

SAMS : Etude sur le handicap visuel et le marché du travail

Rapport du module 4 : Sondage téléphonique standardisé

Verena Biehl, MA promotion santé, département santé ZHAW

Prof. Dr. Julie Page, département santé ZHAW

Juillet 2015



Union centrale suisse pour
le bien des aveugles



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

MIGROS
kulturprozent

Traduction française réalisée par Florence Boissenin

Table des matières

abréviations	5
1 point de départ et objectifs	6
1.1 point de départ.....	6
1.2 objectifs de l'enquête sams et questions de recherche	6
2 définitions et concepts	6
2.1 groupe cible	6
2.2 définitions	7
2.2.1 personnes aveugles et personnes atteintes de déficience visuelle.....	7
2.2.2 personnes exerçant une activité professionnelle.....	7
2.2.3 personnes sans activité lucrative.....	7
2.2.4 marché du travail	8
3 collecte des données et organisation du sondage.....	8
3.1 échantillon prévu	8
3.2 accès au champ d'investigation	8
3.3 méthode de sondage.....	9
3.3.1 sondage cati.....	9
3.3.2 organisation du sondage	9
4 structure du questionnaire et déroulement de l'entretien	10
4.1 structure du questionnaire.....	10
4.2 déroulement de l'entretien.....	11
5 données de base du sondage.....	11
5.1 données techniques du sondage	11
5.2 échantillon et taux de réponses.....	11
6 préparation et analyse des données	12
6.1 préparation des données.....	12
6.2 analyse des données	12
6.2.1 calculs à variable unique	12
6.2.2 calculs à variables multiples	12
7 résultats	13
7.1 données sociodémographiques des personnes interrogées	13
7.2 statut et mobilité sur le marché du travail.....	16
7.3 profession	18
7.3.1 secteurs économiques.....	18
7.3.2 activité selon le secteur économique en comparaison avec les données espa.....	19
7.3.3 informations concernant les entreprises.....	20
7.3.4 durée du rapport contractuel en comparaison avec les données espa.....	20
7.3.5 conditions d'engagement.....	20
7.3.6 conditions d'engagement en comparaison avec les données espa	22
7.3.7 statut professionnel.....	23
7.3.8 statut professionnel en comparaison avec les données espa.....	24
7.4 chances et défis sur le lieu de travail	24
7.4.1 lieu de travail sans barrières / accès au lieu de travail.....	24
7.4.2 aide dans la vie professionnelle.....	25
7.4.3 communication.....	26

7.4.4	interaction	27
7.4.5	reconversion / formation continue.....	28
7.4.6	satisfaction professionnelle.....	28
7.5	analyses à variables multiples.....	32
7.5.1	satisfaction professionnelle.....	32
7.5.2	taux d'occupation (plein temps ou temps partiel souhaité)	33
7.5.3	peur de ne pas retrouver d'emploi.....	33
7.5.4	salaire adéquat	33
7.5.5	chômage par le passé	34
7.5.6	bénéfice d'une rente ai	34
8	bibliographie.....	35
9	annexes	36
9.1	graphiques.....	36
9.2	tableaux.....	54

Abréviations

AI	Assurance-invalidité
BFEH	Bureau fédéral pour l'égalité des personnes handicapées
BIT	Bureau International du Travail (en anglais : ILO – International Labour Organization)
CATI	Entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (en anglais : Computer Assisted Telephone Interview)
CITE	Classification Internationale Type de l'Education (en anglais : ISCED – International Standard Classification of Education)
CITP	Classification Internationale Type des Professions (en anglais : ISCO – International Standard Classification of Occupations)
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FSA	Fédération suisse des aveugles et malvoyants
NOGA	Nomenclature Générale des Activités économiques
NSP	Nomenclature Suisse des Professions
OMS	Organisation Mondiale de la Santé (en anglais : WHO – World Health Organization)
OR	Odds Ratio (rapport des chances)
p	probabilité
SAMS	Etude sur la handicap visuel et le marché du travail (en allemand : Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung)
SD	Standard Deviation (écart type)
UCBA	Union centrale suisse pour le bien des aveugles
USA	Union suisse des aveugles
ZHAW	Haute école des sciences appliquées de Zurich (en allemand : Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften)

1 Point de départ et objectifs

1.1 Point de départ

Le concept de recherche de janvier 2014 de l'étude SAMS (**S**tudie zum **A**rbeitsleben von **M**enschen mit **S**ehbehinderung) sur le handicap visuel et le marché du travail prévoit d'effectuer une enquête auprès de 400 personnes atteintes de déficience visuelle venant de toute la Suisse par le biais d'un sondage téléphonique. Ce sondage se fonde sur les informations tirées de l'analyse de la littérature spécialisée (module 1), les entretiens menés auprès de personnes atteintes de handicap visuel (module 2), les discussions de groupe avec des employeurs (module 3), un atelier avec des personnes concernées, ainsi que des discussions avec le groupe d'accompagnement de l'étude SAMS.

