facilement au sujet de leur handicap visuel que les personnes qui sont moins satisfaites.

⁵² n effectif=267. Formulation de la question : „Considérez/considériez-vous votre salaire comme adéquat ?“ Les réponses possibles se limitaient à „oui“ ou „non“.

4.2 Situation sur le lieu de travail

4.2.1 Intégration dans l'équipe

Ce chapitre porte sur la façon dont les personnes atteintes de handicap visuel/cécité considèrent leur intégration dans l'équipe, leur relation avec leurs supérieurs hiérarchiques, ainsi que leur interaction avec leurs collègues de travail et sur les difficultés qu'elles rencontrent dans ces domaines.

Les résultats du module 4 montrent que la plupart des personnes interrogées (75%) sont les seules personnes atteintes de handicap visuel/cécité dans leur entreprise. 19,2% des personnes interrogées travaillent avec une à cinq autres personnes handicapées de la vue et 5,6% avec plus de cinq personnes concernées⁵³.

96.9% des personnes interrogées se sentent intégrées dans l'équipe⁵⁴. 95.1%⁵⁵ d'entre elles ont le sentiment d'être respectées dans l'entreprise. L'isolement ne constitue donc pas un problème important pour la majorité d'entre elles. Seules six personnes ont indiqué que l'isolement était pour elles une des plus grandes difficultés rencontrées au travail. Le fait de ne pas reconnaître les collègues (62 réponses) et le fait de ne pas reconnaître les expressions faciales (58 réponses) constitue cependant une difficulté pour de nombreuses personnes interrogées⁵⁶. Les supérieurs hiérarchiques que nous avons interrogés dans le module 3 partagent cette vision des choses et décrivent leurs collaborateurs comme étant des personnes qui participent aux activités sociales proposées par l'entreprise. Le niveau d'intégration dans l'équipe dépend en grande partie de l'engagement des personnes concernées. Une personne interrogée dans le cadre du module 5 indique par exemple qu'elle doit parfois „faire un effort“ pour participer à des activités (comme par exemple les pauses) qui sont fatigantes pour elle.

Les entretiens qualitatifs montrent que l'intégration dans l'équipe est plus facile lorsque les personnes atteintes de handicap visuel font l'effort d'aller activement vers les autres et leur indiquent clairement de quelle aide elles ont besoin et sous quelle forme. Cela réduit le sentiment de ne pas savoir comment se comporter chez les personnes qui voient :

Et même la secrétaire me dit parfois : „Tu as une tâche là“ ou quelque chose du genre. Sans se compliquer la vie. Au début, les gens n'osent bien sûr pas parce qu'ils ne savent pas si je vais être vexée ou commencer à pleurer. On ne peut pas savoir, quand on ne connaît pas quelqu'un, c'est normal. (Entretien supplémentaire, module 4)

Pour 71.4% des personnes interrogées, le travail dans l'équipe a été adapté aux besoins des personnes aveugles ou malvoyantes. Pour 28.6% d'entre elles, ce n'est pas le cas⁵⁷. Ce résultat est confirmé par les discussions de groupe avec les employeurs de personnes handicapées de la vue, qui estiment qu'il est indispensable de procéder à une réorganisation durable de l'équipe, ce qui ne doit toutefois pas être considéré comme quelque chose de négatif, étant donné que le fait de structurer les processus de travail a des répercussions positives pour tous les participants.

Dans 74.3% des cas, les collègues de travail fournissent une aide importante. Dans 44,3% des cas, cette aide est apportée par les supérieurs directs. Le département des ressources humaines (service du personnel), les services sociaux de l'entreprise et d'autres personnes sont moins souvent citées

⁵³ n effectif=244. Formulation de la question : „Combien de personnes ayant une déficience visuelle travaillent/travaillaient-elles dans votre entreprise?“ (Possibilités de réponses dans 6 catégories).

⁵⁴ n effectif =256. Formulation de la question : „Vous sentez/sentiez-vous intégré dans votre équipe et entreprise ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁵⁵ n effectif =264. Formulation de la question : „Vous sentez/sentiez-vous respecté dans votre entreprise ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁵⁶ n effectif =210. Formulation de la question : „Quels sont les plus grands défis auxquels vous êtes/étiez confrontés sur votre lieu de travail ? (Défis liés aux personnes) (Possibilités de réponses : ne pas reconnaître les expressions faciales des collègues, ne pas reconnaître / voir les collègues de travail, intégration dans l'équipe, isolement, autres, à savoir...“). Plusieurs réponses possibles pour cette question.

⁵⁷ n effectif =248. Formulation de la question : „Le travail dans l'équipe est-il adapté à vos besoins ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

comme apportant une aide importante⁵⁸. Les personnes auxquelles les personnes concernées demandent de l'aide sont également le plus souvent les collègues. 63.2% des personnes interrogées ont recours à l'aide de leurs collègues tous les jours ou 1-2 fois par semaine et seuls 36.8% d'entre elles demandent de l'aide moins souvent⁵⁹. Les supérieurs hiérarchiques sont moins souvent sollicités que les collègues. Seuls 35% des personnes interrogées leur demandent quotidiennement ou 1-2 fois par semaine de l'aide, les 65% restants moins souvent⁶⁰. 44.9% des participants à l'enquête SAMS indiquent qu'il y a/avait une personne désignée pour leur apporter de l'aide lorsqu'une application technique ou une pièce n'est ou n'était pas accessible⁶¹. Ces assistants au sein de l'entreprise sont également considérés comme importants par les employeurs interrogés. La tâche des assistants consiste à apporter un soutien aux personnes atteintes de handicap visuel en cas de besoin lors de l'exécution de certaines tâches, et de leur servir de personne de référence et d'accompagnant lors de la phase de mise au courant.

Un très petit nombre de personnes interrogées (9,6%) se plaint d'avoir des problèmes avec ses collègues à cause du handicap visuel ou de la cécité. Les 90,4% restants estiment que leur handicap visuel ne crée pas de problème avec les autres employés⁶². Les supérieurs hiérarchiques interrogés lors du module 3 confirment ce résultat : ils ne font que rarement l'expérience de conflits dont la seule cause est le handicap visuel. Seuls les „traitements de faveur“ envers les collaborateurs handicapés de la vue peuvent parfois conduire à des conflits et des disharmonies au sein de l'équipe. Dans ce type de situation, les supérieurs hiérarchiques doivent faire preuve de doigté au niveau de la gestion de l'autorité. Contrairement aux modules 3 et 4, les résultats du module 2 indiquent certains domaines de tension au niveau des interactions avec les collègues de travail. Parmi les aspects cités, on note en particulier le fait que la communication non verbale est limitée, ce qui peut conduire à des malentendus dans le quotidien professionnel.

La majorité des difficultés causées par le handicap visuel au travail fait l'objet d'une discussion directement auprès des personnes concernées (83.8%). Dans seulement 16,2% des cas, la communication passe par les supérieurs hiérarchiques⁶³.

4.2.2 Supérieurs hiérarchiques

72.3% des personnes interrogées nécessitent un peu plus de temps que les personnes qui ne sont pas handicapées de la vue pour effectuer un travail de qualité. 27.7% d'entre elles estiment ne pas avoir besoin de plus de temps⁶⁴. Les supérieurs hiérarchiques accordent ce temps supplémentaire à la plupart des personnes interrogées (86%⁶⁵) qui en ont besoin.

Les personnes interrogées lors du module 4 estiment majoritairement (71.3%) que leurs supérieurs hiérarchiques les traitent de la même façon que leurs collègues qui ne sont pas atteints de handicap visuel. 18.1% d'entre elles perçoivent une différence de traitement qui leur est favorable et 10,5% une différence en leur défaveur⁶⁶.

⁵⁸ n effectif =237. Formulation de la question : „Quels sont/étaient vos principaux soutiens dans votre entreprise ?“ (Plusieurs réponses possibles).

⁵⁹ n effectif=174. Formulation de la question : „A quelle fréquence demandez/demandiez-vous l'aide de collègues ?“ (Possibilités de réponses : quotidiennement, 1 à 2 fois par semaine, 2 à 3 fois par mois, plus rarement, jamais).

⁶⁰ n effectif =103. Formulation de la question : comme ci-dessus.

⁶¹ n effectif =267. Formulation de la question : „Si un appareil, une application technique ou une pièce n'est/était pas accessible, avez/aviez-vous un interlocuteur attiré pour vous aider ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁶² n effectif =249. Formulation de la question : „Votre handicap visuel/cécité vous cause/causait-elle des problèmes avec vos collègues sur le lieu de travail ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁶³ n effectif =167. Formulation de la question : „Les difficultés rencontrées durant le quotidien professionnel en raison de votre handicap visuel/cécité sont/étaient-elles discutées directement avec vous ou via votre supérieur ?“ (Possibilités de réponses : généralement directement, généralement via le supérieur).

⁶⁴ n effectif =278. Formulation de la question : „Diriez-vous que, en raison de votre handicap visuel/cécité, vous avez besoin de plus de temps pour effectuer le même travail de bonne qualité ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁶⁵ n effectif =171.

⁶⁶ n effectif=237. Formulation de la question : „Avez-vous constaté une différence concernant la manière dont votre supérieur vous traite comparé aux autres ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

Les supérieurs hiérarchiques des deux groupes de discussion sont d'avis que les collaborateurs aveugles ou malvoyants effectuent un travail d'aussi bonne qualité que les collaborateurs sans handicap visuel et que les cahiers des charges de tous les collaborateurs sont identiques pour cette raison. Mais ils pensent également que des précautions particulières sont nécessaires au niveau organisationnel, ainsi qu'une sensibilisation de tous les collaborateurs, pour par exemple lire à haute voix les textes inscrits sur les transparents lors de présentations. Les supérieurs hiérarchiques apprécient que les collaborateurs atteints de handicap visuel expriment leurs besoins de façon proactive et qu'ils soient „capables de s'adapter“.

