

# Réussir au travail

Huit facteurs de réussite pour garder votre travail le plus longtemps possible

**UCBA**VEUGLES

Union centrale suisse pour  
le bien des aveugles





## Une histoire de succès ... avec des si et des mais

Une nouvelle étude scientifique a montré que, pour de nombreux facteurs liés à la vie professionnelle, les personnes aveugles ou malvoyantes obtiennent des résultats statistiquement similaires à ceux de l'ensemble de la population active suisse. Les résultats de cette enquête peuvent être résumés de la manière suivante ...

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

Elles s'investissent d'une façon supérieure à la moyenne, mais elles ont parfois besoin d'aide. Les personnes concernées qui réussissent le mieux sont celles qui tiennent compte de leur handicap, qui informent leur entourage professionnel à son sujet et qui apprennent à évaluer leurs capacités de façon réaliste.

**Cette brochure vous explique quels sont les aspects dont il faut tenir compte.**

# Contenu

5	« Je travaille, donc je suis » ...	24	Où puis-je trouver de l'aide ?
6	Numéro 1: Une bonne formation de base et une formation continue ciblée	26	Où les proches, les collègues de travail, les responsables et les employeurs peuvent-ils recevoir de l'aide ?
8	Numéro 2: Rendre le handicap visuel visible		
10	Numéro 3: Informer ouvertement et régulièrement	28	L'étude SAMS
12	Numéro 4: S'accorder une pause	28	Publications sur l'étude SAMS
14	Numéro 5: Reconnaître et comprendre les signes de danger	29	Matériel d'information
16	Numéro 6: Accepter qu'on vous aide		
20	Numéro 7: Adaptations au niveau des équipements et de l'organisation du travail		
22	Numéro 8: Rassembler les forces		

## « Je travaille, donc je suis » ...

Il n'y a pas de question plus souvent posée que «Et tu fais quoi, professionnellement?». Nous sommes contents de pouvoir y répondre en citant le nom de l'entreprise dans laquelle nous travaillons ou de nous donner une identité en indiquant notre profession, ou de dire que nous nous occupons du ménage et de l'éducation des enfants. Le travail détermine notre vie et influence de façon centrale le sentiment que nous avons de notre propre valeur.

Tous les parcours professionnels passent par différentes phases. Le premier emploi que nous décrochons après notre formation nous marque. Nous nous demandons: Suis-je satisfait? Est-ce que je réussis à répondre aux exigences?

Les personnes qui travaillent et qui ont des problèmes de vue sont souvent confrontées au fait

que leur capacité visuelle diminue avec les années. Elles se demandent: Suis-je encore assez performant? Est-ce que je fais trop d'erreurs? Est-ce que l'engagement dont je dois faire preuve, les risques encourus sur le chemin du travail et la fatigue ressentie en valent la peine? Est-ce que je peux continuer à travailler, et est-ce que ma capacité visuelle est encore suffisante lorsqu'une nouvelle technologie est introduite dans mon entreprise ou que les exigences visuelles de mon travail évoluent? Lorsqu'une tâche ne peut plus être effectuée ou qu'elle n'est plus demandée, les employés – avec ou sans handicap visuel – sont confrontés à une situation difficile au niveau personnel et familial. Cependant, du moins au niveau du handicap visuel, nous pouvons faire certaines choses pour tenter d'anticiper ce genre de crise.

# 1 | Une bonne formation de base et une formation continue ciblée

Les personnes qui disposent d'une bonne formation scolaire et d'un diplôme professionnel ont beaucoup plus de chances de réussir sur le marché du travail. Il y a toutefois des professions et des activités qui ne peuvent pas être exercées lorsqu'on est atteint de handicap visuel partiel ou grave. Les personnes jeunes en font l'expérience lorsqu'elles se rendent compte, au moment de choisir une profession, que les possibilités qui s'offrent à elles sont limitées. Les personnes qui sont confrontées à un handicap visuel au cours de leur vie professionnelle doivent parfois abandonner leur travail. C'est un moment très difficile pour elles, qui peut les rendre tristes ou les mettre en colère. Pour les personnes jeunes, le fait que les perspectives professionnelles soient réduites et que leurs rêves

doivent être recadrés est un gros défi. Pour les personnes qui perdent leur travail après l'avoir exercé durant des années, c'est une confrontation avec le risque d'une perte de considération et d'identité. Cela peut les conduire à une crise existentielle qui peut durer longtemps. Toutes les personnes actives, qu'elles soient jeunes ou moins jeunes, doivent être soutenues dans ce type de situation.

