

Fiche 1 : LA DEFICIENCE VISUELLE

PRESENTATION

La déficience visuelle est une déficience sensorielle car elle atteint un de nos cinq sens, la vision.

L'atteinte de la vision peut se situer à différents niveaux :

- ❖ l'œil, organe de réception
- ❖ le nerf optique, organe de la transmission du message visuel
- ❖ le cerveau, organe de traitement du message visuel (perception, réponse sensori-motrice, cognition)

Parmi les fonctions qui forment la vision, on trouve :

- ❖ l'acuité visuelle, ou précision de la vision, exprimée en fractions (10/10, 1/20, ...)
- ❖ le champ visuel, ou portion de l'espace qui est vue, exprimée en degrés d'angle
- ❖ la vision des couleurs
- ❖ la vision des contrastes
- ❖ la motilité oculaire, ou mouvements des yeux

Les personnes présentant une malvoyance profonde ou une cécité partielle utilisent encore leur vision mais doivent, pour la plupart, utiliser les techniques palliatives compensatoires indispensables aux personnes atteintes de cécité totale ou presque totale. Il s'agit, notamment, de faire appel aux autres sens, à la mémoire, d'apprendre les techniques permettant la communication, la lecture et l'écriture...

Il est à noter qu'une déficience visuelle a un retentissement différent selon qu'elle est héréditaire, congénitale, acquise (précocement ou tardivement), isolée ou associée à d'autres pathologies ou à des troubles réactionnels.

Il est difficile de savoir ce que la personne malvoyante peut voir : il n'existe pas de signes extérieurs de « basse-vision » et, à l'inverse, celui qui voit mal depuis un certain temps ne sait plus ce que bien voir veut dire.

C'est donc en tenant compte d'un ensemble de facteurs que des adaptations – techniques, ergonomiques, informatiques, ... – pourront être préconisées à une personne malvoyante ou

aveugle. Au préalable, un bilan ophtalmologique objectif et un bilan fonctionnel auront utilement été réalisés.

Ces adaptations varieront en fonction de son âge et de sa situation individuelle (famille, santé, ...), et de différents contextes :

- ❖ domicile
- ❖ intégration sociale
- ❖ loisirs
- ❖ études : enseignement fondamental, supérieur, cours de promotion sociale
- ❖ emploi : centres de formation professionnelle (spécialisés ou non)
- ❖ formation continuée (à la demande ou non de l'employeur)
- ❖ fin du travail (pension, invalidité, ...)

En Belgique, il n'y a guère de données statistiques disponibles.

Selon certaines sources, le taux moyen de cécité en Belgique est de 1,4 pour 1.000 personnes, réparties comme suit :

- 10 % des personnes aveugles ont de 0 à 18 ans
- 25 % des personnes aveugles ont de 18 à 60 ans
- 65 % des personnes aveugles ont plus de 60 ans. Cette dernière tranche a tendance à augmenter vu le vieillissement de la population.

D'autres sources mettent en avant un taux de cécité plus important.

Deux éléments sont encore à signaler :

- en Belgique, il n'existe pas de définition de la malvoyance. Il n'y a donc pas de données fiables sur les personnes malvoyantes : leur situation, leurs besoins et les adaptations dont elles disposent.
- les personnes malvoyantes sont bien plus nombreuses encore que les personnes aveugles. Dans le monde, près de 285 millions de personnes présentent une déficience visuelle dont 39 millions sont aveugles.

Afin de mieux comprendre les pathologies visuelles, la ligue braille propose des fiches illustrées d'information sur son site internet (voici le lien direct: http://www.braille.be/fr/documentation/pathologies_visuelles/default.asp), ainsi que 12 vidéos permettant de comparer une vision normale à des pathologies comme la cataracte, le myopie forte ou le décollement de la rétine (<http://www.braille.be/fr/documentation/films/default.asp#1>).

LA DEFICIENCE VISUELLE ET L'EMPLOI

Dans le monde du travail, la personne aveugle ou malvoyante présente essentiellement deux types de difficultés : d'une part celle de se déplacer, d'autre part celle de prendre connaissance d'informations écrites. L'importance de son handicap dépendra non seulement des difficultés qu'elle rencontrera pour vivre avec ces deux obstacles majeurs mais aussi des comportements de son entourage.

Toutes les déficiences visuelles ne se ressemblent pas. Certains travailleurs sont capables de lire des textes dont les lettres sont agrandies, d'autres pas. Il faut alors veiller à transmettre les informations écrites sous une forme adaptée. En cas de cécité, il est indispensable de faire appel aux aides techniques, aux autres sens, à la mémoire, à des apprentissages, etc...