Les employeurs interrogés estiment que les personnes atteintes de handicap visuel réussissent mieux à effectuer des tâches „de même type“ que des tâches qui changent constamment. Certains d'entre eux affirment que les collaborateurs handicapés de la vue ont parfois besoin de plus de temps pour effectuer certaines tâches, mais que ce temps supplémentaire est compensé par leur motivation et le soin qu'ils apportent à leur travail. Les personnes atteintes de handicap visuel, selon eux, travaillent souvent plus que ce qui est prévu par leur taux d'occupation. Il y a parfois des problèmes lorsque les collaborateurs handicapés de la vue doivent se rendre dans des endroits inconnus, par exemple pour rendre visite à des clients, en particulier dans les grandes villes.

Un point ayant été particulièrement mis en avant lors des discussions avec les employeurs est que la création d'un lieu de travail sans barrières et la nécessité d'éliminer les obstacles dans l'environnement de travail de la personne concernée prend du temps. Il faut parfois plusieurs mois avant qu'un processus de travail efficace puisse être mis en place. Cette démarche est considérée comme indispensable par les supérieurs hiérarchiques, mais elle peut également être perçue comme une charge à cause du temps qu'elle demande.

Certains employeurs et supérieurs hiérarchiques ont l'impression que les collaborateurs atteints de handicap visuel sont nettement moins „rentables“. Pour cette raison, ils estiment par exemple que les collaborateurs atteints de handicap visuel ne peuvent pas faire face à la concurrence dans les périodes de restrictions budgétaires et d'augmentation de rendement (préjugés concernant une moins grande flexibilité, entre autres), ce qui fait qu'ils sont plus susceptibles d'être touchés par des mesures de réduction de personnel. Cette façon de voir les choses montre qu'il est nécessaire de faire comprendre aux employeurs que les collaborateurs atteints de handicap visuel sont capables de travailler de façon très efficace et que leur handicap n'est pas un obstacle.

L'enquête qualitative du module 5 souligne l'importance de l'attitude des supérieurs hiérarchiques envers les personnes atteintes de handicap visuel. Les changements dans ce domaine représentent souvent un facteur de risque parce que la compréhension à l'égard du handicap visuel doit être retrouvée. Comme l'exprime une personne interrogée :

Suite à la réorganisation il y a aussi eu un nouveau chef. Et c'est là que les problèmes ont commencé. (Entretien module 5)

4.2.3 Accès à l'information et environnement sans barrières

72.5% des personnes interrogées indiquent que les informations, qu'elles concernent l'entreprise ou non, leur sont accessibles, ce qui n'est pas le cas pour les 27.5% restants⁶⁷. La majorité des personnes interrogées estiment également que les locaux de l'entreprise dans laquelle ils travaillent sont accessibles sans aide extérieure (88.1%)⁶⁸.

Les trois difficultés principales liées à l'environnement rencontrées par les personnes interrogées lors du module 4 sont un mauvais éclairage (72 réponses), la mobilité (55) et les mises à jour de programmes informatiques (52). Ce dernier point montre que les nouveautés technologiques permettent

⁶⁷ n effectif=211. Formulation de la question : „Les informations liées et non liées à l'entreprise (informations RH, informations relatives aux activités sportives, plan des repas) sont/étaient-elles accessibles aux collaborateurs souffrant d'une déficience visuelle ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁶⁸ n effectif=268. Formulation de la question : „Tous les locaux de l'entreprise sont/étaient-ils accessibles sans aide extérieure ?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

l'intégration professionnelle, mais qu'elles peuvent aussi la rendre plus difficile. Les personnes aveugles et malvoyantes sont souvent confrontées à de gros défis lorsque les logiciels et programmes informatiques sont renouvelés dans l'entreprise car cela nécessite une adaptation des technologies d'assistance et beaucoup de temps de mise au courant.

63.5% des personnes interrogées (146 personnes) ont recours à une adaptation de leur poste de travail⁶⁹.

4.2.4 Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables

Les supérieurs hiérarchiques interrogés lors de l'enquête SAMS qui emploient des collaborateurs atteints de handicap visuel s'expriment pour la plupart de façon positive concernant le travail avec les personnes handicapées de la vue, bien que certains d'entre eux, comme il a déjà été évoqué plus haut, aient des préjugés au sujet de la „rentabilité“ des personnes aveugles ou malvoyantes et considèrent que celle-ci est nettement moindre. Les études existantes montrent que les préjugés des employeurs sont souvent un frein à l'engagement de collaborateurs handicapés de la vue (Benoit, Jansson, Jansenberger & Phillips, 2012, p. 977) ou que les compétences de ces personnes sont sous-estimées (Keller, Schretzmann & Stegie, 1999 ; Zimmermann & Cuska, 2011). Dans une étude récente parue aux Etats-Unis (McDonnall, O'Mally & Crudden, 2014), on a par exemple demandé à des employeurs ce qu'ils savaient sur la façon dont les personnes handicapées de la vue effectuent certaines tâches. 67% d'entre eux n'étaient pas en mesure de dire comment certaines tâches typiques sont effectuées par les personnes handicapées de la vue. Les employeurs qui disposaient de plus de connaissances dans ce domaine avaient également une attitude plus positive envers les personnes handicapées. Les mesures devraient par conséquent commencer (aussi) par une sensibilisation des employeurs (Metzger & Barril, 2004). L'introduction de quotas est une autre mesure possible pour augmenter les chances d'engagement des personnes handicapées (Pro Infirmis, 2010). Golub (2006, p. 719) souligne dans ses recommandations qu'il est essentiel de promouvoir l'idée au sein de l'entreprise dans son ensemble que la diversité est une chance et une force.

Les modifications des processus de travail (par exemple les améliorations techniques, l'introduction d'un nouveau logiciel) représentent de nouveaux défis pour les personnes aveugles et malvoyantes. Cela signifie que ces changements remettent en question les compétences qu'elles ont acquises et les obligent à s'adapter continuellement. Les conséquences de tels changements pour les employés font l'objet de trop peu de réflexion de la part des employeurs (Metzger & Barril, 2004) et les personnes concernées sont trop peu souvent incluses dans cette réflexion.

57% des 80 personnes interrogées par Keller et al. (1999) estiment que leur handicap a une influence sur la collaboration avec leurs collègues de travail. Ceux-ci se sentent par exemple insécurisés en ce qui concerne la façon de se comporter avec leurs collègues aveugles ou malvoyants, ce qui a pour conséquence qu'ils ne les aident pas là où une aide serait nécessaire ou qu'ils apportent leur aide dans des domaines où celle-ci n'est pas utile. L'enquête SAMS présente une vision plus positive de l'interaction avec les collègues de travail que l'étude de Keller et al.

⁶⁹ n effectif=230. Formulation de la question : „De quelles offres de soutien avez-vous fait usage ?“ (Possibilités de réponses avec plusieurs réponses possibles : formation technique de base pour personnes malvoyantes, réadaptation en basse vision, cours d'orientation et de mobilité, compétences pour la vie pratique, adaptation du poste de travail, autres).

4.4 Aide apportée par des organisations et l'entourage privé

4.4.1 Aide financière par des rentes

On a demandé aux participants du module 4 s'ils percevaient une rente de quelque sorte que ce soit (plusieurs réponses possibles). 42.8% d'entre eux (119 personnes) sont bénéficiaires d'une rente AI et 39.2% (109) d'une allocation d'impotence. 28.4% des personnes interrogées (79) ne reçoivent aucune rente. Seules quelques personnes reçoivent des prestations complémentaires (3.6% des personnes interrogées), une rente SUVA (1.8%) ou d'autres rentes (10.4%)⁷⁰.

Une autre question concernait le taux d'invalidité reconnu par l'AI („taux d'invalidité théorique“). Parmi les 105 personnes qui, selon leur taux d'invalidité théorique, ont droit à une rente AI, les taux d'invalidité se répartissent de la façon suivante : 6.7% ont un taux d'invalidité d'au moins 40 pour cent (quart de rente), 43.8% un taux d'au moins 50 pour cent (demi-rente), 10.5% un taux d'au moins 60 pour cent (trois-quarts de rente) et 39% ont une invalidité reconnue d'au moins 70 pour cent (rente entière).⁷¹

Pour les rentes AI, les personnes atteintes d'une „limitation de la capacité visuelle“ constituent une très petite minorité : en 2014, celles-ci représentaient 1,25% de tous les rentiers (BFS, 2015b).

Lors des entretiens qualitatifs, l'obtention d'une rente est décrite comme quelque chose de simple car, comme l'exprime une personne interrogée :

Lorsqu'on est handicapé de la vue, les choses sont relativement claires, il n'y a pas grand-chose à discuter. C'est peut-être la seule chose positive. Le handicap visuel est mesurable. (Entretien module 5)

A cause du système par paliers des rentes AI (quart de rente, demi-rente, trois-quarts de rente, rente entière), il peut parfois y avoir ce qu'on appelle un „effet de palier“, c'est-à-dire qu'une augmentation de salaire peut conduire à une réduction de la rente AI, ce qui fait qu'à la fin les personnes concernées ont moins d'argent à disposition. Dans les cas extrêmes, cela peut même amener les personnes concernées à refuser une augmentation de salaire pour éviter les réductions de rente. Ceci a un effet démotivant. Le module 2 montre en outre que la rente AI, qui est d'une part une aide, peut d'autre part être perçue comme une stigmatisation supplémentaire lors de la recherche d'emploi.

4.4.2 Organisations apportant une aide

En réponse à la question de savoir si elles avaient au moins une fois dans leur vie reçu le soutien d'une organisation, les personnes interrogées ont, pour 41,9% d'entre elles (117 personnes), indiqué que cette aide avait été apportée par un centre de consultation pour handicapés de la vue⁷². 38% (106) ont reçu l'aide de la consultation professionnelle de l'AI, 34,8% celle de SBH Professional (97), 8,2% (23) celle d'un ORP et 13,6% (38) ont indiqué ne jamais avoir demandé ou reçu l'aide d'une organisation. Une des organisations les plus souvent citées dans les réponses était „Accesstech“. Les autres organisations souvent citées sont les différents centres de consultation et de réadaptation régionaux, ainsi que le service de réinsertion de Bâle/SBH-Basel.

Les résultats du module 5 montrent que les offices régionaux de placement (ORP) sont parfois dans l'incapacité d'apporter une aide efficace parce que les employés ne connaissent pas bien, de l'avis des personnes interrogées, les besoins des personnes handicapées de la vue et les questions spécifiques les concernant.