1.2 Objectifs de l'enquête SAMS et questions de recherche

Le module 4 se concentre particulièrement sur les nombreuses questions de recherche formulées dans le projet initial remis au BFEH (Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées). Dans la mesure du possible, les données de l'enquête standardisée sont comparées avec celles de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)¹ de 2014. Pour cette raison, des variables les plus semblables possibles à celles de l'ESPA ont été utilisées lors de l'élaboration du questionnaire.

En résumé, le module 4 se concentre sur les questions de recherche suivantes :

- Quels sont les points communs et les différences au niveau des arrangements de travail (taux d'activité, durée d'occupation du poste, secteurs économiques, notamment) entre les personnes qui sont aveugles ou atteintes de déficience visuelle et la population dans son ensemble (telle qu'elle est reflétée par les données de l'ESPA) ?
- Quelles sont les chances et les défis concrets sur le lieu de travail (interaction avec les supérieurs, les collègues de travail, les clients, infrastructure sans barrières, notamment) et lors du trajet pour se rendre au travail rencontrés par les personnes concernées, et de quelle façon y font-elles face (moyens auxiliaires, assistants au sein de l'entreprise, notamment) ?
- Quels types de reconversion professionnelle et de formation continue les personnes atteintes de handicap visuel effectuent-elles ?
- Quel est le niveau de satisfaction des personnes atteintes de handicap visuel concernant leur situation professionnelle ? Quelles sont les raisons de leur satisfaction ou de leur insatisfaction ?
- A quelles organisations et prestations d'aide ces personnes font-elles appel ? Comment évaluent-elles l'aide reçue ?

Les questions de recherche sont décrites de façon détaillée dans le concept de recherche du module 4 (Kobi, 2014).

2 Définitions et concepts

2.1 Groupe cible

La population étudiée par SAMS est constituée par des personnes répondant aux critères suivants :

- 1^{er} marché du travail : Elles sont ou ont été actives sur le premier marché du travail durant les 10 dernières années. La concentration sur le premier marché du travail a été choisie surtout à cause de la perspective de l'égalité des chances, qui revêt une importance centrale dans le présent projet de recherche.
- Déficience visuelle : Ces personnes ne sont pas en mesure, malgré l'utilisation de lunettes ou de lentilles de contact, de lire un livre ou un journal, ou rencontrent de grosses difficultés à le faire (voir questionnaire de l'enquête suisse sur la santé dans BFS, 2009) et ont beaucoup de peine à

¹ [Données ESPA](#)

s'orienter dans un environnement inconnu ou à reconnaître des visages (Spring, 2012).

- Age : Ces personnes ont 25 ans ou plus. Le choix de cette tranche d'âge est déterminé par le fait que cette étude se concentre moins sur la première intégration professionnelle que sur la période qui la suit. Les personnes de plus de 25 ans ont en général déjà effectué leur première intégration professionnelle.
- Activité professionnelle actuelle ou précédente : Ces personnes ont actuellement une activité professionnelle ou en ont eu une à un moment donné lors des 10 dernières années (c'est-à-dire entre 2004 et 2014). Sont considérées comme actives professionnellement, selon l'Office fédéral de la statistique, les personnes qui effectuent au moins une heure de travail rémunéré durant la semaine (BFS, 2012a).
- Capacité à répondre à des questions par téléphone ou sous une autre forme : Les personnes qui font partie de la population étudiée sont capables de comprendre les questions posées et d'y répondre. Les personnes atteintes de surdité participent à l'enquête avec l'aide de l'UCBA.
- Forme d'habitation : Ces personnes vivent dans des ménages privés (afin de garantir une certaine homogénéité de l'échantillon).
- Lieu de résidence : Personnes qui résident ou travaillent en Suisse (frontaliers et frontalières).

Nous avons renoncé à inclure des personnes effectuant un travail bénévole ou principalement actives dans le travail ménager afin de garantir la faisabilité de l'étude.

2.2 Définitions

2.2.1 Personnes aveugles et personnes atteintes de déficience visuelle

Dans l'étude SAMS, les personnes interrogées sont réparties selon des catégories reflétant la perception subjective qu'elles ont de leur niveau de déficience visuelle. Ces catégories sont : déficience visuelle faible, déficience visuelle moyenne, déficience visuelle forte et cécité. Nous tenons également compte du moment d'apparition du handicap visuel. Les catégories utilisées sont : personnes handicapées depuis leur naissance, personnes dont le handicap est apparu au cours de la vie professionnelle (accident/maladie) avant 25 ans, entre 25 et 45 ans et après 45 ans. A la demande de l'UCBA, mandataire de l'enquête, nous n'avons donc volontairement pas utilisé de définitions du type de celles de l'OMS, notamment.