Il est important avant de parler d'un handicap d'en déterminer la gravité. Cette démarche permettra ensuite de préciser les conséquences fonctionnelles et sociales de celui-ci sur l'emploi, de déterminer les limites réelles de la personne et d'envisager les moyens de les surmonter.

Il sera possible, comme pour tout autre travailleur, d'envisager le type d'emploi à offrir et l'aménagement du poste de travail.

Si par le passé, des postes de travail – téléphoniste par exemple – ont été « réservés » aux personnes aveugles et malvoyantes, aujourd'hui ce n'est plus le cas. Il faut confronter les compétences de l'individu au marché de l'emploi. Les fonctions possibles dans une entreprise sont très diverses.

Relatons l'une ou l'autre expérience

- Une personne malvoyante, licenciée en sciences commerciales et financières, travaille dans une entreprise du secteur bancaire. Elle est employée au Service Crédit pour les grandes entreprises. Elle reçoit des comptes rendus de demandes de crédit qu'elle lit avec une vidéo-loupe. Elle recherche ensuite les informations nécessaires à la gestion de ces dossiers au moyen de l'outil informatique grâce à l'utilisation d'un logiciel d'agrandissement. Le dossier complété, elle informe le client de la décision prise.
- Une autre personne devenue aveugle ne pouvait plus exercer sa fonction de déléguée commerciale dans une entreprise en supports de communication. Pour maintenir cette personne au travail, son employeur lui a demandé de suivre une formation professionnelle en téléphonie, techniques d'accueil et télémarketing. Elle travaille actuellement au service télévente. Elle reçoit ses instructions soit oralement, soit par

dictaphone. Elle dispose d'un PC qu'elle utilise grâce à une barrette braille couplée à une synthèse vocale. Elle gère, notamment, l'agenda du délégué commercial.

- Une autre personne, malvoyante, exerce une fonction de manutentionnaire dans un call-center. Elle réceptionne les colis (elle utilise une vidéo-loupe portable), encode les données sur une base de données (avec logiciel d'agrandissement) et range les matériaux aux endroits requis. Ce travail de rangement est facilité par l'apposition d'inscriptions en grands caractères sur les bacs de rangement.
- Citons encore le cas d'une personne aveugle qui travaille au service du personnel d'une entreprise. Psychologue de formation, elle participe à la sélection du personnel. Les CV lui sont accessibles grâce au scanner et à sa barrette braille. Pour les entretiens de sélection, elle conserve bien entendu toute sa capacité à effectuer sa tâche.

De nombreux autres exemples d'intégrations réussies pourraient être présentés :

- un téléphoniste qui, par ailleurs, accueille le client, le renseigne et, si besoin est, peut le conduire vers la personne demandée,
- un affréteur-expéditeur dans une entreprise sidérurgique,
- un licencié en sciences économiques et sociales qui travaille comme cadre dans une entreprise de pneus,
- une diplômée en relations publiques et accueil ainsi qu'en secrétariat de direction qui, grâce à ses connaissances en langues et en informatique, exerce une fonction de secrétaire au sein d'une association internationale,
- un diplômé en informatique assistant au service informatique,
- un magasinier dans une société alimentaire,
- etc.

RECOMMANDATIONS

LES ADAPTATIONS TECHNIQUES :

Les aides techniques pour personnes aveugles et malvoyantes se divisent en trois grandes catégories

1. les systèmes d'agrandissement :

La vidéo-loupe :

Il s'agit d'un appareil constitué d'une caméra miniature, d'un plateau et d'un moniteur. Le document, posé sur le plateau mobile, est filmé par la caméra et son image agrandie apparaît sur l'écran, face au lecteur. Ce système permet à la personne malvoyante de lire et d'écrire.

Le logiciel d'agrandissement :

En informatique, quand un agrandissement s'avère nécessaire pour lire les textes, les icônes, etc., à l'écran, on utilise soit un moniteur de grande dimension, soit un logiciel à installer dans l'ordinateur comme tout autre programme. Ce logiciel agrandit toutes les informations qu'affiche l'écran.

La combinaison d'un logiciel d'agrandissement avec un grand écran est un système très courant.

Les autres systèmes de lecture :

- Lorsque la déficience visuelle est plus grave, le toucher et l'ouïe prennent le relais. Pour l'utilisation d'un ordinateur, les différents caractères, icônes, et autres apparaissant à l'écran sont convertis par des programmes adéquats, en sons par la synthèse vocale ou en caractères braille sur une barrette.
- Le scanner : cet outil couplé à un logiciel de reconnaissance optique des caractères permet la lecture informatique de documents dactylographiés et leur exploitation grâce à l'adaptation technique adéquate.

2. la synthèse vocale

La synthèse vocale transforme un texte en message vocal.