Bien que de nombreuses possibilités d'aide pour les personnes aveugles et malvoyantes existent, celles-ci n'ont souvent pas une vision d'ensemble de l'offre à leur disposition. Pour cette raison, elles

⁷⁰ n effectif=278. L'addition des chiffres ne donne pas 100% à cause des réponses multiples possibles.

⁷¹ n effectif=105.

⁷² n effectif=279. Formulation exacte de la question : „Quelles organisations vous ont aidé dans votre vie professionnelle jusqu'à présent ?“ (Plusieurs réponses possibles : services de consultation pour les personnes malvoyantes, service de réinsertion Bâle/Sehbehindertenhilfe Basel, orientation professionnelle AI, ORP, autres, aucune).

s'adressent souvent à un centre de consultation plutôt qu'à un autre par hasard. Certaines personnes indiquent également qu'elles auraient besoin de l'aide d'autres personnes concernées, par exemple à travers un blog qui permettrait d'échanger au sujet d'expériences positives faites avec certaines technologies d'assistance et d'avoir une sorte de „modèle positif“.

4.4.3 Aide privée

L'entourage privé des personnes aveugles ou handicapées de la vue joue également un rôle important au niveau de l'aide. Ainsi, 31,3% des personnes interrogées lors du module 4 indiquent que des personnes privées les ont parfois aidées à accomplir certaines tâches nécessaires à leur activité professionnelle. Les 68.7% restants n'ont pas recours à ce type d'aide⁷³. Les personnes qui reçoivent une aide de leur entourage privé indiquent pour la plupart que cette aide est fournie par leur partenaire (48 réponses) ou par leur „famille“ (42 réponses). Ces personnes les aident surtout en leur lisant des textes à haute voix (43 réponses), en rendant des informations accessibles (40 réponses) ou en amenant la personne concernées en voiture au travail (32 réponses).

Tout comme les résultats du module 4, les entretiens qualitatifs des modules 2 et 5 et les entretiens supplémentaires du module 4 mettent en avant à quel point l'entourage privé est important. Il est vrai que le fait d'être soutenu par son entourage privé est très important aussi pour les personnes qui ne sont pas handicapées, mais pour les personnes qui sont aveugles ou malvoyantes, l'aide des proches permet de surmonter les obstacles rencontrés dans le cadre de l'activité professionnelle (grâce au soutien apporté lors des activités énumérées plus haut) et de mieux faire face aux phases de chômage et à la difficulté de trouver un emploi. Le rôle des parents a été thématiqué de façon accessoire lors des entretiens, tant de façon positive (les parents en tant qu'aide à l'intégration) que négative (les parents en tant que frein à l'intégration à cause de leur manque de connaissances au sujet du handicap visuel).

4.4.4 Comparaison avec les résultats d'enquêtes préalables

La problématique de l'effets de palier, telle qu'elle est révélée par SAMS, est un dilemme connu qui apparaît dans le cadre des rentes AI (Bieri & Gysin, 2010) et dans d'autres systèmes de sécurité sociale (Ehrler, Knupfer & Bochsler, 2012). Bieri et Gysin (2010, p. 47) arrivent à la conclusion, dans leur comparaison du système des rentes en paliers avec un système fictif sans paliers, que les systèmes par paliers ont un effet réducteur sur l'attractivité du travail, alors que les systèmes sans paliers „augmentent en général l'attractivité du travail“ (ibid., p. 47). Un système sans paliers a été proposé lors de la révision de l'AI 6b. Le paquet de mesures de cette révision a toutefois été refusé par la Parlement.

L'importance de l'existence de centres de consultation professionnelle spécialisés pour les personnes handicapées de la vue est soulignée par SAMS et est également mise en avant par d'autres études (Bach, 2011, p. 267).

Le rôle joué par l'entourage privé sur la carrière professionnelle a jusqu'ici peu été thématiqué et étudié. On trouve cependant quelques références quant au rôle des parents. Goertz, van Lierop, Houkes et Nijhuis (2010, p. 410) indiquent notamment, dans une revue systématique des études qualitatives et quantitatives sur le taux d'activité des personnes aveugles et malvoyantes, que la confiance des parents est un facteur important et qu'elle a un effet positif sur le taux d'activité.

⁷³ n effectif=281. Formulation de la question : „Des personnes privées vous aident/aidaient-elles parfois à effectuer des tâches nécessaires pour votre travail ?“

4.6 Facteurs personnels

Les résultats de SAMS en ce qui concerne les facteurs contribuant à un déroulement perçu comme positif de la carrière et de la situation professionnelle sont les suivants : attitude proactive, évaluation réaliste des propres capacités, stratégies créatives pour surmonter les obstacles, capacité d'adaptation/flexibilité, acceptation et utilisation des moyens auxiliaires, engagement supérieur à la moyenne, acceptation de l'idée de se former de façon continue, vision positive de la vie, compétences sociales et équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle („Work-Life-Balance“). Une partie de ces facteurs n'est pas spécifique aux personnes atteintes de handicap visuel et contribue au succès de la carrière professionnelle d'une façon générale. D'autres facteurs, quant à eux, sont spécifiques à la situation des personnes aveugles et malvoyantes. Les sous-chapitres qui suivent traitent de facteurs tant généraux (4.4.1 et 4.4.5) que spécifiques (4.4.2 à 4.6.4).

4.6.1 Stratégies d'action

Dans le module 2, une typologie comprenant quatre types de stratégies a été élaborée. Il s'agit des stratégies suivantes, qui reprennent la typologie de Zempel (2002) en y ajoutant la stratégie d'évitement.

- Stratégie de planification (action prévoyante systématique, élaboration de plans alternatifs et de mesures préventives)
- Stratégie spontanée (les décisions ne sont prises que lorsque la situation le requière)
- Stratégie flexible (flexible au niveau de la poursuite d'objectifs. Les décisions sont prises de façon ponctuelle et sont considérées comme des essais, la personne concernée à un plan d'action, mais celui-ci n'est pas toujours clairement perceptible pour les personnes extérieures)
- Stratégie d'évitement (la personne évite d'être active, elle laisse les choses se produire).

Les résultats des entretiens du module 2 montrent que les stratégies d'action sont importantes pour l'intégration professionnelle : l'utilisation d'une stratégie de planification ou d'une stratégie flexible contribue à la réussite de l'intégration professionnelle et fait que celle-ci est perçue comme étant positive. Par contre, les stratégies spontanées et d'évitement conduisent plutôt à ce que la situation professionnelle soit perçue comme étant négative.

4.6.2 Communication au sujet du handicap visuel

La communication au sujet du handicap visuel se révèle être un facteur central favorisant la réussite dans la vie professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes. Il est donc très important de parler ouvertement de la déficience visuelle ou de la cécité pour réussir professionnellement. Dans le module 4, 76,1% des personnes interrogées indiquent qu'elles parlent de leur handicap dans leur lettre de candidature, lors de l'entretien d'embauche ou lorsqu'elles commencent à travailler. 15,3% d'entre elles ne communiquent par contre que lorsqu'un travail s'est avéré trop difficile, et 8,5% n'ont encore jamais thématiqué leur handicap visuel sur leur lieu de travail⁷⁴.

Les personnes qui ont subi une détérioration de leur acuité visuelle n'en ont parlé qu'à leurs supérieurs dans 46,9% des cas. Dans 38,1% des cas, ces personnes en ont parlé à tous les collègues avec lesquels elles sont en contact. Le reste des personnes concernées n'en a parlé qu'aux collègues

⁷⁴ n effectif=176. Formulation de la question : „Quand avez-vous évoqué votre déficience visuelle dans l'entreprise ?“

proches (8.1%) ou n'en a parlé à personne (6.9%)⁷⁵. Le fait de parler ouvertement de la péjoration de la vision conduit dans 68.5% des cas à des adaptations, ce qui ne vaut pas pour les 31.5% restants⁷⁶.

Il est intéressant de noter le rapport entre la communication au sujet du handicap visuel et le niveau de satisfaction professionnelle, qui a déjà été évoqué au sous-chapitre 4.1.4. Les personnes qui communiquent ouvertement au sujet de leur handicap visuel sont six fois plus satisfaites que les personnes qui ne le font pas.

Lors de l'enquête qualitative du module 2, trois types de communication ont été analysés : la communication proactive, la communication réactive et le fait d'éviter la communication. Dans le cas de la communication proactive, le handicap visuel ou la cécité sont thématiques avant que des défis ou problèmes ne soient rencontrés. Les personnes interrogées communiquent de cette façon pour différentes raisons, par exemple parce qu'elles veulent sensibiliser leur entourage, parce qu'elles ont fait de mauvaises expériences avec le fait d'éviter de parler du handicap par le passé, pour prendre le contrôle de la situation de façon active, par souci de transparence ou parce qu'elles souhaitent tirer parti de la vision positive qu'ont les autres de certaines qualités associées au handicap visuel (par exemple que les personnes aveugles ont une grande sensibilité et un sens plus aigu du toucher). Dans le cas de la communication réactive, le handicap n'est thématique que lorsque quelqu'un pose une question à ce sujet ou lorsque certains obstacles surviennent dans le quotidien professionnel.

Voici deux exemples de stratégie de communication réactive évoqués lors d'entretiens des modules 5 et 4 :

J'informe toujours lorsque j'ai le sentiment que c'est important que les personnes puissent m'évaluer correctement. (Entretien module 5)

Je n'en parle (en général) à personne. Pas parce que je ne me sens pas bien avec ça, mais parce que ce n'est pas nécessaire. Les gens ne parlent pas non plus à tout le monde du fait que l'ongle d'un de leurs orteils est bizarre ou de ce genre de choses. Et quand c'est important, quand c'est utile pour l'autre personne de le savoir, ou quand cela correspond à ce dont on est en train de parler, que ça concerne l'avenir ou la collaboration ou autre chose du genre, j'en parle. (Entretien supplémentaire module 4)

Dans le cas de la stratégie d'évitement, la personne ne parle pas du handicap visuel, soit parce qu'elle le considère comme une partie évidente de sa personnalité qui n'a pas besoin de faire l'objet d'une communication active et qu'elle ne veut pas être perçue uniquement en tant qu'handicapé du la vue, soit parce que la personne concernée n'a pas (encore) accepté son handicap visuel.