Les possibilités offertes aux personnes atteintes de handicap visuel sont aujourd'hui beaucoup plus larges que par le passé. Grâce à un environnement de travail adapté au handicap, à des moyens auxiliaires, à des techniques de travail compensatoires et à une organisation adaptée, ces personnes peuvent exercer des métiers intéressants et complexes. Dans notre étude, les 273

personnes interrogées ont indiqué exercer 84 métiers différents! Ceux-ci allaient d'employé de commerce et de bureau, informaticien, assistant social, comptable, masseur, journaliste, physiothérapeute et téléphoniste à enseignant et éducateur spécialisé. Pour pouvoir exercer ces professions, certaines conditions sont essentielles: une bonne, voire très bonne formation de base, des connaissances linguistiques, une personnalité ouverte, le fait d'être fiable et d'être prêt à s'investir. Toutes ces qualités permettent aux personnes concernées d'être attractives pour les employeurs. Cependant, nous avons aussi constaté que les collaborateurs atteints de handicap visuel participent moins souvent que les autres à des mesures de perfectionnement professionnel. Un employé peut devenir moins

intéressant pour une entreprise s'il manque de connaissances et de compétences nouvelles. C'est pourquoi il est particulièrement important pour les personnes handicapées de la vue de rester flexibles et prêtes à continuer à se former. Une réorientation ou une reconversion professionnelle peuvent également être une solution, par exemple pour les employés et employées plus âgés. Dans de nombreuses entreprises, une personne atteinte de handicap visuel peut effectuer, suite à une reconversion, des tâches sans qu'elle doive changer de branche ou de milieu professionnel. Les personnes concernées ont intérêt à garder un œil très attentif sur leur parcours professionnel jusqu'à l'âge de la retraite. L'apprentissage tout au long de la vie est un facteur de réussite particulièrement important!

# 2

## Rendre le handicap visuel visible

Les problèmes de vue et leurs conséquences sont souvent difficiles à comprendre pour les autres. Un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique ne peuvent pas s'imaginer comment on « voit » en situation de handicap visuel, de quoi on a besoin et comment on arrive à travailler. Notre étude a montré que les collaborateurs capables d'expliquer leur situation de façon claire réussissent beaucoup mieux professionnellement que les personnes qui ont des difficultés à parler de leur handicap visuel. Il est très important que les collègues puissent se faire une « image » de la façon dont le handicap visuel se manifeste et des raisons pour lesquelles il est nécessaire pour la personne concernée d'effectuer certaines tâches différemment. Le nom des maladies oculaires

n'évoque pas grand-chose pour la plupart des gens. Il vaut mieux leur expliquer quelles sont les conséquences de cette maladie en donnant des exemples pratiques, en leur faisant effectuer des exercices de simulation ou même de petites expériences personnelles du handicap. Comme les maladies oculaires évoluent souvent avec les années, il est nécessaire d'aborder ce sujet de façon continue et d'informer les nouveaux supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci n'ont souvent qu'une notion vague de la situation et peut-être même des préjugés concernant les prestations qu'une collaboratrice ou un collaborateur en situation de handicap visuel est en mesure de réaliser. Les nouveaux chefs peuvent représenter un risque pour vous !



Il n'est pas toujours facile de parler de sa propre situation. Mais l'étude montre clairement que les personnes qui y réussissent sont mieux soutenues par leurs collègues et leurs supérieurs et sont mieux intégrées dans leur équipe. Trois quarts des personnes interrogées évoquent déjà leur handicap visuel dans leur lettre de candidature, lors de l'entretien d'embauche ou lorsqu'elles commencent leur activité. 68 pour cent d'entre elles en parlent à nouveau lorsque leur capacité visuelle a diminué. Selon notre étude, les personnes qui parlent ouvertement de leur handicap sont également plus satisfaites de leur situation professionnelle que les autres.

Pour compléter cette brochure, nous mettons à votre disposition un coffret d'information portant le titre « Réussir au travail – Comment je vois, comment je travaille » (voir page 29) dans lequel vous trouverez du matériel d'information ainsi que des indications pour vous aider à présenter votre situation à votre milieu professionnel de façon ciblée. Ne l'oubliez pas : vous êtes l'expert de votre situation personnelle !