2.2.2 Personnes exerçant une activité professionnelle

Dans l'ESPA comme dans SAMS, les personnes exerçant une activité professionnelle sont définies selon les critères ci-dessous. Ce sont des personnes qui, durant la semaine précédant leur participation au sondage :

- ont travaillé au minimum une heure en contrepartie d'un salaire, que ce soit en tant qu'indépendants ou qu'employés
- ou avaient un emploi en tant qu'indépendants ou employés mais étaient temporairement absents de leur poste de travail (pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, etc.)
- ou qui ont travaillé sans rémunération au sein de l'entreprise familiale (BFS, 2012a).

Contrairement à l'ESPA, où l'âge minimum des personnes recensées était de 15 ans, les personnes participant à SAMS étaient âgées de 25 ans ou plus².

2.2.3 Personnes sans activité lucrative

Dans ce module, les personnes sont considérées comme n'exerçant aucune activité professionnelle lorsqu'elles n'avaient pas d'activité rémunérée lors de la semaine précédant l'enquête et n'avaient pas de contrat de travail. Ceci comprend d'une part les „chômeurs“ au sens du BIT, qui étaient à la re-

² Bien que la limite d'âge pour participer au sondage soit de 25 ans, une personne âgée de 24 ans a été incluse car elle correspondait aux autres critères de l'enquête.

cherche d'un emploi durant les 4 semaines précédentes, mais également les „personnes sans activité professionnelle“ (par exemple les personnes au bénéfice d'une rente de vieillesse).

2.2.4 Marché du travail

Afin de pouvoir comparer les résultats obtenus avec les données nationales et internationales, l'étude SAMS se base sur les définitions de l'emploi et de l'absence d'emploi du Bureau International du Travail (BIT) de Genève. Ces définitions du BIT sont utilisées par EUROSTAT³ pour toutes les enquêtes concernant la population active, ainsi que par L'ESPA. SAMS utilise les mêmes définitions de base et les mêmes nomenclatures, dont les principales sont la Nomenclature Générale des Activités économiques (NOGA 2008⁴) et la Classification Internationale Type de l'Education (CITE 97⁵).

3 Collecte des données et organisation du sondage

3.1 Echantillon prévu

Le sondage téléphonique standardisé avait pour objectif de générer des informations fiables pour toute la Suisse concernant la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel âgées de 25 à 64 ans ayant exercé une activité rémunérée lors des 10 dernières années. La population étudiée était constituée par le groupe cible décrit au chapitre 2.1. Comme il est difficile de définir exactement cette population, il est problématique de parler d'un échantillon „représentatif“. Nous considérons néanmoins que les résultats du sondage présentent un grand potentiel de généralisation à cause de l'étendue des stratégies de recrutement employées. Cette étude visait à étudier un échantillon de 400 personnes. Comme les participantes et participants au sondage devaient être trouvés par le biais de différents canaux, ce chiffre semblait réaliste et représentait un minimum pour pouvoir mener une étude statistique et effectuer un deuxième sondage dans quelques années.

3.2 Accès au champ d'investigation

Le recrutement des personnes interrogées a été effectué sous la conduite de l'UCBA à travers les organisations du domaine du handicap visuel (FSA, USA, UCBA, Retina Suisse), les centres de consultation et de réadaptation pour personnes handicapées de la vue, en partie à travers l'AI, la Radio suisse romande, des articles dans des magazines spécialisés (Ophta, tactuel, Der Weg, Punkt), des annonces dans le magazine de la Migros, des appels dans les bulletins d'informations des associations (par ex. Retina Suisse, Info-express de l'UCBA), et Voice Net. Tous les canaux d'information étaient en deux ou trois langues. De plus, les personnes intéressées ayant participé au module 2 pouvaient se porter volontaires pour participer au module 4.

Les organismes participant au recrutement ont informé leurs membres ou leurs clients par écrit (par e-mail ou par courrier) et parfois oralement à propos de l'enquête. Les personnes intéressées pouvaient ensuite s'annoncer directement à la ZHAW. Il était également possible de s'inscrire sur le site Internet du projet www.sams-info.ch.

L'objectif poursuivi par cette multitude de stratégies de recrutement était d'atteindre également des personnes ne faisant pas partie de groupes d'entraide et n'ayant pas de contact avec un centre de consultation.

Quelques semaines avant le début du sondage téléphonique, il s'est avéré que très peu de personnes

³ Office statistique de l'Union européenne à Luxembourg. EUROSTAT est chargé de fournir à l'Union européenne des statistiques au niveau européen permettant des comparaisons entre les pays et les régions.