Une analyse quantitative des trois formes de communication chez les personnes malvoyantes (sans tenir compte des personnes aveugles) révèle pour le module 4 que 76.1% d'entre elles communiquent de façon proactive, 15.3% de façon réactive et que 8,5% d'entre elles choisissent plutôt la stratégie d'évitement⁷⁷.

La communication proactive a également été considérée comme étant importante pour l'intégration des collaborateurs concernés dans l'équipe lors des discussions de groupe avec les supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci estiment cependant aussi qu'il est important que la communication ne conduise pas à une stigmatisation ou à l'attribution erronée de compétences ou de manques de compétences.

L'importance de la communication est aussi confirmée par le module 5. On constate ici que le fait de ne pas communiquer au sujet du handicap visuel peut conduire à la perte du poste du travail. Une personne interrogée, par exemple, a démissionné parce qu'elle ne pouvait plus lire certains documents et a prétendu vouloir se réorienter professionnellement.

Le „coming-out“ demande une certaine acceptation du handicap visuel et des limitations qu'il entraîne de la part de la personne concernée, comme le montrent les résultats des modules 2 et 5.

⁷⁵ n effectif=160. Formulation de la question : „Qui informez-vous en cas de détérioration de votre capacité visuelle ?“ (Possibilités de réponses : collègues proches ; seulement supérieurs ; toutes les personnes avec lesquelles je suis en contact ; personne).

⁷⁶ n effectif=124. Formulation de la question : „Des adaptations ont-elles été mises en place?“ (Possibilités de réponses : oui, non).

⁷⁷ n effectif=176 (seulement personnes malvoyantes). Nouveau codage d'une variable existante.

Le module 2 révèle par ailleurs que les facteurs environnementaux ont une influence positive ou négative sur la communication au sujet du handicap visuel. Un environnement ou une équipe de travail compréhensifs et bienveillants contribuent par exemple à ce que les personnes concernées puissent parler ouvertement de leur handicap visuel.

En résumé, on peut dire que le fait de communiquer ouvertement au sujet du handicap visuel semble favoriser un parcours professionnel réussi car cela permet à l'entourage d'apporter son aide et de mettre en place des adaptations du poste de travail. Les facteurs externes (environnement de travail, etc.) ont une influence déterminante sur le fait que le handicap visuel fasse l'objet d'une communication ou non.

4.6.3 Acceptation et utilisation des technologies d'assistance

62.6% de toutes les personnes interrogées utilisent des moyens auxiliaires (souvent appelés „technologies d'assistance“ dans ce rapport) pour travailler. Les 37.4% restants réussissent à effectuer leur travail sans aucune aide⁷⁸.

Les moyens auxiliaires électroniques sont particulièrement souvent utilisés (89.8% des utilisateurs de moyens auxiliaires⁷⁹), mais également les moyens auxiliaires optiques (65.9%⁸⁰), ainsi que les moyens auxiliaires pour la mobilité (63.6%⁸¹). Un nombre plus restreint de personnes, soit 35,2%, utilisent des moyens auxiliaires tactiles⁸².

Les moyens électroniques utilisés sont surtout les programmes de synthèse vocale (97 personnes) et d'agrandissement (92 personnes). Parmi les moyens auxiliaires optiques, les plus utilisés sont les appareils de lecture (54), les loupes (53) et une adaptation de l'éclairage (53). Les moyens auxiliaires pour la mobilité utilisés sont la canne blanche (107 personnes) et le chien-guide (19) et, pour les moyens auxiliaires tactiles, la ligne braille (45) et la machine de Perkins (40).

La compréhension des supérieurs hiérarchiques est importante pour que la personne puisse utiliser des moyens auxiliaires. Le module 5 révèle que les employeurs, en particulier pour les emplois temporaires, hésitent à prendre les mesures nécessaires à la mise en place d'un poste de travail sans barrières, qu'ils considèrent comme une surcharge :

Mon employeur se dit toujours : elle va de toute façon repartir. (Entretien module 5)

Dans certains cas, les limitations du système informatique de l'entreprise rendent l'installation de certains logiciels impossible.

4.6.4 La compensation : une chance et un risque

Le module 4 montre, comme nous l'avons déjà évoqué au chapitre 4.2.2, qu'une grande partie des personnes interrogées (72.3%⁸³) a besoin de plus de temps pour effectuer son travail correctement à cause du handicap visuel ou de la cécité. Les entretiens qualitatifs des modules 2 et 5 révèlent en outre qu'un engagement supérieur à la moyenne est nécessaire pour réussir dans le monde du travail en tant que personne aveugle ou malvoyante. Il est clair que le fait de beaucoup s'engager au travail est utile pour la carrière de toutes les personnes actives. Mais chez les personnes aveugles ou malvoyantes, cet engagement supérieur à la moyenne est principalement dû à des stratégies de compensation. Lorsque la personne concernée n'arrive pas à effectuer le travail qui lui est demandé, elle l'amène souvent à la maison et le fait durant son temps libre. Les personnes handicapées de la vue

⁷⁸ n effectif= 281. Cette analyse est une combinaison des deux questions „Avez/aviez-vous besoin d'une assistance pour travailler en raison de votre handicap visuel/cécité ?“ et „Avez/aviez-vous besoin de moyens auxiliaires pour pouvoir travailler ?“ (Possibilités de réponses pour les deux questions : oui, non).

⁷⁹ n effectif =176.

⁸⁰ n effectif =176.

⁸¹ n effectif =176.

⁸² n effectif =176.

⁸³ n effectif =281.

effectuent souvent beaucoup plus d'heures que celles qui leur sont effectivement payées. Le temps supplémentaire rendu nécessaire par le handicap visuel est la plupart du temps compensé par la personne concernée à ses frais. Comme l'exprime une personne interrogée :

J'ai pris le stress sur moi et essayé de répondre aux attentes. (Entretien étude préalable)

Lors d'un autre entretien, une personne évoque le fait qu'elle a toujours l'impression de travailler plus lentement et qu'elle doit prendre sur elle pour compenser cette perte de temps :

J'ai tout le temps l'impression d'être trop lente, que je n'en fais pas assez, je suis constamment sous pression. (Entretien étude préalable)

Cette stratégie de compensation demande beaucoup d'énergie, en particulier aux personnes dont la vision s'est détériorée au cours de leur vie professionnelle.

Lors des entretiens menés dans le cadre des modules qualitatifs, on note chez plusieurs personnes interrogées que cet engagement supérieur à la moyenne est associé à un risque d'épuisement ou que, comme l'exprime une personne concernée :

On doit sans arrêt prouver qu'on est capable. C'est ça qui fait qu'on touche parfois un peu à ses limites. (Entretien module 5)

4.6.5 Sexe et niveau de formation

Dans le module 4, nous avons analysé le rapport entre huit variables (le taux d'occupation, la rente AI, le salaire, le niveau de satisfaction professionnelle, la durée du rapport contractuel, l'évaluation du salaire comme étant juste, l'intégration dans l'équipe, l'impression d'être respecté dans l'équipe⁸⁴) et le sexe des personnes interrogées, leur niveau de formation, leur degré du handicap visuel, ainsi que le moment d'apparition de la cécité ou de la déficience visuelle. Les résultats concernant le sexe et le niveau de formation sont traités dans le sous-chapitre 4.5.

En ce qui concerne le niveau de formation (secondaire I, secondaire II ou tertiaire), il s'avère que les personnes disposant d'une formation tertiaire ont des salaires nettement plus élevés (>7000 CHF/mois : 65.3%) que les personnes ayant un diplôme du secondaire II (>7000 CHF/mois : 21.1%) ou du secondaire I (>7000 CHF/mois : 18.6%)⁸⁵. Les personnes ayant une formation tertiaire sont moins souvent bénéficiaires d'une rente AI (64.7% sans rente AI) que les personnes ayant un niveau de formation du secondaire I (50% sans rente AI) et du secondaire II (55.6% sans rente AI)⁸⁶. Ces personnes sont également plus satisfaites de leur situation professionnelle⁸⁷. Il faut cependant noter que les deux derniers résultats évoqués se sont pas significatifs du point de vue statistique.

Par contre, trois résultats en lien avec le sexe des personnes interrogées sont tout à fait significatifs du point de vue statistique. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel (76.1% ; hommes : 45.5%⁸⁸) et gagnent moins que les hommes. Les femmes ne constituent que 21,5% du pourcentage de personnes ayant un revenu net supérieur à 7000 francs par mois, les hommes 44,3%⁸⁹. Elles restent également moins longtemps employées dans la même entreprise que les hommes : 49% de femmes travaillent six ans et plus dans la même entreprise, pour 66.9% d'hommes⁹⁰.

⁸⁴ Ces analyses ont été effectuées grâce au test du χ^2 (même lorsque la variable dépendante avait une échelle ordinale). Données concernant les variables dépendantes : taux d'occupation : plein temps/temps partiel ; rente AI : oui, non ; salaire : 0 à 7000, >7000 ; niveau de satisfaction professionnelle : satisfait/insatisfait (les réponses „partiellement satisfait“ ont été comptées comme faisant partie d'„insatisfait“) ; durée du rapport contractuel : moins de 6 ans, 6 ans ou plus ; salaire considéré comme juste : oui, non ; intégration dans l'équipe : oui, non ; sentiment d'être respecté dans l'équipe : oui, non.

⁸⁵ n effectif=111 (analyse des postes à plein temps uniquement) ; χ^2 p=0.000.

⁸⁶ n effectif =282; χ^2 p=0.072.

⁸⁷ n effectif =245; χ^2 p=0.082.

⁸⁸ n effectif =282; χ^2 p=0.000.

⁸⁹ n effectif =111 (analyse des postes à plein temps uniquement) ; χ^2 p=0.049..

⁹⁰ n effectif =245; χ^2 p=0.005.

4.6.6 Comparaison avec d'autres études préalables

Pour la Suisse, Zimmermann et Cuska (2011) ont étudié le lien entre la communication au sujet du handicap visuel et l'utilisation de moyens auxiliaires. Lors d'une petite enquête, ils ont constaté que les personnes qui avaient été engagées alors qu'elles n'étaient pas atteintes de handicap visuel et dont la vue s'était détériorée ne parlaient pas de leur handicap visuel et des limitations qu'il engendrait par peur de perdre leur emploi et par conséquent n'utilisaient souvent pas de moyens auxiliaires. Zimmermann et Paul appellent ce groupe de personnes les „handicapés de la vue invisibles“.

