

AMENAGEMENTS RAISONNABLES A L'EMPLOI

Déficiences visuelle

La déficience visuelle est une déficience sensorielle, cette déficience empêche de bien voir. L'atteinte de la vision peut être liée à plusieurs facteurs ; l'œil, le nerf optique ou le cerveau peuvent être endommagés.

La vision se compose :

- De l'acuité visuelle (précision), exprimée en fractions (10/10, 1/20, ...),
- Du champ visuel, exprimé en degrés d'angle (180°, bonne vue),
- De la vision des couleurs,
- De la vision des contrastes,
- Du mouvement des yeux.

La déficience visuelle se présente sous différentes formes : perte d'acuité visuelle, réduction du champ visuel, limitation de la perception de la profondeur, daltonisme, limitation de la motricité oculaire, difficulté d'adaptation à la lumière et à l'obscurité.

Pour définir le degré de malvoyance ou de cécité, on prend en compte deux notions, à savoir l'acuité visuelle et le champ visuel, après correction :

Cécité	Malvoyance
<ul style="list-style-type: none"> - « Acuité visuelle corrigée inférieure ou égale à 1/20 - Champ visuel inférieur ou égal à 10 degrés » ¹ 	<ul style="list-style-type: none"> - « Acuité visuelle corrigée inférieure ou égale à 3/10 - Champ visuel inférieur ou égal à 20 degrés. » ²

Les troubles visuels ont des conséquences différentes selon l'origine : héréditaire, congénitale, acquise (précocement ou tardivement), isolée ou associée à d'autres pathologies ou à des troubles réactionnels.

Il est important d'identifier les besoins d'aménagements raisonnables avec la personne en situation de handicap (et son service d'accompagnement) avant son entrée en fonction.

¹ Malvoyance et handicaps visuels. (s. d.). Consulté le 23 mars 2021, à l'adresse <https://www.snof.org/public/conseiller/malvoyance-et-handicaps-visuels>

² Malvoyance et handicaps visuels. (s. d.). Consulté le 23 mars 2021, à l'adresse <https://www.snof.org/public/conseiller/malvoyance-et-handicaps-visuels>

« Un **aménagement raisonnable** est une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement sur la participation d'une personne à la vie en société.

Le **caractère raisonnable** est apprécié sur la base du coût, de la fréquence et de la durée d'utilisation, des répercussions sur l'organisation, sur la personne en situation de handicap et sur l'environnement, sur l'absence d'alternatives équivalentes...

L'aménagement raisonnable répond à un problème individuel, ce qui le distingue de l'accessibilité.

Des mesures dites « aménagements raisonnables » doivent être prises dans certaines situations afin **d'éliminer les obstacles** qui empêchent une personne en situation de handicap d'exercer pleinement ses droits, à savoir notamment accéder à un emploi, à une formation, à une activité culturelle ou sportive, ou bénéficier d'un service. »³

AU TRAVAIL, les personnes ayant une déficience visuelle présentent **des difficultés** plus ou moins importantes selon l'atteinte visuelle, telles que lire et écrire, la communication et l'attention prolongée lors d'une activité, mais aussi de grandes qualités comme une bonne mémoire, bonne capacité d'apprentissage et les autres sens peuvent s'être développés afin de compenser la perte visuelle

Il est important de préciser que chaque personne déficiente visuelle peut présenter des difficultés et des qualités différentes, chaque personne est unique. Il faut donc parler avec la personne en situation de handicap et s'informer sur les conséquences fonctionnelles et sociales de sa déficience afin d'identifier les limites réelles qu'elle rencontre et déterminer, avec elle, les moyens de les surmonter.

La mise en place d'aménagements raisonnables est souvent réalisée au début d'une insertion professionnelle mais il faut veiller à les maintenir dans le temps.

Les besoins d'aménagements raisonnables peuvent évoluer au cours de la vie professionnelle d'une personne en situation de handicap, il est donc important de prévoir régulièrement des réunions de suivi afin de pouvoir les adapter si nécessaire.

