

L'intégration sociale et professionnelle des personnes déficientes visuelles

1. Le contexte.

En tant qu'Association représentant des personnes handicapées, nous constatons que les personnes atteintes d'une déficience visuelle sont souvent désarmées face aux nombreuses difficultés qu'elles rencontrent pour continuer à assumer pleinement leur vie professionnelle, familiale, sociale. Nous constatons lors de notre travail avec nos affiliés présentant un handicap visuel, que la plupart du temps, ils ignorent l'existence d'outils adaptés qui pourraient leur faciliter la vie au quotidien.

Pour commencer, quelques chiffres :

- en Belgique, on compte environ 14.000 personnes aveugles ou malvoyantes.
- d'après l'O.M.S, le taux moyen de cécité est de 1,4 pour 1.000 personnes réparties comme suit :
 - 10 % des personnes aveugles ont de 0 à 18 ans
 - 5 % des personnes aveugles ont de 18 à 60 ans
 - 65 % des personnes aveugles ont plus de 60 ans.
Cette dernière catégorie a tendance à augmenter en raison du vieillissement de la population.

Cette analyse va donc essayer de déterminer si les personnes atteintes de déficiences visuelles peuvent s'intégrer facilement dans notre société ? Existe-t-il des aides leur permettant de s'intégrer tant dans la société que dans le circuit du travail ? Ces aides sont-elles suffisantes ?



2. Le développement.

Dans un premier temps, il est nécessaire de définir ce que l'on entend par déficience visuelle : la déficience visuelle est une déficience sensorielle car elle atteint un de nos cinq sens à savoir la vision. L'atteinte de la vision peut se situer à différents niveaux :

- l'oeil, organe de réception ;
- le nerf optique, organe de la transmission du message visuel ;
- le cerveau, organe de traitement du message visuel (perception, réponse sensorimotrice, 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.

L'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.) distingue cinq catégories de déficiences visuelles à savoir :

1. la malvoyance légère, dont la limite supérieure se situe à 3/10 ; le champ visuel est d'au moins 20°. La lecture en gros caractères est possible ;
2. la malvoyance profonde : l'acuité est comprise entre 1/20 et 1/10 ;
3. la cécité partielle : le sujet a une acuité binoculaire de 1/50 à 1/20 et un champ visuel compris entre 5° et 10°. Le comptage des doigts est possible à moins de trois mètres ainsi que la lecture de caractères typographiques de la taille des grands titres de journaux ;
4. la cécité presque totale : le sujet a une perception lumineuse, parfois des masses et des volumes ou des formes (comptage des doigts à un mètre ou moins, mouvements des mains à cinq mètres). L'acuité visuelle binoculaire est inférieure à 1/50 et le champ visuel à 5° ;
5. la cécité totale : le sujet n'a aucune perception visuelle.



Comme nous l'avons déjà signalé précédemment, les troubles visuels rencontrés par la personne vont avoir des répercussions sur sa vie quotidienne et par conséquent sur sa vie professionnelle. En effet, le déficit visuel va limiter fortement la capacité de prise en compte des objets et des espaces situés hors du périmètre de préhension. Cette situation est particulièrement handicapante lors des déplacements mais aussi pour prendre connaissance de toutes une séries d'informations quelles soient écrites ou visuelles. La personne n'est pas ou partiellement plus capable d'utiliser ses perceptions visuelles pour éviter un obstacle (mur, trottoir), repérer un objet, pouvoir se déplacer sur une courte distance...

Il s'agit déjà d'un premier problème auquel doit faire face la personne atteinte d'un déficit visuel. Il est toutefois possible de remédier à ce problème notamment en faisant appel à un service spécialisé dont l'objectif est de favoriser l'autonomie personnelle et sociale des personnes handicapées visuelles. Le service va donc travailler à la demande de la personne malvoyante ou aveugle et son aide peut porter sur 3 domaines à savoir :

- l'aide dans les gestes de la vie courante,
- la communication
- et pour terminer le déplacement.

En ce qui concerne l'aide dans les gestes de la vie quotidienne : le service va aider la personne à accomplir toutes une série de gestes simples à savoir : la manipulation et le marquage des appareils ménagers, la démonstration de petites aides techniques, le gestion financière et administrative, l'habillement, l'entretien de l'habitation, les soins personnels...