On peut considérer l'„enregistrement officiel“ qui existe dans certains pays comme étant un indicateur de communication ouverte. Mojon-Azzi, Sousa-Poza und Mojon (2010) ont étudié l'influence du handicap visuel sur le taux d'activité dans 11 pays européens et en Israël. Cette étude montre que les employés malvoyants qui ne s'étaient pas enregistrés en tant que handicapés de la vue étaient nettement moins satisfaits de leur travail, se sentaient plus limités dans leurs possibilités de prendre des décisions, avaient l'impression d'avoir moins de chances de développer leurs compétences et capacités, et indiquaient recevoir moins de soutien et d'appréciation, ainsi qu'un salaire moins adéquat. De plus, elles indiquaient plus souvent souhaiter prendre une retraite anticipée que les personnes qui avaient officiellement annoncé qu'elles étaient handicapées de la vue.

Golub (2006, p. 722) considère que le fait d'accepter son handicap visuel est la condition de base à une communication ouverte, qui inclut selon lui aussi la capacité de s'exprimer clairement concernant ses besoins en matière de soutien.

Plusieurs études se penchent sur le rapport entre l'utilisation des technologies d'assistance et le succès professionnel : selon Golub (2006, p. 722), les compétences au niveau de l'utilisation des technologies d'assistance sont un facteur important pour la réussite professionnelle. Bell et Mino (2013) ont constaté qu'il y a un rapport positif entre l'utilisation de moyens auxiliaires et le niveau de salaire, de satisfaction professionnelle et de taux d'occupation. La revue systématique des études qualitatives et quantitatives sur le taux d'occupation des personnes aveugles et malvoyantes (Goertz et al., 2010, p. 410) décrit aussi l'utilisation de moyens auxiliaires comme un facteur pouvant être mis en relation avec un taux d'activité plus élevé (voir également Fok, Polgar, Shaw & Jutai, 2011 ; Pellerin, 2010).

Toutefois, l'utilisation des moyens auxiliaires ne dépend pas seulement de la personne concernée, mais aussi du fait que les employeurs soient prêts ou non à procéder à une adaptation du poste de travail. Les technologies informatiques peuvent rendre la vie professionnelle des personnes handicapées de la vue plus facile, mais également plus difficile. C'est notamment le cas lorsque les adaptations nécessaires prennent trop de temps ou ne sont pas compatibles avec le matériel informatique utilisé sur le lieu de travail (Lainé, 2010).

Les chances et les risques de la „compensation“ n'ont pas été thématiques dans les études préalables.

Les résultats de SAMS concordent avec ceux de Clements, Douglas und Pavey (2011), qui constatent que le niveau de formation est de loin le facteur influençant le plus le fait de trouver et d'occuper un emploi et que les personnes sans formation et n'ayant pas fait d'études ont énormément de difficultés à trouver un emploi stable.

4.7 Fonctions et structures corporelles

Ce chapitre traite de la question de savoir s'il existe ou non un lien entre la „déficience“ et la réussite professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes. Il tente plus particulièrement de répondre aux questions suivantes :

- La situation professionnelle des personnes devenues aveugles ou malvoyantes durant leur vie professionnelle diffère-t-elle de celle des personnes qui étaient déjà aveugles ou malvoyantes avant leur intégration dans le monde du travail ?

- La situation professionnelle des personnes concernées diffère-t-elle selon le degré de gravité du handicap visuel ?⁹¹
- La situation professionnelle des personnes qui sont atteintes d'un handicap auditif en plus de la déficience visuelle diffère-t-elle de celle des personnes qui ne sont pas malentendantes ?

Ces questions sont présentées en lien avec les résultats des modules 2, 4 et 5. En ce qui concerne le module 4, huit variables centrales ont été analysées (taux d'occupation, rente AI, salaire, satisfaction professionnelle, durée du rapport contractuel, salaire considéré comme juste, intégration dans l'équipe, sentiment d'être respecté dans l'équipe) et des liens statistiques ont été établis lorsque c'était possible. La réponse à la troisième question n'est présentée que sous forme de pourcentages car elle n'a pas pu être analysée au travers de tests statistiques à cause du nombre trop restreint de cas observés (seules 17 personnes indiquent être atteintes d'un handicap auditif en plus du handicap visuel).

4.7.1 Moment d'apparition du handicap visuel

Dans le cadre du module 2, quatre types de parcours professionnels ont pu être identifiés. Il s'agit du parcours sans obstacles (type 1), du parcours marqué par des obstacles ponctuels (type 2), du parcours marqué par des obstacles récurrents (type 3) et du parcours marqué par des obstacles permanents (type 4). Les personnes concernées ayant fait l'expérience d'un parcours sans obstacles sont confrontées à des défis mais ne les décrivent ou ne les vivent pas en termes d'obstacles ou de ruptures. Dans le cas des obstacles ponctuels, les personnes concernées ont été confrontées à une rupture ou à des ruptures et obstacles ponctuels liés au handicap visuel ou à la cécité au cours de leur carrière. Les obstacles récurrents sont constitués par des ruptures répétées qui se sont produites à différents moments de la vie professionnelle et ne sont pas uniquement liées au handicap visuel. Dans le cas des obstacles permanents, les personnes concernées ont l'impression qu'elles sont constamment confrontées à des ruptures ou à des obstacles à cause de leur déficience visuelle ou de leur cécité.

La comparaison entre le groupe-avant (18 personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes avant leur intégration professionnelle) et du groupe-après (28 personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes durant leur vie professionnelle⁹²) permet de relever les différences suivantes en lien avec la typologie décrite ci-dessus :

Les parcours sans obstacles se rencontrent tant chez des personnes devenues handicapées de la vue avant leur intégration professionnelle que chez celles qui sont devenues aveugles ou malvoyantes plus tard. Toutefois, dans le groupe-avant, le parcours sans obstacles ne concerne que des personnes qui avaient 16 ans ou plus d'expérience professionnelle au moment où le handicap visuel est apparu. Ces personnes ont pu bénéficier d'un important réseau de contacts et de relations et mettent en avant que leur réussite est due à leurs compétences. Avant de devenir aveugles ou malvoyantes, certaines d'entre elles travaillaient déjà dans des domaines professionnels qui conviennent bien aux personnes atteintes de handicap visuel/cécité. Dans le groupe-avant, les parcours sans obstacles ont surtout été rendus possibles par des stratégies de planification à long terme et de compensation.

⁹¹ Dans le module 4, le degré de gravité du handicap visuel a été recensé à partir de l'évaluation personnelle des personnes concernées. Formulation de la question : „Combien votre déficience visuelle vous limite-t-elle ?“ (Possibilités de réponses : je suis aveugle ; légèrement/moyennement/fortement). La décision de poser la question de cette façon a été prise, d'accord avec le mandataire et le groupe d'accompagnement, parce qu'il n'était pas possible d'utiliser des méthodes scientifiques de mesure dans le cadre de la récolte de données du module 4 et qu'il aurait parfois été trop difficile pour les personnes interrogées de répondre à d'autres types de questions (concernant par exemple le degré de dioptrie, ou le besoin en matière de correction ou d'agrandissement).

⁹² Le groupe-avant et le groupe-pendant sont définis de façon légèrement différente dans le module 2 et dans le module 4. Dans le module 2, le groupe-avant comprend également la phase d'entrée dans la vie professionnelle, alors que ces personnes sont incluses dans le groupe-avant dans le module 4. Toutefois, étant donné que seule une personne interrogée lors du module 2 est devenue aveugle ou malvoyante durant la phase d'entrée dans la vie professionnelle, les résultats des modules 2 et 4 sont comparables.

Dans le groupe-avant, on ne trouve personne ayant eu un parcours marqué par des obstacles permanents, alors que ce type de parcours est présent chez quatre personnes du groupe-pendant, qui ont toutes été touchées par le handicap visuel ou la cécité 16 ans ou plus après leur entrée dans le monde professionnel. Ces personnes travaillent pour la plupart à temps partiel, souvent avec un taux d'occupation de seulement 20 ou 30 pour cent et dans un domaine professionnel qui ne correspond pas à leur profession initiale et qu'elles considèrent comme inadapté à leurs compétences. Ces personnes se sentent „mises à l'écart“ et utilisent pour la plupart une stratégie d'évitement.

Les deux autres types (obstacles ponctuels et obstacles récurrents) se rencontrent dans les deux groupes.

Dans le groupe-avant, le lien possible entre le type de scolarité suivi (intégrative, école pour aveugles et malvoyants ou les deux) et le déroulement du parcours professionnel a fait l'objet d'une analyse. Les données récoltées n'ont toutefois pas permis de le vérifier.

Comme il a déjà été évoqué plus haut, les données du module 4 ont été utilisées afin d'analyser huit variables. Pour ce calcul simplifié, le moment d'apparition du handicap visuel a été divisé en deux groupes (apparition du handicap visuel avant 25 ans, apparition du handicap visuel à 25 ans ou plus).

Dans le module 4, deux différences significatives du point de vue statistique se profilent lors de la comparaison des personnes selon le moment d'apparition du handicap visuel : les personnes devenues aveugles ou malvoyantes après 25 ans perçoivent plus souvent une rente AI (53.1%) que les personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes avant 25 ans (37.8%)⁹³. De plus, elles estiment moins souvent que leur salaire est juste (79.5%) que les personnes dont le handicap visuel est apparu plus tôt (89.2%)⁹⁴. Toutes les autres variables ne révèlent pas de différences significatives. On remarque cependant que les valeurs des personnes devenues handicapées de la vue après 25 ans sont souvent moins bonnes que celles des personnes dont le handicap visuel s'est manifesté avant 25 ans. Leur salaire est plus bas (31.3% d'entre elles ont un salaire net de plus de 7000 francs pour 43% chez les personnes devenues handicapées de la vue avant 25 ans⁹⁵). Elles sont moins souvent satisfaites de leur situation professionnelle (71% d'entre elles indiquent être satisfaites en comparaison avec 76.7% pour l'autre groupe⁹⁶). Par contre, 100% d'entre elles se sentent intégrées dans leur équipe de travail (pour 95,7% dans le groupe de comparaison⁹⁷). De plus, elles travaillent un peu moins longtemps dans la même entreprise (55.1% d'entre elles ont le même employeur depuis six ans et plus, alors qu'elles sont 61,4% dans l'autre groupe)⁹⁸.