TEMOIGNAGES

De personnes ayant une déficience visuelle au travail et d'employeurs :

[Lien vers une vidéo d'un témoignage d'un chef cuisinier mal-voyant](#)

[Lien vers une vidéo d'un témoignage d'un employé mal-voyant aux ressources humaines](#)

[Lien vers une vidéo d'un témoignage d'un journaliste non-voyant](#)

³ <https://phare.irisnet.be/droits/les-am%C3%A9nagements-raisonnables/>

Exemples d'aménagements raisonnables à l'emploi⁴
(à adapter en fonction du profil de chaque personne)

<p>Une bonne communication</p> <p>Encourager et mettre en confiance la personne</p> <p>Expliquer à la personne malvoyante les situations et/ou mimiques qui pourraient lui échapper</p> <p>Utiliser un moyen de communication adapté aux besoins (par exemple avec une machine à écrire en braille)</p> <p>Guider la personne en toute sécurité, en se plaçant devant elle, sur le côté, afin qu'elle puisse saisir le bras lors des déplacements inconnus</p> <p>Être précis dans les indications de directions. Donner des points de repère. Il est inutile de montrer quelque chose du doigt</p>	<p>Un environnement de travail adapté</p> <p>Débarrasser les couloirs et les lieux de passage de tout objet encombrant</p> <p>Prévoir l'accessibilité dans les lieux « secondaires » tels que le réfectoire, toilettes ...</p> <p>Mettre en place des repères tels qu'un revêtement 3D au sol ou un signal sonore pour mieux pouvoir s'orienter sur le lieu de travail</p> <p>Harmoniser les éclairages dans les différentes pièces</p> <p>Supprimer ou limiter des reflets sur les écrans</p> <p>S'assurer que le travailleur dispose de tout le matériel nécessaire à la maison également.</p>	<p>Un bon accompagnement sur le lieu de travail</p> <p>Favoriser une ambiance de travail bienveillante</p> <p>Permettre un soutien du service d'accompagnement sur le lieu du travail</p> <p>Sensibiliser l'équipe à la déficience visuelle avant l'entrée en fonction du travailleur</p> <p>Réaliser l'apprentissage du trajet domicile-travail (service d'accompagnement) ⇒ <i>Frais de déplacements</i>⁵</p>
<p>Une bonne organisation du travail</p> <p>Adapter la mise en page des documents : adopter une police plus grande, utiliser des couleurs, jouer sur les contrastes, écrire en majuscules</p> <p>Utiliser de gros marqueurs/feutres pour écrire plus grand</p> <p>Agrandir les documents par photocopie</p>	<p>Mettre en place des aides techniques (logiciels d'agrandissement, synthèse vocale, barrette braille, vidéo loupe ...)</p> <p>⇒ <i>Adaptation du poste de travail</i>⁵</p>	<p>Un rythme de travail adapté</p> <p>Prévoir une ligne du temps/agenda adapté aux besoins de la personne (par exemple en braille ou avec des graphiques en relief)</p> <p>Laisser plus de temps pour réaliser les tâches</p> <p>Prévoir des pauses si nécessaire</p>

⁴ Fédération des aveugles de France & AGEFIPH. (2020, novembre). Travailler ensemble ! Guide du savoir-être avec un collègue déficient visuel. Consulté le 23 mars 2021, à l'adresse <https://aveuglesdefrance.org/nos-actions/emploi>

⁵ <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-milieu-ordinaire/>

Pour en savoir plus :

- ⇒ Sur les déficiences visuelles en Belgique :
<https://www.braille.be/fr>
<https://eqla.be/>
- ⇒ Sur les aides à l'emploi du Service PHARE : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/dans-le-milieu-ordinaire/>
- ⇒ Sur les services spécialisés qui accompagnent les personnes avec une déficience visuelle vers l'emploi : <https://phare.irisnet.be/activites-de-jour/emploi/chercher-un-emploi/>
- ⇒ Sur la diversité en entreprise : [ediv](#)

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter :
Service PHARE – Rue des Palais, 42 – 1030 Bruxelles – emploi.phare@spfb.brussels