



Les personnes aveugles et malvoyantes dans le monde du travail :
Ouvrons les yeux sur leurs compétences !



L'entreprise face au handicap visuel

On compte en Belgique environ 14.000 personnes aveugles ou malvoyantes. Ces deux termes recouvrent des situations très diverses, allant de degrés variables de vision à une perte totale de la vue. Chez la plupart de ces personnes, les problèmes de vue se sont déclarés de manière progressive au cours de leur existence - et donc également au cours de leur vie professionnelle. Oui, cela peut arriver à l'un de vos collaborateurs !

Pour l'employeur, de nombreuses questions se posent alors. Que faire lorsqu'un de vos employés/ouvriers, performant dans ses tâches et muni d'une importante expérience professionnelle, rencontre, de manière soudaine ou progressive, une déficience visuelle l'empêchant désormais de travailler dans les mêmes conditions qu'auparavant ? Ou bien, lors d'une procédure de recrutement, comment réagir si un candidat idéal à bien des égards (formation, capacités linguistiques, connaissance du secteur) vous fait part de sa déficience visuelle ?

Allez-vous être obligé, en tant que chef d'entreprise ou responsable des ressources humaines, de vous passer d'un collaborateur valable ou d'un candidat brillant, sous prétexte qu'il connaît ou est susceptible de connaître une déficience visuelle ? Non, bien sûr. D'autant que des organismes comme la Ligue Braille sont là pour vous aider.

Contrairement aux idées reçues, une personne aveugle ou malvoyante n'est pas un handicap pour l'entreprise. Les quelques témoignages rassemblés dans cette brochure l'illustrent. Si les compétences sont réelles et la motivation entière, il n'y a pas de raison de vous passer d'une personne connaissant des problèmes de vision.

En effet, il est tout à fait possible d'engager ou de maintenir à l'emploi un collaborateur intéressant pour la vie de votre entreprise, et cela sans prendre de risques, tant au niveau de la rentabilité que de la sécurité. Seules conditions à remplir : avoir l'esprit - et l'œil ! - ouverts et disposer des bonnes informations.

Pour vous aider, la Ligue Braille vous propose des conseils gratuits et personnalisés, ainsi que des formations adaptées.

3 bonnes raisons de garder ou d'engager un collaborateur malvoyant ou aveugle

- 1** Les personnes handicapées sont des partenaires économiques à part entière : elles possèdent des compétences professionnelles réelles et font généralement preuve d'une grande motivation.
- 2** Le maintien à l'emploi ou l'engagement d'une personne avec un handicap reflète une image positive et audacieuse de l'entreprise capable d'accepter la différence et d'adapter son schéma de pensée (et de fonctionnement !).
- 3** L'employeur bénéficie d'aides financières de la part des pouvoirs publics, comme une compensation salariale liée au rendement du travailleur handicapé, ou encore une intervention dans le financement de l'adaptation du poste de travail pouvant couvrir 100% des frais.



Les solutions existent !

Contactez la Ligue Braille et son Service d'insertion professionnelle, où des conseillers expérimentés vous proposeront gratuitement divers services destinés à répondre à vos besoins spécifiques :

- Une étude de faisabilité : analyse des tâches et des (im)possibilités, évaluation des besoins et attentes.
- Une information détaillée : les diverses adaptations techniques disponibles, les interventions des pouvoirs publics et autres primes.
- Un soutien administratif : contacts avec les instances officielles impliquées, suivi du dossier, rédaction et envoi des formulaires de demandes d'intervention.
- Une formation ciblée : via le Centre de formation professionnelle de la Ligue Braille, une formation en entreprise, un stage ou encore un coaching.
- Une sensibilisation des collègues : séances d'information dans l'entreprise, mises en situation, réponses aux questions.
- Un accompagnement en cours d'emploi est possible, à la demande.

La Ligue Braille peut également entrer en contact avec votre médecin du travail, afin de lui fournir toute information utile. Son rôle et ses conseils peuvent en effet se révéler très importants pour identifier à temps et traiter efficacement une question liée à la déficience visuelle de votre collaborateur.

Les aides financières disponibles

En Belgique, des aides financières sont développées au niveau des Régions et 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.

Les organismes responsables 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 ;
- le Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées (SBFPH) à Bruxelles ;
- la Dienststelle für Personen mit Behinderung en Communauté germanophone.

Ces aides sont fournies selon le lieu de domicile de la personne handicapée et non selon la localisation du siège social de l'entreprise.

Visitez le site www.braille.be pour obtenir davantage d'informations sur ces aides en fonction de votre situation et celle de votre (futur) employé.