Comme nous l'avons déjà indiqué au chapitre 4.1.2, les personnes dont le handicap visuel s'est déclaré après leur intégration professionnelle ont dû changer de métier beaucoup plus souvent (25.8%)⁹⁹ que celles qui étaient déjà aveugles ou malvoyantes avant leur intégration dans le monde du travail.

4.7.2 Degré de handicap visuel

Les indications concernant le degré de handicap visuel peuvent surtout être trouvées dans le module 4. Pour les analyses de comparaison, le degré de handicap visuel a été divisé en trois niveaux : léger, moyen et grave/aveugle.

Aucune des huit variables ne présente de différences significatives du point de vue statistique. Des liens intéressants peuvent cependant être établis : les personnes qui sont gravement malvoyantes ou aveugles perçoivent plus souvent une rente AI (47.5%) que les personnes indiquant être atteintes de déficience visuelle légère (25.9%) ou moyenne (36.6%)¹⁰⁰. Les personnes dont le handicap visuel est

⁹³ n effectif=282 ; χ^2 p=0.019.

⁹⁴ n effectif=267 ; χ^2 p=0.038.

⁹⁵ n effectif=111 (seules les personnes travaillant à plein temps sont prises en compte) ; χ^2 p=0.250.

⁹⁶ n effectif=245 ; χ^2 p=0.354.

⁹⁷ n effectif=256. Les conditions ne sont pas réunies pour effectuer le test.

⁹⁸ n effectif=245 ; χ^2 p=0.367.

⁹⁹ n effectif=278 ; χ^2 p=0.006.

¹⁰⁰ n effectif=279 ; χ^2 p=0.053.

le plus marqué sont les plus satisfaites de leur situation professionnelle (77% en comparaison avec 73.1% pour le groupe „léger“ et 70.3% pour le groupe „moyen“)¹⁰¹. Les personnes atteintes de handicap visuel de degré moyen sont les moins nombreuses à avoir un salaire de plus de 7000 francs (30.8% en comparaison avec 43.8% pour les personnes atteintes de handicap visuel léger et 39.4% pour les personnes atteintes de handicap visuel grave ou aveugles¹⁰²). Ce groupe a en outre la proportion la plus basse de personnes travaillant à plein temps (36.6% en comparaison avec 59.3% pour le groupe „léger“ et 40.3% pour le groupe „grave“¹⁰³).

La durée du rapport contractuel est à peu près identique pour les trois groupes. 53,8% du groupe „léger“, 59.4% du groupe „moyen“ et 59.9% du groupe „grave“¹⁰⁴ travaillent depuis six ans ou plus dans la même entreprise. Pour les variables „intégration dans l'équipe“ et „sentiment d'être respecté par l'équipe“, la plupart des réponses sont „oui“, ce qui fait que les conditions ne sont pas réunies pour effectuer le test du khi².

Une analyse des professions¹⁰⁵ des personnes interrogées lors du module 4 révèle cependant qu'il existe un lien entre le degré de gravité du handicap visuel et la diversité des métiers exercés. Chez les personnes qui sont atteintes de handicap visuel „léger“, on trouve 27 valeurs existantes de professions¹⁰⁶ et 20 métiers différents en tout. Pour les personnes du groupe „moyen“, on trouve 39 métiers différents pour 69 valeurs existantes. Chez les personnes qui sont gravement handicapées de la vue ou aveugles, on recense 63 métiers pour 174 valeurs existantes (voir graphique 2). La diversité des professions exercées est donc plus grande chez les personnes atteintes de handicap visuel léger que chez les personnes dont la déficience visuelle est plus grave. Cette différence peut être exprimée par un quotient représentant la relation entre les professions indiquées et le nombre de personnes interrogées. Ce „quotient de diversité professionnelle“¹⁰⁷ peut avoir une valeur allant de 0¹⁰⁸ à 1, la plus grande diversité professionnelle étant représentée par le chiffre 1 et la plus petite par les valeurs proches de 0. Ainsi, le quotient de diversité professionnelle est de 0.74 pour les personnes ayant une déficience visuelle légère, de 0.57 pour le groupe „moyen“ et de 0.36 pour les personnes gravement handicapées de la vue ou aveugles.

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 et 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, suivis par les masseuses et masseurs et les travailleurs sociaux.

¹⁰¹ n effectif=242 ; khi² p=0.575.

¹⁰² n effectif=108 (seules les personnes travaillant à plein temps sont prises en compte) ; khi² p=0.652.

¹⁰³ n effectif=279 ; khi² p=0.116.

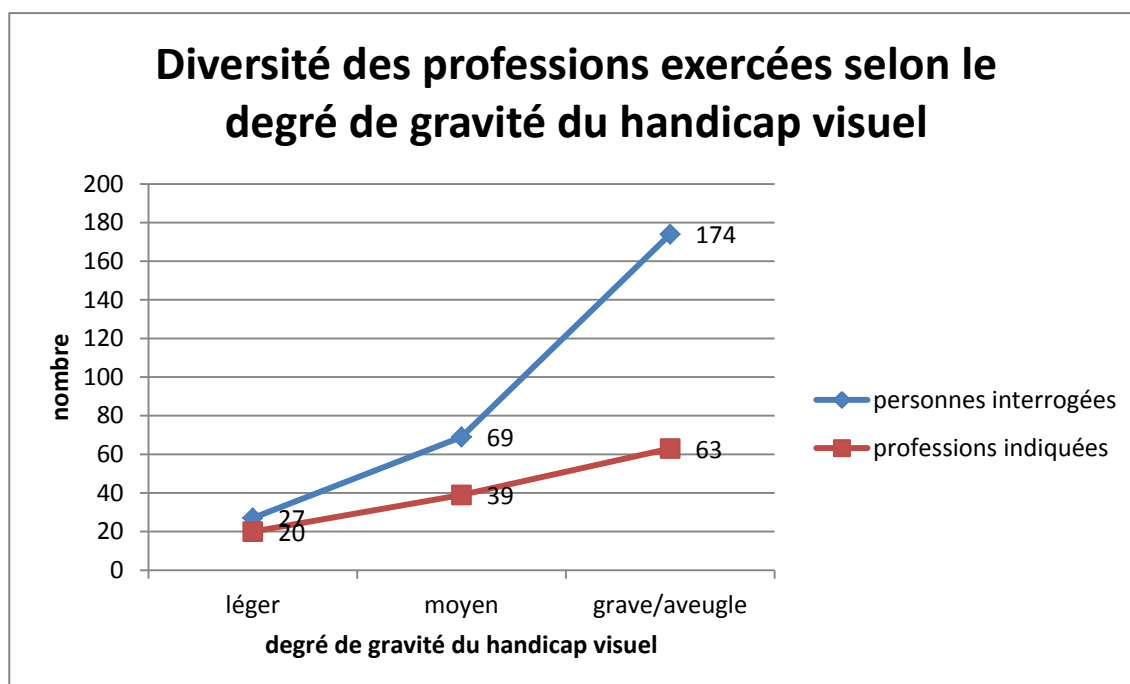
¹⁰⁴ n effectif=242 ; khi² p=0.845.

¹⁰⁵ BFS (2012).

¹⁰⁶ Le terme de „valeurs existantes“ se réfère ici aux désignations de professions figurant dans la nomenclature suisse des professions selon BFS (2012).

¹⁰⁷ Terme inventé par les auteurs.

¹⁰⁸ La valeur 0 n'existe pas, étant donné que le calcul du quotient de diversité professionnelle ne fait sens que lorsqu'une profession apparaît au moins une fois.



Graphique 2 : Diversité des professions exercées selon le degré de gravité du handicap visuel

4.7.3 Handicaps visuel et auditif combinés

Dans l'échantillon étudié lors du module 4, 17 personnes indiquent être atteintes d'un handicap auditif en plus de leur déficience visuelle. Etant donné que cette situation ne concerne qu'un nombre très restreint de cas, les comparaisons avec l'ensemble des personnes interrogées doivent être considérées avec précaution. Les résultats indiquent que les personnes qui sont également malentendantes travaillent plus souvent à temps partiel (64.7%¹⁰⁹; ensemble : 57.9%¹¹⁰) et qu'elles perçoivent plus souvent une rente AI (64.7%¹¹¹; ensemble : 42.8%) que l'ensemble des personnes interrogées. En outre, leur niveau de satisfaction professionnelle est plus bas (seulement 53.3%¹¹² d'entre elles sont satisfaites ou très satisfaites en comparaison avec 75.1% pour l'ensemble des personnes interrogées). La durée de leur rapport contractuel est nettement plus élevée que pour le reste des personnes interrogées (100% d'entre elles travaillent depuis trois ans et plus dans la même entreprise, alors que ce n'est le cas que pour 72,3% de l'ensemble de l'échantillon). Il n'y a par contre pas de différence notable entre les deux groupes en ce qui concerne la question de l'intégration dans l'équipe et de l'évaluation du salaire¹¹³.

4.7.4 Comparaison avec les résultats d'études préalables

En ce qui concerne la recherche existante, les analyses portant sur le moment d'apparition du handicap visuel et son degré de gravité ne sont pas univoques. Goertz et al. (2010, p. 408), par exemple, ont constaté dans leur revue systématique des études existantes que les résultats obtenus par diverses enquêtes portant sur le degré de handicap et le taux d'activité sont contradictoires.

Pour la Suisse, Zimmermann et Cuska (2011, p. 9) décrivent, suite à une petite enquête, la situation de personnes qui ont été engagées alors qu'elles n'étaient pas atteintes de déficience visuelle et dont

¹⁰⁹ n effectif=17.

¹¹⁰ n effectif =282.

¹¹¹ n effectif =17.

¹¹² n effectif =15.