## 3 | Informer ouvertement et régulièrement

Les personnes atteintes de handicap visuel se comportent de diverses façons sur leur lieu de travail. Certaines évitent de parler de leurs problèmes de vue parce qu'elles estiment que chacun doit pouvoir être tel qu'il est, sans avoir besoin de sans cesse se justifier. Une personne interrogée nous a dit: «Lorsqu'on parle tout le temps de son handicap visuel, les autres ne nous voient plus qu'à travers cette petite partie de notre personne. Tout tourne uniquement autour du «handicap». Les personnes qui ne parlent pas de leur déficience visuelle sur leur lieu de travail n'utilisent en général pas de moyens auxiliaires et trouvent diverses excuses pour expliquer leurs erreurs lorsqu'elles en commettent. Certaines personnes qui réagissent de cette façon ont même indiqué qu'elles préfé-

raient donner leur démission en invoquant une quelconque excuse plutôt que de devoir reconnaître qu'elles ne sont plus à même de lire un texte ou d'effectuer leur travail comme avant. D'autres collaborateurs atteints de handicap visuel savent très bien qu'ils devraient en parler, mais ils attendent le plus longtemps possible avant de le faire: «Je n'en parle en général à personne. Pas parce que j'ai un problème avec ça, mais parce que ce n'est pas nécessaire. Les gens ne parlent pas non plus du fait que l'ongle d'un de leurs orteils est bizarre ou de ce genre de choses. Et quand c'est important, par exemple pour la collaboration, j'en parle». Malheureusement, ce groupe de personnes oublie qu'il est parfois trop tard pour en parler quand tout le monde dans l'entreprise, y compris le

chef, pense depuis longtemps que la personne concernée n'est pas assez performante, qu'elle fait trop d'erreurs et qu'elle est trop épuisée. Ces employeurs sont déjà en train de réfléchir, dans leur for intérieur, à comment mettre fin au rapport de travail. Il est alors beaucoup trop tard pour avoir une discussion au sujet du handicap visuel.

Ne pas parler du handicap visuel ou sans cesse repousser la discussion à plus tard est rarement la meilleure stratégie à adopter. Les collaboratrices et collaborateurs qui ont le plus de succès dans leur profession sont ceux qui informent leur entourage et s'occupent des problèmes dès qu'ils se posent. Ces personnes en parlent de la manière suivante: «J'ai parlé à mes supérieurs hiérarchiques et je leur ai fait faire l'ex-

périence de la façon dont je vois grâce à des lunettes de simulation. Cela leur a permis de comprendre qu'avec les moyens auxiliaires adéquats, je peux être totalement performant. J'ai fait la même chose avec le nouveau collègue qui travaille à côté de moi. Lorsque ma vision a baissé, tout le monde a compris ce qui avait changé et comment ils devaient se comporter. Je trouve aussi que c'est plus juste envers eux.» Pour ce groupe de personnes concernées, la vie professionnelle se déroule de façon beaucoup plus positive, même lorsque la situation évolue. C'est une attitude peut-être plus difficile à adopter et qui demande beaucoup de courage, mais qui en vaut la peine, car elle permet de garantir un bon niveau de prestations, la sécurité de tous et la collégialité.

## 4 | S'accorder une pause

Etre performant sur le marché du travail normal en étant atteint de handicap visuel est très fatigant et demande beaucoup de concentration. Même le trajet pour se rendre au travail représente déjà un défi. Pendant que d'autres sont tranquillement assis dans leur voiture ou dans le bus, qu'ils lisent le journal ou relisent rapidement les points à l'ordre du jour d'une séance, les personnes handicapées de la vue sont obligées de se concentrer uniquement sur le trajet à effectuer pour aller travailler, car il ne leur est pas possible de faire deux choses en même temps dans le trafic matinal sans courir un grave danger. Pour cette raison, elles préparent en général leur journée de travail déjà avant de partir de chez elles. Et cela continue comme ça toute la journée, car chaque étape du travail à accomplir doit être adaptée et

réorganisée. La plupart des personnes atteintes de handicap visuel ont besoin de plus de temps que leurs collègues pour effectuer leurs tâches et doivent faire preuve d'un engagement supérieur à la moyenne pour obtenir les « bons résultats » que le monde du travail attend d'elles. Les personnes actives en situation de handicap visuel se lèvent tôt, ont besoin de beaucoup d'énergie, font rarement de véritables pauses et leur journée est longue. Il faut du courage pour rester seul un moment à son poste de travail afin de se reposer durant la pause ou pour ne pas manger à midi avec les autres dans le bruit de la cafétéria du personnel. L'essentiel est que les collègues comprennent de tels comportements. Cela permet d'éviter qu'ils pensent que l'on se croit supérieur ou que l'on manque de collégialité.