En ce qui concerne la communication : le service va initier la personne aux techniques de dactylographie, à l'apprentissage du braille ou de l'écriture manuscrite.

En ce qui concerne le déplacement : le travail consistera d'une part en un bilan de locomotion afin de déterminer le mode de fonctionnement et la manière dont la personne utilise ses capacités visuelles, avec ses compétences habituelles (géométrie spatiale, équilibre...). Ensuite, il faudra choisir une aide pour le déplacement, soit une canne (canne blanche, canne d'appui, canne d'identification), l'adoption éventuelle d'un chien guide.

Toutes ces aides vont donc permettre à la personne de pouvoir augmenter son autonomie dans les actes de la vie de tous les jours et lui permettre de travailler si cette perspective fait partie de son projet de vie.



Mais qu'en est-il de l'attitude de l'employeur ?

Nous constatons que la première grande difficulté vient de ceux-ci. En effet, ils se posent beaucoup de questions en ce qui concerne l'éventuel engagement d'une personne déficiente visuelle. Sera-t-elle suffisamment rentable ? Pourra-t-elle effectuer la tâche demandée ? Est-il possible d'adapter son poste de travail ? Quel en est le coût ? Comment se comporter avec elle ?

Si toutes ces questions ne trouvent pas de réponses suffisamment claires et rassurantes, l'employeur risque de ne pas engager une personne handicapée.

En Belgique, des aides financières existent et peuvent être sollicitées auprès des Régions et des Communautés. Il s'agit de primes liées à la rémunération, d'interventions dans les coûts d'adaptation du poste de travail, de contrats d'adaptation professionnelle, etc.

Voici quelques aides pouvant permettre à la personne d'être efficace sur son lieu de travail comme par exemple : l'emploi de gros marqueurs, les loupes optiques et la vidéo loupe, l'utilisation d'une machine à écrire braille, l'installation d'un grand écran, le changement de type de police, la synthèse vocale, le raccordement d'une barrette braille à l'ordinateur....

Les organismes octroyant les aides susmentionnées sont :

- l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) en Wallonie,
- het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) en Flandre,
- Phare (anciennement le Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées) à Bruxelles,
- la Dienststelle für Personen mit Behinderung en Communauté germanophone.

Ces aides individuelles peuvent faire l'objet d'un remboursement auprès des Fonds Communautaires pour autant que la personne handicapée réponde à certaines conditions d'octroi et de handicap.

Il est donc très important que la personne déficiente visuelle soit bien informée des procédures à suivre pour introduire une demande mais qu'elle soit bien conseillée en ce qui concerne les aides dont elle a besoin pour s'intégrer. Ne perdons pas de vue que toutes ces aides permettant de compenser le handicap ont un coût qui malheureusement est parfois très onéreux.



Il n'est donc pas rare que la personne déficiente visuelle ne sache pas s'octroyer sur fonds propre le matériel nécessaire et soit obligée de dépendre d'un tiers.

En tant qu'Association défendant les droits des personnes handicapées, nous constatons que les personnes présentant une déficience visuelle ont beaucoup plus de mal à s'insérer dans le circuit professionnel. En effet, parmi les grandes difficultés que la personne rencontre hormis le problème de déplacement, il y a la difficulté venant de l'employeur qui est méfiant et n'engage pas facilement une personne ayant une déficience visuelle. Trop souvent encore, les employeurs ont des craintes d'engager car ils pensent que les travailleurs malvoyants sont moins « rentables », que leur intégration au sein de l'entreprise risque d'être difficile mais aussi que l'adaptation du poste est onéreuse.

3. Conclusions.

S'intégrer et vivre dans une société de plus en plus tournée vers le visuel n'est donc pas facile pour une personne qui ne voit plus du tout ou presque plus. Cependant, depuis les vingt dernières années, nous constatons une grande avancée au niveau de la recherche médicale, l'apparition de nouvelles professions (logopèdes, ergothérapeute...), les progrès de la technologie (apparition de grands écrans ou de logiciels spécifiques prenant en compte les paramètres personnels de leurs utilisateurs), qui ont permis une meilleure connaissance et une prise en charge mieux adaptée des différentes formes de déficience visuelle.