¹¹³ En ce qui concerne le salaire, le nombre trop restreint de cas ne permet pas d'effectuer de comparaison avec l'ensemble du groupe.

la vision s'est détériorée par la suite. Celles-ci se trouvent dans une situation professionnelle difficile car elles n'utilisent souvent pas de moyens auxiliaires par peur de perdre leur emploi. Les conséquences pour elles sont une perte de responsabilités et de salaire et une dévalorisation sur leur lieu de travail, entre autres. L'enquête SAMS montre aussi que la situation professionnelle des personnes devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle est plus difficile que celle des personnes déjà aveugles ou malvoyantes avant leur intégration professionnelle. Cependant, le groupe des personnes qui sont devenues aveugles ou malvoyantes au cours de leur vie professionnelle interrogé par SAMS est très hétérogène.

5 Discussion

Ce chapitre adresse les questions de recherche évoquées au début de ce rapport. Le sous-chapitre 5.1 répond à la question de savoir si l'on peut parler d'égalité des chances au niveau professionnel pour les personnes atteintes de handicap visuel. Le sous-chapitre 5.2 se penche sur les facteurs environnementaux et personnels ayant un impact positif ou négatif sur la réussite professionnelle. Le sous-chapitre 5.3 (recommandations) dresse un bref inventaire des domaines dans lesquels des mesures apparaissent comme utiles au vu des résultats de l'enquête SAMS, et le sous-chapitre 5.4 se concentre sur les questions restées ouvertes.

5.1 Sur la voie de l'égalité

L'étude SAMS cherche à savoir si l'égalité des chances dans la vie professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel est réalisée ou non.

Bien que la situation professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes diffère de celle du reste de la population suisse par certains aspects, les résultats de SAMS montrent que l'égalité est déjà une réalité dans de nombreux domaines. Nous abordons ci-dessous les aspects pour lesquels les valeurs mesurées chez les personnes interrogées par SAMS sont plus élevées que celles de la population suisse globale, celles où l'on ne note pas de différence entre les deux groupes et celles où l'égalité n'est pas encore atteinte.

Les points positifs à relever sont que les personnes aveugles et malvoyantes interrogées font plus souvent partie de la direction de l'entreprise que ce n'est le cas, proportionnellement, pour l'ensemble de la population. Elles sont en outre aussi souvent représentées dans les tranches de salaire supérieures (plus de 7000 francs/mois) que le reste de la population.

On trouve des valeurs semblables à celles de la population globale en ce qui concerne la durée du rapport contractuel. Comme les personnes interrogées par l'ESPA, plus de la moitié des personnes ayant participé à SAMS travaillent depuis cinq ans ou plus dans la même entreprise. Les personnes interrogées par SAMS connaissent également des phases de chômage d'une durée similaire à celles de l'ensemble de la population. Dans ce domaine, le niveau de formation joue un rôle important. Les personnes ayant un niveau de formation plus élevé ont moins de risque d'être au chômage. En comparaison avec l'ESPA, les personnes interrogées par SAMS sont à peu près aussi nombreuses à travailler en dehors de leur domicile. De plus, les valeurs de SAMS et du PSM concernant la perception du salaire comme étant juste ou le degré de satisfaction concernant le montant du salaire sont comparables.

Pour certains aspects, l'égalité des chances n'est toutefois pas acquise. On note par exemple que les personnes handicapées de la vue travaillent plus souvent à temps partiel à cause de leur déficience visuelle ou de leur cécité. Plus de la moitié des personnes interrogées par SAMS (environ 60%) et à peu près autant de personnes dans la population suisse globale travaillent depuis relativement longtemps¹¹⁴ dans la même entreprise. Par contre, on trouve moins de personnes dans SAMS qui travaillent durant moins d'un an chez le même employeur que dans la population suisse dans son ensemble. Ceci peut être interprété comme un point positif si l'on considère la durée du rapport contractuel comme étant un indicateur de satisfaction professionnelle. Mais d'un autre côté, les résultats de SAMS révèlent que beaucoup de personnes interrogées craignent de ne pas retrouver d'emploi à cause de leur handicap visuel. Si c'est la raison pour laquelle une personne garde le même emploi, c'est un aspect pouvant être considéré comme plutôt négatif.

Les personnes interrogées par SAMS participent rarement à des mesures de formation continue non spécifiques au handicap visuel permettant d'acquérir des connaissances professionnelles ou d'autres compétences en lien avec la profession. Dans ce domaine, les résultats de SAMS se situent très pro-

¹¹⁴ c'est-à-dire depuis six ans ou plus.

blement en dessous de la moyenne suisse (il n'est pas possible de comparer les résultats). Il est vrai que les personnes interrogées par SAMS sont très majoritairement satisfaites, voire très satisfaites de leur travail, mais ces valeurs sont un peu moins élevées lorsqu'on les compare avec les données du Panel suisse des ménages. De plus, la tranche des salaires les plus bas (salaire net de moins de 5000 francs/mois) est surreprésentée chez les personnes interrogées par SAMS.

Par ailleurs, un résultat ni négatif ni positif ressortant de SAMS est que les personnes qu'elle a interrogées travaillent plus souvent dans de petites entreprises et dans le secteur des services. La branche la plus représentée dans SAMS est celle de la santé et du travail social, alors que la branche la plus représentée pour l'ensemble de la population suisse est celle de l'extraction de matières premières et de la distribution d'énergie.

En résumé, on peut donc dire que l'égalité des chances est une réalité dans certains domaines, mais qu'elle n'est qu'en „voie de réalisation“ dans d'autres, comme le suggère le titre de ce chapitre.

5.2 Facteurs environnementaux et personnels

5.2.1 Principaux facteurs favorables et défavorables

Intégré dans l'équipe, apprécié par les supérieurs hiérarchiques et malgré tout partiellement sous-estimé

La majorité des personnes interrogées par SAMS se sentent intégrées dans leur équipe de travail et respectées dans leur entreprise. Leurs collègues leur apportent un précieux soutien dans le quotidien professionnel. Elles ne bénéficient toutefois pas de l'aide d'assistants spécialement prévus pour accompagner les personnes aveugles et malvoyantes dans l'entreprise. Les supérieurs hiérarchiques qui s'engagent pour créer des postes de travail sans barrières, qui donnent aux collaborateurs concernés un peu plus de temps pour effectuer le travail lorsque cela est nécessaire et qui partent de l'idée que les personnes handicapées de la vue sont capables de prestations d'aussi bonne qualité que les personnes qui ne sont pas atteintes de déficience visuelle sont un facteur favorable à l'intégration professionnelle des personnes handicapées de la vue. Il est également utile que les supérieurs hiérarchiques considèrent que cette intégration ne dépend pas seulement de la personne concernée mais est l'affaire de toute l'équipe. Ainsi que le suggère la littérature spécialisée, l'idée que la diversité est une chance et une force est aussi un facteur positif (voir Golub, 2006, p. 719).

Les changements au niveau des supérieurs hiérarchiques peuvent représenter un facteur de risque pour les personnes atteintes de handicap visuel. Les employeurs ne sont souvent pas prêts à engager des personnes handicapées de la vue parce qu'ils ne connaissent pas les possibilités dont disposent les personnes concernées pour effectuer leur travail.

Centres spécialisés et aide privée en tant que facteurs favorables

Les personnes atteintes de handicap visuel bénéficient de l'aide apportée par différents organismes, qu'ils soient spécialisés dans le handicap visuel (comme par exemple les centres de consultation pour personnes aveugles et malvoyantes) ou non (comme par exemple les ORP). La préférence va clairement aux centres spécialisés, car ceux-ci disposent des connaissances nécessaires en ce qui concerne le handicap visuel et la cécité.

Les personnes aveugles et malvoyantes reçoivent de la part de leur entourage privé une aide non négligeable pour effectuer des tâches liées à leur travail (accessibilité de documents, etc.). En ce qui concerne l'aide financière, on note certains aspects négatifs des rentes AI, tels que l'effet de palier, qui fait que des augmentations de salaire ne peuvent pas être acceptées car elles entraîneraient une baisse de rente qui réduirait le revenu total disponible. Ceci a un effet démotivant sur les personnes concernées.

Communication proactive du handicap visuel en tant que clé du succès

Les résultats de SAMS démontrent clairement que la communication proactive est un facteur central favorisant la réussite professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes. Elle permet aux personnes concernées de recevoir de l'aide et d'utiliser les technologies d'assistance. Par ailleurs, elle réduit l'insécurité souvent ressentie par les collègues et les supérieurs hiérarchiques lorsqu'ils sont confrontés à une personne aveugle ou malvoyante. Cependant, le fait qu'une personne parle ouvertement ou non de son handicap visuel dépend à la fois de son niveau d'acceptation du handicap et des réactions de son entourage. Ainsi, un environnement de travail et une équipe témoignant de la compréhension et de la bienveillance contribuent favorablement à ce que les personnes concernées puissent parler ouvertement de leur handicap visuel.

Acceptation et possibilité d'utiliser des technologies d'assistance

L'utilisation des technologies d'assistance est liée à la communication proactive. Il n'est possible de les utiliser que lorsque la personne peut parler ouvertement du handicap visuel. Les personnes interrogées utilisent une palette très large de moyens auxiliaires électroniques, optiques et tactiles. Néanmoins, cette utilisation dépend de la bonne volonté des employeurs. Il arrive parfois aussi que les limitations du système informatique de l'entreprise rendent l'installation de certains logiciels impossible. De plus, malgré l'utilisation de moyens auxiliaires, il reste à noter que près d'un quart des personnes interrogées dans le cadre du module 4 indiquent que certaines informations, qu'elles concernent l'entreprise ou non, ne leur sont pas accessibles.

Work-Life Balance

Comme c'est le cas pour la population dans son ensemble, un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un facteur de réussite professionnelle pour les personnes aveugles et malvoyantes. Les personnes handicapées de la vue courent cependant le risque de ne pas pouvoir maintenir cet équilibre à cause de l'engagement supérieur à la moyenne dont elles doivent faire preuve. C'est par exemple le cas lorsque les personnes utilisent trop souvent leurs moments de loisirs pour effectuer les tâches qu'elles n'ont pas eu le temps de terminer au travail à cause de leur handicap visuel.