# 5 | Reconnaître et comprendre les signes de danger

De nombreuses personnes atteintes de handicap visuel prennent du travail à la maison et l'effectuent durant leurs loisirs parce que, sinon, elles n'arriveraient pas à le faire. Ou alors elles se rendent plus tôt au travail ou travaillent régulièrement durant la pause de midi ou restent plus longtemps le soir. En essayant coûte que coûte de répondre aux exigences, elles deviennent de plus en plus stressées. Ce phénomène est particulièrement répandu chez les personnes dont le handicap visuel est apparu durant la vie professionnelle. Mais aussi chez les personnes dont le handicap s'est aggravé et qui n'ont pas encore effectué les adaptations nécessaires.

Lorsqu'on effectue des heures supplémentaires, qu'on prend du travail à la maison, qu'on se couche épuisé le soir et que l'on n'a quasiment plus de loisirs, cela finit par ne plus aller du tout – ni au travail, ni à la maison. La santé, les amis et la vie de famille en souffrent, on est mécontent et finalement on tombe malade. Cela s'applique à tout le monde, mais les personnes en situation de handicap visuel courent un risque plus élevé.

Ces signaux d'alarme doivent être reconnus et il faut agir ! Dans ce genre de situation, vous devriez tenir compte des modifications de votre capacité visuelle, réfléchir aux adaptations possibles sur votre lieu de travail et aux possibilités que vous avez de vous décharger. N'attendez pas plus longtemps ! Dans le cas d'un handicap

visuel, ce serait une stratégie très dangereuse. Il y a de nombreuses façons de rééquilibrer son niveau d'énergie. Mais une chose est sûre: la fatigue, l'épuisement et le manque d'énergie sont des signaux d'alarme. Un centre de consultation peut vous aider: les moyens auxiliaires peuvent être adaptés, on peut parler avec l'assurance-invalidité d'une réduction du taux d'activité.

## 6 | Accepter qu'on vous aide

Les personnes ayant été confrontées à un handicap visuel au cours de leur vie professionnelle ne sont souvent pas suffisamment informées des prestations offertes par les centres de consultation spécialisés. Beaucoup d'entre elles pensent que ces centres ne s'adressent qu'aux personnes complètement aveugles ou à celles qui sont aveugles de naissance. Ce n'est pas le cas : tous les centres de consultation s'occupent de toutes les formes de déficience visuelle. Ne laissez pas les mots « aveugle » ou « handicapé » dans la dénomination du centre de consultation vous empêcher de bénéficier de ces prestations utiles et le plus souvent gratuites. Vous trouverez les adresses des centres de consultation sur le site Internet de l'UCBA sous [www.ucba.ch/contacts](http://www.ucba.ch/contacts).

Le service d'orientation professionnelle de l'assurance-invalidité, ainsi que le service de réorientation professionnelle de Bâle (SBH-professional), offrent également un soutien aux personnes actives atteintes de handicap visuel. Les offices régionaux de placement (ORP), par contre, ne sont souvent pas en mesure de répondre aux questions spécifiques au handicap visuel. Il est essentiel que les ORP, les conseillers en orientation et les offices de l'assurance-invalidité travaillent toujours en collaboration avec les spécialistes d'un centre de consultation et de réadaptation pour personnes handicapées de la vue. Les personnes qui ont une atteinte cumulée de l'ouïe et de la vue peuvent s'adresser à un des sept centres de consultation UCBA spécialisés.



L'aide apportée par les proches et les partenaires est également très importante. Ce sont par exemple souvent les proches qui lisent à haute voix des textes nécessaires pour le travail, qui recherchent des informations ou qui accompagnent les personnes handicapées de la vue en voiture au travail. Sans eux, de nombreux obstacles ne pourraient probablement pas être surmontés. Ils apportent aussi un soutien moral précieux dans les phases de chômage ou de recherche d'emploi.