⁴ „La NOGA 2008 (Nomenclature Générale des Activités économiques) est un outil de travail fondamental pour structurer, analyser et présenter des informations statistiques. Elle permet de classer les unités statistiques entreprises et établissements en fonction de leur activité économique et de les regrouper en des ensembles cohérents. Elle sert à reproduire la réalité le plus fidèlement possible, de manière exhaustive et suffisamment détaillée pour remplir différents objectifs.“ (Voir http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infotehk/nomenklaturen/blank/noqa0/vue_d_ensemble.html)

⁵ „L'UNESCO a développé la CITE (Classification Internationale Type de l'Education ; ISCED en anglais) pour la classification et la caractérisation des différentes filières scolaires.“ (Voir <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infotehk/nomenklaturen/blank/isced/01.html>)

s'étaient annoncées pour participer à l'enquête. La ZHAW a alors mis en œuvre des stratégies supplémentaires afin d'élargir le champ d'investigation : les personnes qui s'étaient annoncées ont reçu un e-mail concernant le début du sondage téléphonique accompagné de la demande de transmettre l'adresse postale ou l'adresse du site Internet permettant de s'inscrire (www.sams-info.ch) aux personnes concernées de leur entourage.

3.3 Méthode de sondage

3.3.1 Sondage CATI

Le module 4 a été réalisé grâce à des entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI).

La méthode CATI se distingue d'autres types de collecte de données (questionnaire écrit, enquête en vis-à-vis) principalement par les avantages suivants :

- Meilleure joignabilité grâce à la possibilité de répéter indéfiniment les tentatives de prise de contact ;
- Concentration sur l'échange d'informations sans influence ou distraction (diminution de l'effet de distraction induit par la présence physique de l'enquêteur) ;
- Gestion concentrée et standardisée de la communication grâce à l'assistance informatique ;
- Contrôle du champ d'investigation dans des centrales téléphoniques munies d'un contrôle de qualité étendu ;
- Accès rapide aux résultats après la collecte de données ;
- Bon rapport coûts/bénéfices ;

Pour le projet SAMS, les entretiens téléphoniques assistés par ordinateur avaient en particulier l'avantage que le filtrage automatique aidait la personne qui menait l'entretien à passer d'une question à l'autre, facilitant ainsi la gestion de la complexité du questionnaire SAMS.

3.3.2 Organisation du sondage

A cause de la complexité du sondage téléphonique, un institut de sondage externe a été mandaté. Le choix s'est porté sur l'institut de sondage gfs (Schweizerische Gesellschaft für politische Sozialforschung) de Zurich, qui dispose de l'expérience, des compétences et des ressources nécessaires à l'exécution de ce mandat. Gfs s'est chargé tant du masque de données que de la programmation du questionnaire. Les questionnaires ont été traduits de l'allemand vers le français et l'italien et les entretiens ont été conduits par du personnel qualifié. Les enquêteurs ont reçu une formation courte par gfs, en collaboration avec la ZHAW et l'UCBA (seulement en Suisse alémanique). Les entretiens ont tous été enregistrés à des fins de contrôle de qualité. Deux entretiens ont été conduits en face à face par la ZHAW au domicile des personnes interrogées car celles-ci sont atteintes, en plus du handicap visuel, d'une importante déficience auditive.

4 Structure du questionnaire et déroulement de l'entretien

La structure du questionnaire et le déroulement de l'entretien SAMS sont en grande partie calqués sur l'ESPA afin de permettre une comparaison des données entre les deux enquêtes.

4.1 Structure du questionnaire

Le tableau 1 donne une vue d'ensemble de la structure du questionnaire. Au début, les personnes interrogées sont réparties dans différentes catégories, qui déterminent les questions qui leur sont posées.

Tableau 1 : Structure du questionnaire SAMS

Toutes les personnes interrogées	
Informations concernant l'entretien	
Questions filtres concernant le handicap visuel	
Questions filtres concernant le statut sur le marché du travail	
Personnes actives et au chômage / sans activité professionnelle / employés et indépendants	
Profession, statut professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et métier exercé • Statut professionnel (employé/indépendant) • Nombre d'employés dont la personne est le/la supérieur-e • Membre de la direction • Durée du rapport de travail
Mobilité sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la période de chômage • Nombre d'employeurs/de postes occupés • Durée de l'activité professionnelle
Type de contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de l'emploi contractuel • Plus long emploi contractuel jusqu'ici
Volume de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'activité • Limitation causée par le handicap visuel • Taux d'occupation souhaité par semaine
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en équipes • Accès sans barrières/aide liée au handicap (trajet pour se rendre au travail, moyens auxiliaires, égalité des chances, infrastructure dans l'entreprise, etc.) • Communication (handicap visuel lors de la recherche d'emploi, aggravation du handicap visuel, peur de perdre son emploi, recours à des prestations d'aide) • Satisfaction sur le lieu de travail
Informations concernant l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur économique de l'entreprise • Taille de l'entreprise • Contacts avec les clients ou non • Nombre de personnes atteintes de handicap visuel/de handicap
Recherche de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de recherche de travail

Toutes les personnes interrogées
Données sociodémographiques (âge, sexe, antécédents migratoires, situation au niveau du logement, état civil, niveau de formation, reconversion professionnelle/formation continue, revenu)
Autres handicaps

4.2 Déroulement de l'entretien

L'entretien SAMS débute par une prise de contact téléphonique avec la personne qui s'est annoncée par le biais d'un des nombreux canaux de recrutement (présentations, brève information concernant le contenu et le mandataire de l'enquête). Les tentatives de prise de contact, la durée de l'entretien et d'autres détails sont consignés par les enquêteurs de gfs.