Le sexe, le niveau de formation, le moment d'apparition du handicap visuel et la présence d'un handicap auditif supplémentaire font une différence

Le fait de disposer d'un bon niveau de formation et d'être un homme sont également des facteurs favorisant la réussite professionnelle, alors que le degré de 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 (à part en ce qui concerne la diversité des professions exercées). Il existe cependant des différences entre les personnes qui étaient déjà aveugles ou malvoyantes avant leur intégration professionnelle (groupe-avant) et celles dont le handicap visuel s'est manifesté plus tard (groupe-pendant). Les variables mesurant le niveau d'égalité des chances de ces dernières sont majoritairement plus basses que celles du premier groupe. 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 permanents. Les valeurs obtenues par les personnes qui indiquent être également malentendantes sont, pour la plupart des variables analysées, moins bonnes que celles de l'ensemble de la population étudiée.

5.2.2 Vue d'ensemble

Le tableau 3 présente une vue d'ensemble qui résume les 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.

Tableau 3 : Facteurs environnementaux et personnels favorisant ou entravant la réussite professionnelle

	Environnement	Personne
(Plutôt) favorable	<ul style="list-style-type: none"> - Collègues de travail prêts à apporter leur aide - Supérieurs hiérarchiques n'ayant pas d'idées préconçues au sujet des compétences des personnes handicapées de la vue - Supérieurs hiérarchiques qui considèrent que les postes de travail sans barrières sont importants et 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 - Centres spécialisés dans le 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 recherche d'emploi - Echange avec d'autres personnes concernées et soutien apporté par celles-ci 	<ul style="list-style-type: none"> - Communication proactive concernant le 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 de 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 et 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 - Effets de palier démotivants de l'AI - Vision d'ensemble manquante concernant les centres 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 burn-out (perte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) - Formation continue concernant uniquement le handicap visuel, pas de perfectionnement professionnel

5.3 Recommandations

Les facteurs favorables et défavorables liés à l'environnement et à la personne décrits ci-dessus 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 centres spécialisés 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 peuvent effectuer. Ils ne savent pas non plus que les personnes handicapées sont en mesure d'effectuer le même travail que les personnes qui ne sont pas aveugles ou malvoyantes grâce à l'adaptation de leur poste de travail et à l'utilisation de technologies d'assistance. Ce manque de connaissances fait qu'ils renoncent très souvent à engager des personnes handicapées de la vue.

L'enquête SAMS a en outre montré que l'acceptation, tant de la part des personnes concernées que des supérieurs hiérarchiques, de l'adaptation du poste de travail et de l'utilisation de moyens auxiliaires, est un facteur favorisant la réussite professionnelle. Les adaptations du poste de travail doivent être effectuées par des spécialistes. Toutefois, les employeurs ne sont souvent pas au courant de la possibilité d'effectuer ces adaptations et ne savent pas à quels centres 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 notamment porter sur les 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. Ce temps de travail supplémentaire est très souvent pris sur le temps libre, ce qui peut créer une surcharge pour les personnes concernées.

Recommandation 2 : Les supérieurs hiérarchiques et les responsables RH devraient être conscients de cette problématique et évoquer assez tôt 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 : 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 au sujet de leur handicap visuel sont plus satisfaites de leur situation professionnelle que celles qui ne le font pas. Le fait de communiquer ouvertement est particulièrement important lorsque cela 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 au sujet de la façon pour elles d'effectuer un travail ou de résoudre un problème, du type d'aide dont elles ont besoin à cause de leur handicap visuel et des 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, les anticiper et demander à leurs employeurs et aux centres de consultation externes concernés 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 centres 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.

Centres 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 centres spécialisés du domaine du handicap visuel, par exemple les centres de consultation, 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 centre de consultation s'adresser.

Recommandation 8 : Les systèmes d'aide existants doivent s'assurer que les personnes concernées sachent à quel centre 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 est d'une part dû 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 centres 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 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'intégration 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 mettent en avant 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.

5.4 Conclusion

L'enquête 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 par exemple 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 seraient 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.

Bibliographie

- 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.
- Bell, E. & Mino, N. (2013). Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results. *Journal of blindness Innovation and Research*, 3 (1). Abgerufen am 19.8.2015 unter:
<http://www.pdrib.com/downloads/Blind%20and%20Visually%20Impaired%20Adult%20Rehabilitation%20and%20Employment%20Survey.doc>
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M. & Phillips, R. (2012). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28 (7), 970-983.
- BFS. (2009a). *Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen.* Abgerufen am 19.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.127563.pdf>
- BFS. (2009b). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen.* Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2010). *Arbeitsort der Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) nach Nationalität von 2001 bis 2009. Tabelle T03.02.01.34.* Abgerufen am 5.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100804.xls>
- BFS. (2012). *Schweizer Berufsnomenklatur SNB (do-d-00-sbn2000-2012-01).* Abgerufen am 17.9.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/sbn_2000/02.Document.142310.xls
- BFS. (2013a). *Sehen Sie genug, um ein Buch oder eine Zeitung zu lesen? Mit Brille oder Kontaktlinsen, wenn Sie diese normalerweise tragen? Spezialauswertung des BFS zuhanden S. Johner-Kobi, zugestellt am 30.7.2015.* Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2013b). *Teilnahme an verschiedenen Typen von Weiterbildung nach Arbeitsmarktstatus, 2011. Anteil in Prozent an der 25-64 jährigen ständigen Wohnbevölkerung.* Abgerufen am 5.8.2015 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.153374.xls>
- BFS. (2014a). *Arbeit und Erwerb. Definitionen.* Abgerufen am 20.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.Document.92157.pdf>
- BFS. (2014b). *Berufliche Stellung der Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.* Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerbsleben. Abgerufen am 18.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.Document.100736.xls>
- BFS. (2015a). *Ausbildungsstufen der ständigen Wohnbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus und Nationalität. Quarsaldurchschnittswerte in 1000. Tabelle T 03.01.02.06.* Abgerufen am 31.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100690.xls
- BFS. (2015b). *Bezüger von Invalidenversicherungsrenten nach Invaliditätsgrad, Funktionsausfall und Geschlecht.* Abgerufen am 10.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/01/03.Document.21571.xls>
- BFS. (2015c). *Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp.* Bundesamt für Statistik, Sektion Arbeit und Erwerbsleben. Abgerufen am

- 09.04.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.100768.xls>
- BFS. (2015d). *Erwerbslose gemäss ILO nach Geschlecht, Nationalität und Dauer der Erwerbslosigkeit. Tabelle je-d-03.03.02.20*. Abgerufen am 3.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/02.Document.149221.xls>
- BFS. (2015e). *Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. 1991-2014*. . Abgerufen am 30.7.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.100752.xls>
- BFS. (2015f). *Invalide RentnerInnen in der Schweiz nach Geschlecht, Invaliditätsgrad und -ursache, BezügerInnen*. Abgerufen am 18.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.82888.xls>
- BFS. (2015g). *Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten*. Abgerufen am 12.8.2015 unter:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/lexikon/lex/0.Document.170010.xls>
- BFS. (2015h). *Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp. Tabelle je-d.03.02.01.16.01*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100724.xls
- BFS. (2015i). *Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp (je-d-03.02.01.19)*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100744.xls
- BFS. (2016). *Vertragsform nach Geschlecht, Nationalität, Altergruppen, Familientyp. Tabelle je-d-03.02.01.23*. Abgerufen am 30.7.2015 unter:
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/08.Document.100764.xls
- Bieri, O. & Gysin, B. (2010). *Modellierung des verfügbaren Einkommens von IV-Rentnerinnen und IV-Rentnern: finanzielle Erwerbsanreize im Vergleich zweier Rentensysteme*. Luzern: Interface.
- 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), 21-30.
- Ehrler, F., Knupfer, C. & Bochsler, Y. (2012). *Schwelleneffekte und negative Erwerbsanreize. Forschungsbericht Nr. 14/12*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuels? [Interview]. *Réadaptation*, 568, 23-26.
- 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), 63-86.

- 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.
- Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5), 378-383.
- 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 19.8.2015 unter: <http://www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html>
- 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>
- World Health Organisation. (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Abgerufen am 19.8.2015 unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf
- Zempel, J. (2002). *Strategien der Handlungsregulation*. Dissertation, Justus-Liebig-Universität, Giessen.
- Zimmermann, H. & Cuska, P. (2011). *Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Schweizer Blindenbund. Abgerufen am 19.8.2015 unter: <http://www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reporeid=0>

Indications concernant les auteures et auteurs

Johner-Kobi, Sylvie Dr. phil.	Directrice du projet SAMS ZHAW, Département Travail social E-mail : sylvie.johner-kobi@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 88 48 http://www.zhaw.ch/sozialarbeit
Riedi, Anna Maria Prof. Dr.	Directrice adjointe du projet SAMS ZHAW, Département Travail social E-mail : annamaria.riedi@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 88 51 http://www.zhaw.ch/sozialarbeit
Nef, Susanne MSc travail social	ZHAW, Département Travail social E-mail : susanne.nef@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 89 28 http://www.zhaw.ch/sozialarbeit
Biehl, Verena MA promotion santé	ZHAW, Département Santé E-mail : verena.biehl@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 64 23 http://www.zhaw.ch/gesundheits
Page, Julie Prof. Dr.	ZHAW, Département Santé E-mail : julie.page@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 63 45 http://www.zhaw.ch/gesundheits
Darvishy, Alireza Prof. Dr.	ZHAW, School of Engineering E-mail : alireza.darvishy@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 69 12 http://accessibility.zhaw.ch
Roth, Stephan	ZHAW, School of Engineering E-mail : stephan.roth@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 75 12 http://accessibility.zhaw.ch
Meyer, Sylvie Prof.	HES-SO, Haute école de travail social et de la santé E-mail : sylvie.meyer@eesp.ch Tél. : +41 21 651 62 57 http://www.eesp.ch
Copur, Eylem Dr.	ZHAW, School of Management and Law E-mail : eylem.copur@zhaw.ch Tél. : +41 58 934 68 20 http://www.zhaw.ch/sml

Université des sciences
appliquées de Zurich

Département Travail social

Institut de la diversité et
de la participation sociale

Pfingstweidstrasse 96
Boîte postale 707
CH-8005 Zurich

Téléphone +41 58 934 88 47

www.zhaw.ch/sozialearbeit