Environ trois personnes handicapées de la vue actives professionnellement sur quatre indiquent être les seules personnes concernées de leur entreprise. Cela n'empêche cependant pas que, pour deux tiers d'entre elles, leur handicap soit pris en compte sur leur lieu de travail

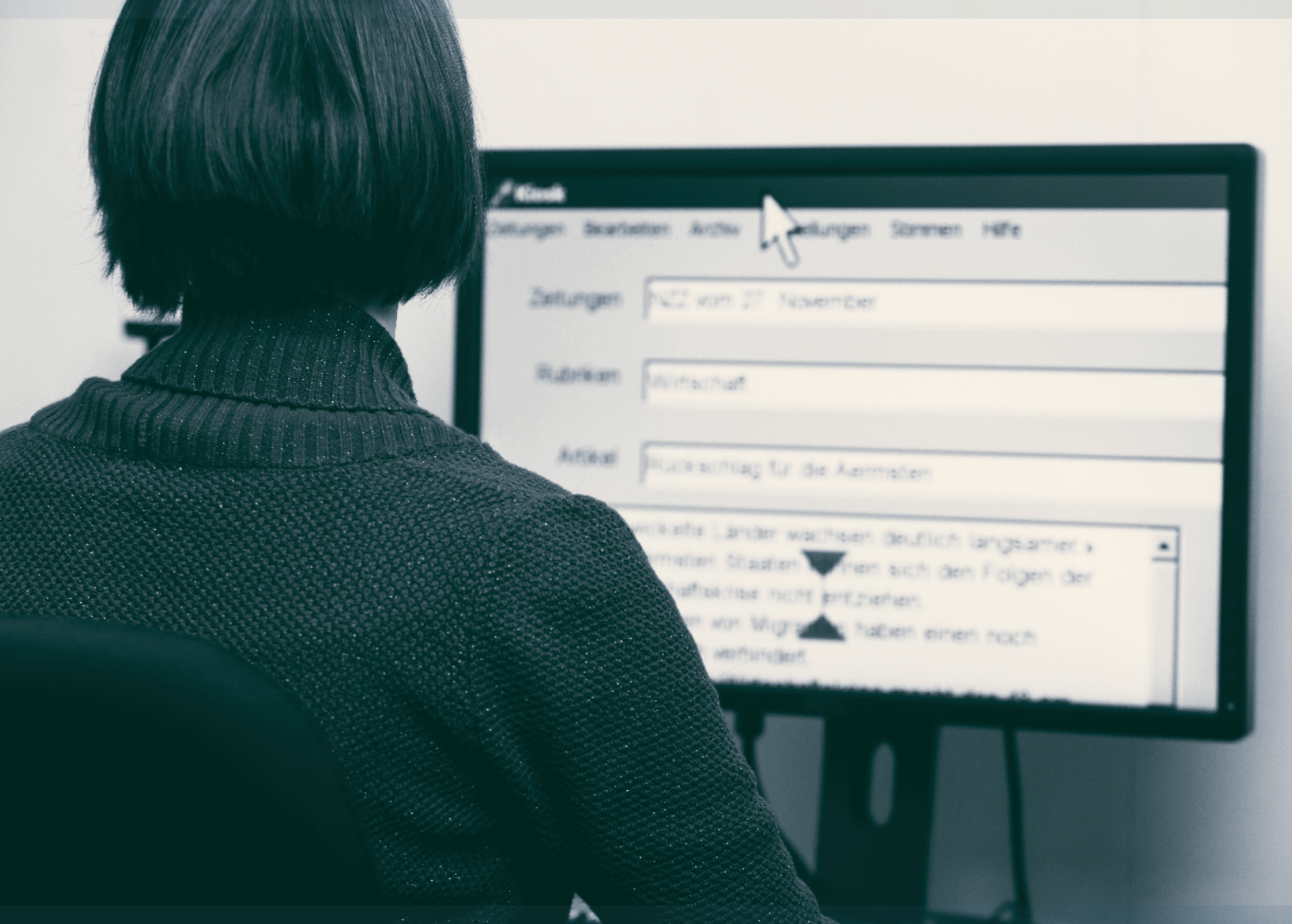
et dans l'organisation de ce dernier. Les employeurs et supérieurs hiérarchiques interrogés pensent même que le fait de trouver des solutions adéquates est un plus pour tous les collaborateurs, notamment parce que cela permet de mieux organiser les processus de travail. Une majorité de collaborateurs en situation de handicap visuel s'estime par ailleurs satisfaite de sa situation. Cela est dû au fait qu'ils aient parlé ouvertement de leurs besoins et que l'employeur leur donne la possibilité de prendre le temps nécessaire pour effectuer un travail de qualité.