Les personnes qui n'ont pas travaillé durant les dix dernières années, celles dont le lieu de travail ne se situe pas en Suisse et celles qui ne travaillent ou ne travaillaient pas dans le premier marché du travail sont exclues de l'enquête.

Ensuite, les blocs de questions concernant la profession, le statut professionnel, le type de contrat de travail, les conditions de travail, le volume de travail, les informations concernant l'entreprise et la mobilité sur le marché du travail sont posées. Les personnes sont également interrogées au sujet de leur niveau de formation, d'éventuelles reconversions professionnelles, formations continues, autres formes de handicap, de l'accès sans barrières, de l'aide reçue, de la communication/interaction sur leur lieu de travail, de leur niveau de satisfaction professionnelle, de leurs données sociodémographiques et de leur revenu.

Les questions filtres permettent de déterminer le statut de la personne interrogée sur le marché du travail et de la placer dans l'une des deux catégories principales concernant le marché du travail (personne exerçant ou non une activité professionnelle), ainsi que dans les sous-catégories correspondantes (employés/indépendants, retraités, personnes sans activité professionnelle). Les autres questions filtres sont la répartition selon le type de handicap visuel (cécité, handicap visuel faible, moyen ou fort), la répartition selon le nombre de postes de travail occupés par le passé et selon la taille de l'entreprise (≤ 3 personnes/ > 3 personnes).

5 Données de base du sondage

gfs, Dr Peter Spichiger-Carlsson, BA Stefan Keller

5.1 Données techniques du sondage

La durée moyenne des 282 entretiens réalisés est de 32.6 minutes (SD : 9.5 minutes). La médiane est de 31.6.

Le sondage a été effectué à partir des 428 adresses des personnes s'étant portées volontaires auprès de la ZHAW par le biais d'un des différents canaux de recrutement utilisés. Chaque numéro de téléphone a été contacté au moins 15 fois avant d'être écarté de la liste en que „perte technique“.

Le sondage a été effectué entre le 28 novembre 2014 et le 14 janvier 2015.

5.2 Echantillon et taux de réponses

La taille de l'échantillon est : $n=282$.

282 entretiens ont pu être réalisés à partir des 428 adresses disponibles. 29 personnes ont refusé de participer bien qu'elles se soient préalablement portées volontaires, 25 personnes ne faisaient pas partie du groupe cible parce qu'elles n'avaient pas travaillé dans le premier marché du travail et 92 personnes n'ont pas pu être jointes, soit parce que le numéro de téléphone communiqué était inexact, soit parce que les tentatives répétées de les joindre n'ont pas donné de résultat (voir tableau 2).

Il se peut que ce nombre important de personnes ne pouvant être jointes soit dû au fait que le sondage ait été effectué en décembre et dans la première moitié de janvier.

Tableau 2 : Taux de réponses du sondage téléphonique standardisé SAMS

Nombre d'adresses disponibles	428
Entretiens réalisés	282
Pertes (personnes injoignables, numéros inexacts, entre autres)	92
Refus	29
Ne correspond pas au groupe cible	25

6 Préparation et analyse des données

6.1 Préparation des données

La masse très importante et très complexe des données enregistrées a été analysée principalement au niveau des fréquences d'apparition et de la distribution de celles-ci dans les catégories des différentes variables. Lorsque les données n'étaient pas claires, nous avons pris contact avec l'institut de sondage et les entretiens ont été revérifiés lorsque c'était nécessaire. En outre, de nombreuses variables ont été regroupées dans des catégories plus grandes lorsque le nombre de cas enregistrés était trop restreint pour pouvoir effectuer des tests statistiques⁶. Cela a notamment été le cas pour l'âge, le niveau de formation atteint, le nombre de postes de travail occupés par le passé, la durée de la période de chômage et le plus long rapport de travail que la personne ait eu par le passé.

Lors de réponses multiples, nous avons recensé les recoupements entre les réponses ouvertes enregistrées et les réponses prévues. Ceux-ci ont ensuite fait l'objet d'un codage et de nouvelles catégories ont parfois été créées lorsque ces réponses ouvertes étaient très fréquentes (par exemple concernant l'utilisation de moyens auxiliaires ou l'aide apportée par des organisations).