La vision en quelques mots

Pour comprendre la situation que rencontrent les personnes déficientes visuelles, il faut savoir que la vision est formée de plusieurs fonctions :

l'acuité visuelle

le champ visuel

la vision des couleurs
la vision des contrastes

la motilité oculaire

Il existe une grande diversité de pathologies oculaires qu'il n'est pas possible de résumer ici. En outre, n'oublions pas que les données médicales personnelles sur les pathologies constituent des informations confidentielles qu'il convient de traiter au cas par cas.





Les quelques adaptations qui peuvent être apportées au poste de travail :

- L'emploi de gros marqueurs
- Les loupes optiques
- La vidéo-loupe ou TV-loupe
- La modification de la luminosité dans les locaux
- L'utilisation d'objets aux couleurs contrastées
- L'agrandissement par photocopie
- L'utilisation d'enregistreurs audio portables, analogiques ou numériques
- La mise en relief de plans
- L'utilisation d'une machine à écrire en Braille

Au niveau informatique :

- L'installation d'un grand écran
- Le changement de couleur du fond ou des lettres
- Le changement de type de police ou de mise en page
- L'installation de programmes d'accès spécifiques : synthèse vocale, logiciel d'agrandissement,...
- Le raccordement d'une barrette braille à l'ordinateur
- L'utilisation d'un scanner avec reconnaissance optique des caractères



Les services de la Ligue Braille travaillent sur base d'un certificat médical oculaire (F5) qui permet de déterminer le taux de déficience visuelle selon le Barème Officiel Belge d'Invalidité (BOBI). Un(e) spécialiste en basse vision (orthoptiste) analyse les besoins et suggère les adaptations techniques appropriées. A partir de là, un suivi personnalisé est mis au point : accompagnement, formation, démarches administratives, adaptation du poste de travail.





Didier Bruyr et Inge Jacobs témoignent avec Paul (au centre) de la nécessité d'avoir l'esprit ouvert et créatif pour le bien-être au travail de tous. — Anne-Françoise dispose d'une TV-loupe qui l'aide efficacement.

À la rencontre de témoins privilégiés

Paul travaille, depuis 1998, au service expédition de la société Wendt Boart, qui produit de l'outillage diamanté et a récemment déménagé au Zoning Sud II de Nivelles. Le handicap visuel de Paul n'est pas directement perceptible pour ses collègues, car son acuité visuelle n'est pas gravement atteinte, mais son champ visuel est perturbé. Par conséquent, très peu d'adaptations ont été nécessaires pour équiper son poste de travail : une loupe pour agrandir les nombreux documents imprimés qu'il doit lire et un écran PC plus grand que la moyenne. Toutefois, Paul s'est muni d'une canne jaune, principalement pour ses déplacements en rue et dans les transports publics, afin de signaler aux autres qu'il est malvoyant et qu'il ne repère pas certains obstacles. Son handicap n'a pas posé de problème lors de son engagement : *«à la limite, j'aurais pu me taire à ce sujet, mais j'ai estimé plus correct d'en avertir mon futur employeur»*. Pour lui, le principal problème autour du handicap dans les entreprises réside justement dans le manque de communication : *«il faut en parler et s'informer»*.

Paul fréquente quasi exclusivement les bureaux et ne doit que rarement traverser l'atelier. Mais, là comme ailleurs, intervient la politique de sécurité de l'entreprise dont est responsable Didier Bruyr, Conseiller en prévention et en environnement, ainsi que responsable du bâtiment. *«L'objectif de l'entreprise est d'assurer un niveau de sécurité maximal et de réduire les accidents de travail, par exemple avec le port obligatoire de lunettes de protection. Toutefois, si un membre du personnel présente un handicap ou est blessé au travail, nous suivons une politique de 'travail adapté' en interne : c'est arrivé récemment pour un ouvrier qui a perdu l'usage d'une main et que nous avons cherché prioritairement à reclasser dans une autre fonction au sein de la société.*

Wendt Boart défend une politique humaine de gestion du personnel et cela ne demande pas beaucoup d'investissements financiers : juste de l'énergie et de la réflexion pour trouver les solutions adaptées.»

Dans cette entreprise, comme dans d'autres, le médecin du travail joue un rôle déterminant dans la prévention santé et dans la détection des problèmes. Inge Jacobs, médecin du travail, précise que *«nous pouvons utilement conseiller les entreprises sur les adaptations ergonomiques nécessaires et les orienter vers les organismes qui leur permettront d'obtenir les aides financières prévues. Car les résistances des entreprises se situent souvent au niveau des frais à investir, mais aussi dans le souci de ne pas privilégier excessivement des collaborateurs par rapport à d'autres.»*

Ces trois personnes, l'employé, le conseiller en prévention et le médecin du travail, témoignent ensemble d'une politique de gestion des ressources humaines somme toute assez simple : si la société est bien organisée, il y a tout à fait moyen de s'adapter sans grands frais et avec l'aide d'organismes spécialisés. Cela passe par une volonté d'information, ainsi que par une réflexion approfondie et un peu de créativité en vue d'assurer le bien-être au travail de tous.