## Problèmes d'audition et autres évolutions difficiles

Les déficiences auditives, comme les déficiences visuelles, se développent souvent progressivement et ne sont pas perçues ou sont refoulées le plus longtemps possible. Mais attention : une grande partie des stratégies de compensation conscientes ou inconscientes que les personnes malvoyantes utilisent se basent sur une audition intacte. Lorsque la vue et l'ouïe sont atteintes, cela n'est plus possible. Il existe en Suisse sept centres de consultation spécialisés qui peuvent vous aider (services de consultation UCBA pour personnes sourdaveugles et malentendantes-malvoyantes, voir [www.ucba.ch](http://www.ucba.ch)).

Certaines difficultés au travail ne sont pas dues à une perte de capacité visuelle. Il y a des problèmes auxquels tous les collaborateurs

sont confrontés : les conflits, la pression pour être plus performant, la surcharge, l'ennui, les phases de chômage, ainsi que les grossesses, maladies et accidents qui entraînent des absences. Le fait de vieillir et d'atteindre l'âge de la retraite nous confronte aussi à de nouveaux défis. Toutes ces situations peuvent entraîner une souffrance psychique. Lorsqu'une personne éprouve déjà de grosses difficultés à cause de son handicap visuel, la situation peut vite devenir pénible. Il est essentiel de reconnaître ce type d'évolution et de rechercher l'aide d'amis et de professionnels. Le fait de rechercher et d'accepter de recevoir de l'aide est très clairement un facteur favorisant la réussite professionnelle.



File

Zeitsungen Bearbeiten Archiv  Zeitsungen Starren Hilfe

Zeitsungen

Kategorie

Artikel

entwickelte Länder wachsen deutlich langsamer x  
Armenien stagnieren sich den Folgen der  
Aufnahme nicht entziehen.  
mit den Migranten haben einen noch  
verfügen

# 7 Adaptations au niveau des équipements et de l'organisation du travail

Le meilleur équipement technique sur le lieu de travail ne fait pas disparaître le handicap visuel comme par miracle ! Il est vrai que de nombreuses activités sont possibles avec un handicap visuel grâce à une utilisation ciblée de moyens auxiliaires, mais il faut toujours développer en plus des stratégies individuelles. On parle alors de techniques de travail compensatoires, et celles-ci doivent faire l'objet d'un apprentissage. Les personnes en situation de handicap visuel effectuent souvent leur travail d'une façon différente et utilisent des moyens auxiliaires qui leur sont propres. Cela n'a pas d'influence sur la qualité de leur travail, qui est irréprochable. Mais à chaque fois que la tâche change, cette « autre façon de s'y prendre » doit à nouveau être apprise. On ne peut pas adapter les appareils techniques une

fois pour toutes. La déficience visuelle reste toujours présente malgré la meilleure technologie, mais, heureusement, il est possible d'en influencer les effets.

Presque toutes les personnes atteintes de handicap visuel sont très expertes dans l'utilisation de moyens auxiliaires sur leur lieu de travail, qu'il s'agisse de lunettes-loupes, de lunettes à verres filtrants ou de moyens auxiliaires électroniques modernes. Un entretien avec un spécialiste permet de déterminer quels moyens auxiliaires sont nécessaires. Pour les personnes extérieures, l'aspect le plus visible est la façon de gérer la lumière. Il est parfois nécessaire de mettre en place des moyens obscurcissants ou une protection contre l'éblouissement, ou alors il faut installer un éclairage très fort dans la pièce et sur

le poste de travail afin de répondre aux besoins de la personne concernée. Pour les questions concernant l'éclairage, un spécialiste en basse vision peut être consulté.