Elle s'adresse à différents publics, aveugles et malvoyants :

- aux personnes malvoyantes pour qui la lecture à l'écran est trop difficile, lente ou fatigante malgré un système d'agrandissement
- aux personnes qui ne lisent pas à l'écran et ne pratiquent pas le braille
- aux personnes qui travaillent avec une barrette braille, car la plupart des programmes offrent la combinaison braille plus synthèse vocale

Il est possible de télécharger une synthèse vocale de démonstration via le lien suivant:

<http://www.accessolutions.fr/kobaspeech.html>. Il est nécessaire de télécharger au préalable le logiciel d'agrandissement Zoomtext.

3. la barrette braille :

Il s'agit d'un périphérique qui remplace le moniteur. Il est employé par les personnes aveugles pour avoir accès aux informations de l'écran.

Elle exige une modification de la forme des données. Pour pouvoir travailler avec une barrette braille sous Windows, l'installation d'un programme d'accès est indispensable.

Il existe différents programmes d'accès ou lecteurs d'écran couvrant des caractéristiques techniques et d'usage variable

LES ADAPTATIONS SIMPLES

Dans certains cas, des adaptations simples sont suffisantes pour accéder à l'information écrite ou imprimée.

Ces adaptations sont, par ailleurs, souvent complémentaires aux aides techniques évoquées plus haut.

A titre d'exemples (liste non exhaustive) :

- emploi de loupes optiques :
 - manuelles
 - sur pied
 - avec ou sans éclairage incorporé
- emploi de gros marqueurs pour une écriture plus grande
- modification de la luminosité dans les locaux
- suppression des reflets sur écran
- harmonie des éclairages (afin de ne pas avoir de différence trop importante entre les zones de travail)
- utilisation d'objets aux couleurs contrastées
- agrandissements par photocopie
- utilisation d'enregistreurs audio, analogiques ou numériques, portables
- en informatique :
 - installation d'un grand écran
 - changement de couleurs du fond ou des lettres
 - changement du type de lettres (police, ...)
- changement de mise en page (mise en page sans objet, sans encadrement)
- mise en relief de graphiques
- utilisation d'une machine à écrire en braille (ex. Perkins)
- Dymobracaille
- Système de code-barre
- etc.

AUTRES RECOMMANDATIONS SIMPLES

L'employeur renonce trop souvent à l'engagement d'une personne handicapée par méconnaissance du handicap, peur de l'inconnu, crainte de paraître maladroit, ... Et pourtant, il suffit d'avoir connaissance de quelques attitudes adaptées à la spécificité de la déficience visuelle ou de certaines techniques d'accompagnement, sans modifier de manière significative sa façon de faire mais en agissant simplement avec bon sens !

L'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail permet, à peu de frais, une intégration réussie : facilitation des accès, couloirs débarrassés de tout objet obstruant le passage, et des repères simples tels qu'un revêtement particulier au sol ou un signal sonore. Les mesures à prendre seront examinées par le Comité pour la prévention et la protection au travail, là où il existe.

L'annexe à ce document vous informera sur certains comportements utiles afin d'assurer un contact adéquat avec la personne malvoyante ou aveugle.

Aides et ressources

Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le tuteur, un collègue, une personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

LES MEDECINS CONSEILS (REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL)

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

LES ASSOCIATIONS SPECIALISEES

Eqla (anciennement Œuvre Nationale des Aveugles) :

Boulevard de la Woluwe 34 bte 1

1200 Bruxelles

Tél. : 02/241.65.68 – info@eqla.be – www.eqla.be

La Lumière asbl :

Rue Sainte-Véronique 17

4000 LIEGE

Tél. : 04/222.35.35 - lalumiere@lalumiere.be – www.lalumiere.be

La Ligue Braille asbl :

Rue d'Angleterre, 57

1060 BRUXELLES

Tél. : 02/533.32.11 – info@braille.be – www.braille.be

Les Amis des aveugles asbl :

Rue de la Barrière, 37-39

7011 GHLIN

Tél. : 065/40.31.00 – info@amisdesaveugles.org – www.amisdesaveugles.org

Handicap Visuel Formation Emploi (HVFE)

Rue Winston Churchill, 121 A

COURCELLES

Tél. : 071/46.18.08 – info@hvfe.be – www.hvfe.be

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AVIQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire,

faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,

- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...)
- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaïne, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

Si possible en concertation, les services de l'AVIQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.

- Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- Formation

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AVIQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AVIQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

BIBLIOGRAPHIE

2 documents de référence :

« Les aveugles au travail » : Philippe Chazal, Editions le cherche midi, 1999

« Les aveugles dans l'entreprise : quelles perspectives ? » : René Gouarné, L'Harmattan, 1997