Anne-Françoise travaille en tant que permanente au service Info-Conseil Logement de la Région Wallonne. Elle répond quotidiennement aux appels téléphoniques de personnes lui demandant des informations sur les primes au logement, ou encore requérant de l'aide pour régler des problèmes de conflits entre propriétaires et locataires suite à un contrat de bail mal rédigé. Anne-Françoise se sent bien à ce poste qu'elle occupe depuis 1999 : sa formation d'assistante sociale lui permet d'écouter vraiment les gens et de les aider de manière avisée.



Louis-Marie est convaincu de la motivation des personnes aveugles et malvoyantes

La voix claire et chaleureuse d'Anne-Françoise au téléphone ne laisse rien deviner du handicap avec lequel elle vit depuis sa naissance : elle est totalement aveugle de l'œil gauche et il ne lui reste qu'1/20 de vision à l'œil droit. Mais Anne-Françoise s'est montrée très déterminée, que ce soit dans le choix de ses études «*même si je savais que je ne ferais jamais du travail de rue ou de l'associatif*», ou pour suivre une formation spéciale en informatique à la Ligue Braille.

Il a fallu pourtant bien peu de moyens pour adapter le poste de travail d'Anne-Françoise à sa malvoyance : un logiciel d'agrandissement et un système de TV-loupe, c'est tout.

«Je ne fais pas l'objet d'un traitement particulier par rapport à mes collègues, précise-t-elle, mais j'ai quand même la possibilité de travailler à mon rythme, qui est un peu plus lent que la moyenne». Il faut dire qu'Anne-Françoise ne peut lire que mot par mot (dans une police très grande), et qu'il lui faut dès lors une excellente mémoire pour se rappeler de tout le contenu d'un document lorsqu'elle arrive au bout de la page. Pareil pour la présentation PowerPoint nécessaire à la formation des collègues : *«Je dois la connaître par cœur, car quand on la projette, je ne vois rien sur l'écran».* Mais malgré ces freins, Anne-Françoise sait de quoi elle parle et est tout à fait capable d'orienter ses interlocuteurs. Sa fonction elle-même ne se limite pas à répondre au téléphone : elle réalise également des synthèses d'articles pour le journal interne *«Les échos du logement»* et elle participe activement à la préparation des formations sur les primes au logement, destinées à divers services extérieurs (communes, etc.).

Louis-Marie a connu un parcours professionnel original. Après des études de plombier-zingueur, il devient cantonnier-fossoyeur à la commune de Belgrade, puis

successivement ouvrier communal à Wépion et dans le «Grand Namur». Pour finalement devenir gestionnaire du stock des marchandises et des signalisations à la commune de Belgrade, ainsi que permanent au service d'information pour la voirie, une fonction qu'il occupe depuis 8 ans. Cette évolution est étroitement liée à celle de son handicap visuel, lui-même évolutif. En effet, Louis-Marie est passé, en une trentaine d'années, d'une vision à peu près normale à une cécité quasi complète. Il se déplace aujourd'hui avec une canne blanche et un chien-guide.

Louis-Marie aime son métier et en connaît tous les aspects, puisqu'il l'a pratiqué concrètement, dans les cimetières, au bord des routes et dans les rues. Il déclare d'ailleurs que c'est là sa valeur ajoutée *«quand un citoyen ou un service de la commune me téléphone pour demander des informations, ou quand un collègue vient chercher des outils ou des produits utiles à son travail, j'identifie directement de quoi ils ont besoin et je les aiguille correctement».* C'est ce que son supérieur apprécie avant tout. Bien sûr, il a fallu adapter le cadre de travail de Louis-Marie : il a demandé un ordinateur équipé d'une synthèse vocale, pour l'utilisation duquel il a suivi une formation. *«Pour ne pas déranger mes collègues, je travaille avec un casque sans fil»*, précise-t-il en souriant. Il utilise également un bloc-note vocal, ainsi qu'un indicateur sonore de niveau pour remplir des récipients avec précision. Enfin, il espère recevoir bientôt un crayon scanner (lecteur optique) qui reconnaît des codes-barres avec attribution de messages vocaux.