En ce qui concerne les mises à jour de logiciels, il est important que les modifications soient annoncées à l'avance afin que les systèmes spéciaux utilisés par les collaborateurs atteints de handicap visuel puissent être adaptés à temps et qu'ils puissent apprendre leur maniement. Il est parfois nécessaire que des spécialistes externes effectuent les adaptations de ces systèmes spéciaux et que leurs utilisateurs suivent une formation spécifique.

# 8

## Rassembler les forces

Dans ce type de situation, l'union fait la force. En effet, toutes les personnes participant au projet «travail rémunéré» de la personne concernée, qu'il s'agisse de la personne elle-même, de ses collègues, de ses supérieurs hiérarchiques, de ses amis, de ses proches, et, selon les cas, des personnes de contact de l'AI et des spécialistes des centres de consultation, sont importantes.

La personne en situation de handicap visuel est au centre et son action est déterminante. En dépit des modifications possibles de sa capacité visuelle, de son travail, des moyens auxiliaires et de l'entreprise, une personne handicapée de la vue peut rester dans le monde du travail pendant de nombreuses années si elle réussit à rassembler autour d'elle l'ensemble des acteurs de

sa situation. Pour cela, il faut se préoccuper de l'équilibre fragile qui caractérise cette situation et réfléchir périodiquement aux changements auxquels la collaboratrice ou le collaborateur concerné-e va être confronté-e, ainsi qu'à la façon de les aborder. Il serait judicieux de discuter chaque année ou à intervalles réguliers des aspects ci-dessous afin de vérifier si la situation fonctionne ou si des modifications vont bientôt intervenir dans certains domaines :

- Est-ce que vos connaissances professionnelles sont suffisantes pour répondre aux exigences de votre poste de travail ces cinq prochaines années ?
- Si ce n'est pas le cas, pouvez-vous prévoir de participer à des mesures de formation continue ou de perfectionnement professionnel ?

- ❑ Votre poste de travail est-il suffisamment équipé en termes de moyens auxiliaires ?
  - ❑ Les moyens auxiliaires dont vous disposez sont-ils suffisants pour effectuer les tâches qui vous attendent ces prochaines années, ou qui attendent votre département ou votre entreprise ?
  - ❑ Maîtrisez-vous l'utilisation de vos moyens auxiliaires de façon à pouvoir en profiter pleinement pour effectuer votre travail ?
  - ❑ Utilisez-vous des techniques de travail compensatoires qui vous permettent d'effectuer le travail exigé de vous, tant au niveau de la quantité que de la qualité ?
  - ❑ Prenez-vous du travail à la maison ou faites-vous régulièrement des heures supplémentaires (non payées) ?
- ❑ Si c'est le cas, en avez-vous déjà parlé avec vos supérieurs hiérarchiques / avec des spécialistes d'un centre de consultation ? Vos collègues de travail savent-ils quels sont les effets de votre handicap visuel et ce dont vous avez besoin pour effectuer votre travail dans de bonnes conditions ?
  - ❑ Est-ce que vos supérieurs hiérarchiques le savent aussi ?
  - ❑ Quelles sont les améliorations qui pourraient être apportées à votre poste de travail afin que vous puissiez effectuer un travail de meilleure qualité, de façon plus sûre et plus régulière ?
    - Equipement du poste de travail
    - Eclairage / éblouissement sur le poste de travail

## Où puis-je trouver de l'aide ?

- Eclairage / éblouissement dans d'autres pièces
  - Ordre, organisation
  - Facilitation du trajet pour se rendre au travail
  - Autres: [REDACTED]
- Quelles sont les évolutions possibles de votre maladie oculaire ces prochaines années? Quelles en seraient les conséquences sur votre travail ?

Votre déficience visuelle évolue, vos outils de travail ou vos moyens auxiliaires nécessitent une adaptation, vous avez peur de faire des erreurs, l'arrivée d'un nouveau chef change la situation sur votre lieu de travail, une réorganisation des bureaux fait que l'éclairage ou les marquages doivent être modifiés... Ou alors vous aimeriez vous réorienter professionnellement, accomplir de nouvelles tâches, effectuer une formation continue ou une nouvelle formation... De tels changements peuvent représenter un gros défi pour vous en tant que personne handicapée de la vue. Comment faire? Comment informer votre entourage professionnel? Comment vos supérieurs hiérarchiques vont-ils réagir? Les changements et les crises dans la vie professionnelle devraient être gérés assez tôt, lorsqu'il