Mais toutes ces avancées sont-elles suffisantes et permettent-elles à la personne déficiente visuelle de s'intégrer aisément ?

Nous constatons également, qu'il existe à présent un peu plus de chance pour les personnes déficientes visuelles à trouver un emploi correspondant à leurs souhaits et aptitudes même s'il ne faut pas oublier que les personnes handicapées n'échappent pas, bien au contraire, aux difficultés que l'on rencontre sur le marché du travail (chômage, ...). Mais nous constatons que malgré ces avancées, il reste encore beaucoup de travail en vue d'améliorer l'intégration des personnes déficientes visuelles. Il reste encore du travail en ce qui concerne l'information à l'attention des personnes handicapées mais aussi vis-à-vis des employeurs, de l'accessibilité des bâtiments, des transports.



En tant qu'Association représentant des personnes handicapées, nous constatons qu'à l'heure actuelle, trop peu de personnes déficientes visuelles sont engagées par des employeurs privés ou par des administrations publiques.

Il est donc nécessaire de sensibiliser les employeurs en leur communiquant un maximum d'informations quant aux avantages qu'ils peuvent bénéficier, tout en mettant l'accent sur les compétences professionnelles qu'ont les personnes déficientes visuelles. En effet, ce qui nous revient du vécu des personnes malvoyantes et aveugles, c'est qu'à force de motivation et de travail, la personne va arriver à compenser son handicap et va donc pouvoir s'intégrer au sein de la société. Ce que l'on a tendance à oublier, c'est que la personne aveugle ou malvoyante compense son handicap en développant d'autres sens : ouïe, odorat, toucher et par conséquent, on observe qu'elles ont souvent une meilleure faculté d'écoute et d'abstraction, une mémoire exercée, une plus grande capacité de concentration et surtout une forte motivation.

En tant qu'Association défendant les droits des personnes handicapées, nous avons un rôle important à jouer en ce qui concerne la réinsertion et l'accompagnement des personnes atteintes de déficience visuelle, mais aussi en ce qui concerne le changement des mentalités. C'est notamment le rôle et le travail de notre Association. Par des actions de terrain et des campagnes visant à sensibiliser le grand public, nous voulons que les citoyens voient avant tout une personne et non le handicap.

Les personnes malvoyantes que nous informons, nous signalent souvent que travailler est tout bénéfique pour elles car, d'une part, le travail leur procure des revenus, ce qui est très important pour leur autonomie (ne doit pas dépendre d'allocation de remplacement de revenus qui est quant même un régime résiduaire ou autres revenus de remplacement); et d'autre part, la personne est reconnue en tant que travailleur ayant des compétences, ce qui veut dire aussi qu'elle est reconnue socialement et pour elle c'est très important.

Pour conclure, nous citerons cette phrase de Claude Schepens (psychologue spécialisé) : « C'est le cerveau qui regarde ». En effet, dans sa vie personnelle comme professionnelle, une personne déficiente visuelle doit apprendre à utiliser les sens persistants, ce que ne font pas les personnes voyantes, car elles croient ne pas en avoir besoin. Ecouter la voix de son interlocuteur, être attentif à la façon dont il s'exprime, le découvrir à travers une poignée de main, son autant de moyen qui parfois, valent mieux qu'un regard. Saint Exupéry ne disait-il pas : « L'essentiel est invisible avec les yeux ? »



4. Sources.

- Guide des aides techniques pour Malvoyants et Aveugles
Quentin Valesca. Edition : Kluwer
- Le Handicap visuel : Déficit ignorés et troubles associés
A.B. Safran/A. Assimacopoulos. Editions : Masson
- La malvoyance chez l'Adulte : la comprendre, la vivre mieux
Caroline Kovarski éditions : Vuibert
- www.liguebraille

Date : le 29 Juin 2010.

Chargée de l'analyse : Isabelle DOHET
Experte en législation

Responsable de l'ASPH : Gisèle MARLIERE
Secrétaire Générale de l'ASPH