«Ma chance, déclare Louis-Marie, a été de tomber sur un supérieur sensibilisé à mes problèmes, car une personne de sa famille était malvoyante. Car, d'une part, il est très difficile de faire comprendre aux autres ce que l'on voit ou non et, d'autre part, peu d'entreprises font les démarches nécessaires en vue d'obtenir des informations sur les aides qui peuvent leur être octroyées afin d'aménager le poste de travail d'un aveugle ou d'un malvoyant». Mais au-delà de cela *«si je suis*



Mathieu démontre que la déficience visuelle ne diminue en rien les capacités intellectuelles d'une personne

efficace et compétent, je suis utile aux autres, et donc je conserve mon emploi». Pour Louis-Marie, les personnes aveugles ont d'énormes capacités d'adaptation et, en général, des aménagements technologiques facilement disponibles et globalement subsidiés suffisent à rendre le travail possible dans les meilleures conditions.

Le message de Louis-Marie aux employeurs est simple : *«Donnez-nous notre chance et informez-vous, il existe de nombreuses solutions simples et efficaces, en définitive peu coûteuses - voire gratuites - pour l'employeur. En outre, un aveugle peut occuper un poste qui libère un voyant pour d'autres activités et il se montrera généralement très motivé. Mais attention, notre handicap n'est pas une raison pour nous payer un salaire au rabais. La reconnaissance est importante*».

Mathieu est un jeune homme de 28 ans souffrant, depuis 2001, d'une maladie génétique de la rétine. Mais cela ne l'a nullement empêché d'entamer une carrière professionnelle très dynamique dans le secteur de la publicité. En Belgique d'abord... et puis aujourd'hui au Japon !

En effet, après une licence en Communication Sociale et des études de Japonais en prime, Mathieu est engagé en 2001 dans l'agence de publicité Direct BBDO à Bruxelles, où il fut Account Manager jusqu'en 2004, avant de rejoindre l'agence NYX Proximity à Tokyo, début 2005, en tant qu'Associate Planning Director. Voilà un parcours qui démontre que Mathieu n'a pas peur d'aller à la rencontre des gens et ose se lancer dans l'inconnu.

En tant que commercial, les déplacements clientèle sont fréquents, mais suite à la diminution d'acuité visuelle engendrée par sa maladie, Mathieu ne peut plus conduire de voiture. *«Par chance le client principal dont j'étais chargé*

se trouvait aussi à Bruxelles. Je me déplaçais donc en transports en commun ou en taxi, si nécessaire. D'autre part, mon employeur m'a fourni un écran de 21 pouces pour le travail de bureau.»

Mais certains aspects techniques liés au métier, comme l'évaluation de documents graphiques pour les mailings publicitaires ou les campagnes de publicité, sont demeurés un peu compliqués. *«La production de mailings exige la relecture des documents tout au long du processus de création. Parfois il était difficile de lire ce qui était imprimé en petites lettres ou d'assister un graphiste lors du travail de mise en page.*

Même difficulté pour distinguer les couleurs : j'ai toujours été daltonien, mais ma maladie a rendu la distinction des couleurs encore plus difficile, et je n'ai pas encore trouvé de solution pratique pour ce problème». Mathieu a en tous cas pris connaissance des aides techniques qui existent pour assister les malvoyants en se rendant à la Ligue Braille.

Et comment a réagi son employeur en apprenant le handicap de Mathieu ? *«L'avancement de ma maladie me permettait de travailler de façon relativement normale. Cela dit, je dois dire que mon employeur s'est toujours montré très compréhensif et a fait des efforts pour offrir des solutions chaque fois que je me suis adressé à lui*». Et apparemment, les nouveaux employeurs japonais de Mathieu ne se sont pas non plus arrêtés à ses problèmes visuels.

Conclusion : *«Mon expérience est la démonstration qu'il faut laisser une chance aux personnes malvoyantes d'évoluer dans l'entreprise au même titre que les autres employés. La déficience visuelle ne diminue en rien les capacités intellectuelles d'une personne. Elle demande juste une approche différente de la part de l'employeur.*»

Vos contacts à la Ligue Braille

Pour toute question relative à l'emploi :

Service francophone :

Cindy Gribomont - emploi@braille.be

Service néerlandophone :

Eddy De Landtsheer - werk@braille.be

Tél. 02 533 32 11 - Fax 02 537 64 26



ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF
D'AIDE AUX PERSONNES
AVEUGLES ET MALVOYANTES
sous le Haut Patronage de Sa Majesté la Reine Fabiola

Rue d'Angleterre 57 - 1060 Bruxelles
Tél. : 02 533 32 11 - Fax : 02 537 64 26
E-mail : info@braille.be - Site : www.braille.be

AVEC L'AIDE DE :

Loterie Nationale
VOUS JOUEZ  VOUS AIDEZ