est encore possible d'avoir une influence sur les causes du problème. N'attendez pas d'être complètement épuisé ou qu'on vous licencie ! Prenez contact avec un centre de consultation et de réadaptation pour personnes malvoyantes ou aveugles dès que vous percevez les premiers signes d'un changement dans votre entreprise ou au niveau de votre capacité visuelle, en particulier si vous vous sentez trop fatigué par votre travail ou que votre endurance baisse. Les professionnels du domaine peuvent vous aider à effectuer les adaptations nécessaires et vous conseiller, en général gratuitement, pour vous permettre de garder votre autonomie ou de la retrouver. Ils peuvent également vous apporter leur aide lors de la préparation d'un entretien avec votre chef, d'une sensibilisation de

vos collègues ou d'une négociation avec l'assurance-invalidité.

Vous trouverez les adresses des centres de consultation et de réadaptation sur le site [www.ucba.ch](http://www.ucba.ch).

## **Où les proches, les collègues de travail, les responsables et les employeurs peuvent-ils recevoir de l'aide ?**

Les prestations des centres de consultation et de réadaptation sont également à la disposition de ces personnes. L'entourage peut y recevoir des informations générales et des renseignements portant sur des cas précis leur permettant de mieux comprendre ce que cela représente de vivre avec un déficit visuel et de savoir comment se comporter afin d'apporter un soutien adéquat aux personnes concernées. Les responsables d'entreprises et employeurs trouveront de plus amples informations, des check-lists et des conseils sur le site [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch), la plateforme pour l'intégration professionnelle à l'attention des employeurs.



## L'étude SAMS

En Suisse, la situation professionnelle des personnes aveugles et malvoyantes a été peu étudiée. C'est pourquoi l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) a mandaté l'étude «SAMS – étude sur le handicap visuel et le marché du travail» en 2015. Effectuée par l'Université des sciences appliquées de Zurich ZHAW et la Haute école de travail social et de la santé HES de Lausanne, l'étude SAMS a mené des entretiens avec 58 personnes concernées, des discussions avec 13 employeurs et supérieurs hiérarchiques et 282 entretiens téléphoniques dans le cadre d'un sondage, ce qui la place au rang de plus grande étude jamais effectuée en Suisse dans ce domaine. Son objectif était de déterminer les facteurs favorisant et entravant la réussite professionnelle des personnes en situation de handicap visuel.

## Publications sur l'étude SAMS

Cette brochure présente les résultats principaux tirés de SAMS, d'autres études et de l'expérience d'organisations spécialisées. Les rapports complets de l'étude sont disponibles sous forme électronique.

Une version abrégée et des informations complémentaires sont parues dans la publication «Handicap visuel: rester sur les rails au travail». Celle-ci peut être obtenue auprès de l'UCBA.

Pour les employeurs et les supérieurs hiérarchiques, les résultats et les prestations disponibles sont mentionnés sur le site [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) qui a été spécialement conçu pour eux.

## **Matériel d'information : Réussir au travail – Comment je vois, comment je travaille**

Pour de nombreuses personnes atteintes de handicap visuel, il est plus facile de garder leur emploi si elles informent elles-mêmes leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues de travail. Elles sont les expertes de leur situation. Pour cela, elles peuvent utiliser le matériel de simulation et d'information « Réussir au travail – Comment je vois, comment je travaille ». Ce matériel peut être obtenu auprès de votre centre de consultation (adresses sur [www.ucba.ch](http://www.ucba.ch)) ou de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles UCBA.

**L'étude SAMS et cette publication ont été élaborées en collaboration avec :**



**FSA**

Fédération suisse des  
aveugles et malvoyants

**Union suisse des aveugles**

Entraide des aveugles et des malvoyants



La Sehbehindertenhilfe de Bâle (SBH-Professional), les directeurs et directrices des centres de consultation et de réadaptation pour personnes malvoyantes ou aveugles, ainsi que l'assurance-invalidité y ont également apporté une contribution essentielle.



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

Ch. des Trois-Rois 5 bis  
CH-1005 Lausanne

Téléphone 021 345 00 50  
communication@ucba.ch  
www.ucba.ch

Organisation faîtière du handicap visuel en  
Suisse

© UCBA, Edition 2015

Contact dans votre région:

## **Soutien financier:**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

**MIGROS**  
pour-cent culturel