6.2 Analyse des données

6.2.1 Calculs à variable unique

Les calculs ont été effectués en utilisant le logiciel statistique SPSS 22. La plupart des variables ont été analysées à l'aide de calculs de fréquence simples exprimés en pourcentages dans des tableaux à deux entrées. L'analyse de la variance entre les groupes a été effectuée selon l'échelle de mesures des variables grâce à des tests non paramétriques (deux groupes : test de Mann-Whitney-U ; groupes k : test de Kruskal-Wallis) ou au test du χ^2 . Les coefficients de corrélation pour les variables ordinales ont été calculées à l'aide du rho de Spearman. Le niveau de signification est de $p < 0,05$.

Il est à noter que, pour le calcul des différences entre les groupes dans les tableaux à double entrée et les tests, les catégories „ne sait pas/pas de réponse“ et „pas applicable“ ont toujours été placées sous „pas de données“. Ceci a permis d'éliminer les catégories présentant un trop petit nombre d'observations, qui auraient posé des difficultés lors des tests.

Lors de la comparaison avec les données ESPA, nous n'avons pas utilisé les données brutes de l'ESPA pour des raisons de ressources mais des données déjà préparées et librement accessibles sur Internet.

6.2.2 Calculs à variables multiples

Les calculs à variables multiples ont été effectués grâce à des modèles de régression logistique. Pour cela, nous avons choisi des variables dépendantes (VD) dichotomiques. La sélection a été faite à

⁶ Pour le test du χ^2 , par exemple, seules 20% des cellules peuvent contenir moins de 5 cas (Bortz & Lienert, 2003).

partir de la définition donnée par le groupe d'accompagnement d'une „vie professionnelle réussie“, des intérêts et thèses du mandataire et des variables considérées comme pertinentes par le groupe du projet.

La sélection des variables indépendantes (VI) a également été effectuée en tenant compte de l'avis du groupe d'accompagnement, des intérêts du mandataire et de la direction du projet, ainsi que des variables standard qui servent de contrôle dans les modèles à plusieurs variables (âge, sexe).

Toutes les variables indépendantes ont d'abord fait l'objet d'une analyse univariée afin de vérifier leur niveau de signification par rapport aux variables dépendantes. Lorsqu'il est apparu qu'une valeur n'avait aucune influence sur la valeur dépendante ($p > 0,2$), elle n'a pas été incluse dans le modèle multiple. Les variables où il y avait de très nombreuses observations sans réponse, comme pour le type d'école fréquenté, n'ont pas été incluses dans les modèles.

7 Résultats

7.1 Données sociodémographiques des personnes interrogées

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le sondage a été effectué dans toute la Suisse, ce qui signifie que nous avons utilisé des adresses en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin. En tout, 282 personnes atteintes de handicap visuel/cécité vivant en Suisse alémanique et en Suisse romande ont pu être jointes. Parmi elles, il y avait 41,5% (n=117) de femmes et 58,5% (n=165) d'hommes. 20,6% (n=58) étaient francophones et 79,4% (n=224) germanophones. Il n'a pas été possible d'effectuer d'entretien en italien parce que les personnes intéressées ont été contactées mais n'ont pas pu être jointes. La moyenne d'âge des personnes interrogées est de 48,4 ans (SD⁷ : 10,1). La plus jeune personne interrogée avait 24 ans et la plus âgée 73 ans.

42,2% des personnes interrogées sont atteintes de cécité ou de handicap visuel depuis la naissance. Pour 29,1% d'entre elles, le handicap visuel ou la cécité sont apparus avant 25 ans, pour 19,5% entre 25 et 45 ans et pour les 9,2% restants après 45 ans. 64,2% des personnes interrogées se considèrent comme fortement handicapées de la vue ou aveugles, 34,8% sont atteintes d'un handicap visuel moyen ou faible et 1,1% ne se prononcent pas à ce sujet.

Le niveau de formation atteint est dans 5,7% des cas la fin de l'école obligatoire (n=16), dans 47,5% des cas le niveau secondaire II (n=134) et dans 46,8% des cas une formation de niveau tertiaire (n=132). Parmi les 119 personnes qui sont atteintes de cécité ou de handicap visuel depuis la naissance, 72,3% (n=86) sont allées à l'école publique, 25,2% (n=30) dans une école spécialisée pour malvoyants et 1,7% (n=2) dans une classe spécialisée dans une école publique. Une personne indique qu'elle „ne sait pas“ (voir tableau 3)⁸.

42,2% de toutes les personnes interrogées bénéficient d'une rente AI. 39,2% reçoivent une allocation pour impotent, 3,6% des prestations complémentaires, 1,8% une rente Suva et 10,4% d'autres rentes. 28,4% des personnes interrogées indiquent ne pas recevoir de rente partielle de l'AI ni d'autres rentes⁹.

16,7% des personnes interrogées sont atteintes d'un autre handicap (n=47). 6,0% (n=17) indiquent être atteintes de handicap auditif. Les personnes qui sont atteintes d'un handicap supplémentaire indiquent dans 14 cas qu'il s'agit d'un handicap physique, dans 7 cas d'un trouble psychique, dans un cas d'un trouble de la parole et 12 personnes ont répondu „autre“.

Les résultats de la comparaison entre les personnes qui indiquent être également atteintes de handicap auditif et l'ensemble des personnes interrogées ne peuvent pas être généralisés à cause du nombre restreint de cas enregistrés (n=17), et doivent être considérés avec précaution. Le tableau 11, qui se trouve dans les annexes, présente cette comparaison pour différentes variables. On constate

⁷ Standard Deviation (écart type).

⁸ Il est aussi possible que certaines personnes aient fréquenté les deux types d'école durant leur scolarité. Cela n'a pas été recensé.

⁹ Il était possible de donner plusieurs réponses à cette question, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

que les personnes atteintes de handicap auditif travaillent un peu plus souvent à temps partiel que les autres personnes interrogées (64,7% ; ensemble : 58,2%), qu'elles reçoivent plus souvent une rente AI (64,7% ; ensemble : 42,2%) et qu'elles ont un salaire moins élevé. En outre, leur niveau de satisfaction professionnelle est moins élevé que celui de l'ensemble des personnes interrogées (47% satisfaites ou très satisfaites ; ensemble : 75,1%). Par contre, la durée de leur rapport de travail est nettement plus élevée (trois ans ou plus : 100% ; ensemble : 72,5%). En ce qui concerne l'intégration dans l'équipe et l'évaluation du salaire comme étant adéquat, il n'y a pas de différences notables entre les personnes également atteintes de handicap auditif et l'ensemble du groupe interrogé.

Tableau 3 : Analyse de fréquence des données sociodémographiques des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence n	Pourcentage (%)
Sexe	Femme	117	41,5
	Homme	165	58,5
Langue de l'entretien	Français	58	20,6
	Allemand	224	79,4
	Italien	0	0,0
Age	20-39	56	19,9
	40-59	192	68,1
	>= 60	34	12,1
Niveau de formation	Ecole obligatoire	16	5,7
	Secondaire II	134	47,5
	Formation tertiaire	132	46,8
Degré de handicap visuel	Léger	27	9,6
	Moyen	71	25,2
	Fort	126	44,7
	Je suis aveugle	55	19,5
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,1
Moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité	Dès la naissance	119	42,2
	< 25 ans	82	29,1
	25-45 ans	55	19,5
	> 45 ans	26	9,2
Nationalité	Suisse	256	90,8
	Nationalité étrangère	16	5,7
	Double national	10	3,5
Etat civil	Célibataire	97	34,4
	Marié	130	46,1
	Partenariat enregistré	12	4,3
	Divorcé	32	11,3
	Séparé par décision judiciaire	6	2,1
	Partenariat dissous	1	,4
	Veuvage	3	1,1

Variable	Catégorie	Fréquence n	Pourcentage (%)
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Revenu mensuel net	Jusqu'à 1.000 francs	22	7,8
	1.001-3.000	73	25,9
	3.001-5.000	75	26,6
	5.001-7.000	46	16,3
	7.001-10.000	33	11,7
	Plus de 10.000 francs	16	5,7
	Travail non rémunéré	6	2,1
	Ne sait pas/pas de réponse	11	3,9
Bénéfice d'une rente AI	Pas de rente AI	163	57,8
	Rente AI	119	42,2
		Mean (M)	SD¹⁰
Revenu moyen du ménage	n=160 Minimum : 20.000 Maximum : 240.000	104.148,8	40.630,56

La médiane pour les catégories du revenu net se situe entre 3.001-5.000 CHF par personne par mois. Des données supplémentaires sont indiquées dans le tableau 3.

L'analyse stratifiée révèle une grande différence entre les sexes au niveau du revenu net par mois. Les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. La médiane pour les femmes est de 1.001-3.000 CHF et de 3.001-5.000 CHF pour les hommes (Voir graphique 4 dans les annexes)¹¹.

En ce qui concerne l'âge, on remarque que les personnes plus jeunes (20-39 ans) gagnent en moyenne moins que les personnes plus âgées (40-59 et \geq 60 ans). Ce résultat n'est toutefois pas significatif (Kruskal-Wallis avec $\chi^2=1,47$, $df=2$, $p=0,48$)¹². La tendance qui se dessine est que les personnes plus jeunes sont celles qui gagnent le moins et celles d'âge moyen sont celles qui gagnent le plus (voir graphique 5 dans les annexes).

On note également une différence entre les personnes au niveau du salaire net après l'apparition du handicap visuel/de la cécité. Il est clair que le groupe des personnes qui sont devenues malvoyantes ou aveugles avant 25 ans gagnent plus que les autres groupes. Ce résultat est significatif (Kruskal-Wallis avec $\chi^2=11,55$, $df=3$, $p<0,05$)¹³ (voir graphique 6 dans les annexes).

Il n'est pas possible de déterminer à partir des chiffres si les personnes interrogées ont subi une perte de salaire à cause du handicap visuel ou de la cécité. Nous n'avons demandé aux personnes interrogées de comparer leur salaire avant et après que dans les cas où elles ont indiqué avoir effectué une reconversion professionnelle. Cette situation est décrite au chapitre 7.4.5 et dans le tableau 29 dans les annexes.

Le tableau 12 dans les annexes présente une vision plus détaillée de la répartition au niveau de la reconnaissance de l'invalidité des personnes interrogées. On constate que pour 34,5% d'entre elles l'invalidité a été reconnue à 41-50%, pour 16% à 91-100%, et pour 10,9% à 51-60%. Les autres taux d'invalidité enregistrés concernent tous moins de 10,9% des personnes interrogées. Les détails se trouvent dans le tableau 12 dans les annexes.

Une analyse plus approfondie de la situation concernant les rentes AI après le moment d'apparition de

¹⁰ Standard Deviation (écart type).

¹¹ Test de Mann Whitney avec les rangs moyens (femme=108,6 homme=154,8), $p<0,001$

¹² Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 129,4 (20-39 ans), 139,8 (40-59 ans) et 125,6 (\geq 60 ans). Les rangs montrent que les groupes d'âge se répartissent selon le revenu. Un rang moins élevé apporte un salaire moins élevé. Il est ainsi possible de reporter les suites de rangs sur les niveaux de salaire et de les associer aux groupes d'âge.

¹³ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 161,1 (avant 25 ans), 127,4 (après 45 ans), 125,9 (dès la naissance) et 125,9 (entre 25 et 45 ans). Un rang inférieur signifie ici un salaire inférieur.

la déficience visuelle ou de la cécité montre que les personnes dont le handicap visuel s'est déclaré après 45 ans bénéficient d'un taux d'invalidité plus élevé que le reste des personnes interrogées. Viennent ensuite les personnes interrogées qui sont devenues handicapées de la vue ou aveugles entre 25 et 45 ans, puis le groupe des personnes qui sont handicapées de la vue ou aveugles depuis leur naissance, et finalement les personnes qui sont devenues handicapées de la vue ou aveugles avant 25 ans. Ce résultat est significatif (Kruskal-Wallis avec $\chi^2=11,03$, $df=3$, $p<0,05$)¹⁴ (voir tableau 13 dans les annexes).

Une comparaison entre les données SAMS et celles de l'ESPA montre que le salaire net moyen par mois de l'ensemble des personnes actives en Suisse est plus élevé que celui des personnes atteintes de handicap visuel. Lorsqu'on compare les salaires pour des postes à plein temps (>90 %), on constate une variabilité dans les données SAMS. On y trouve à la fois des personnes qui gagnent moins en comparaison avec l'ensemble de la population, mais également relativement beaucoup de personnes qui gagnent plus. Par exemple, pour les personnes qui travaillent à plein temps, on note une différence entre 2,3% pour l'ESPA et 11,1% pour SAMS en ce qui concerne la catégorie de salaire 1.001-3.000 CHF, alors que dans la catégorie des plus de 10.000 CHF on trouve 16,8% pour SAMS et 10,4% pour l'ESPA (BFS, 2012b) (voir tableau 14 et graphique 7 dans les annexes).

7.2 Statut et mobilité sur le marché du travail

Parmi les personnes interrogées, 86,9% exerçaient une activité professionnelle au moment du sondage (n=245) et 13,1% (n=37) étaient au chômage. 11,7% sont ou étaient à leur compte (n=33) et 88,3% étaient employées (n=245). La plupart des personnes ont occupé entre 2 et 5 emplois par le passé (61,3%) et n'ont encore jamais été au chômage ou ne l'ont été que pendant moins d'un mois (51,1%). 22,1% des personnes ont jusqu'ici été au chômage pendant 1 à 6 mois, 6,5% entre 7 et 12 mois, 15,7% entre 1 et 3 ans et 3,6% durant plus de 3 ans. Pour 49,1% des personnes interrogées, le plus long rapport de travail qu'elles aient eu dans une entreprise est de 9 ans et plus, pour 13,6% de 12 mois au maximum, pour 4,7% de 13 mois à moins de 3 ans, pour 29,0% de trois à moins de 9 ans et 3,7% ne savent pas.

Les personnes atteintes de handicap visuel/cécité sont 68,4% à exercer la profession pour laquelle elles ont été formées. D'autres informations concernant le statut et la mobilité sur le marché du travail se trouvent dans le tableau 4.

Tableau 4 : Analyse de fréquence du statut et de la mobilité sur le marché du travail, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Statut sur le marché du travail	Exerce une activité professionnelle	245	86,9
	Chômeur/sans activité lucrative	37	13,1
Total		282	100,0
Raison pour laquelle la personne est sans activité professionnelle	Chômage	9	3,2
	Retraite	9	3,2
	Invalidité durable (incapacité de travail)	8	2,8
	Formation initiale ou continue	6	2,1
	Autres obligations familiales ou personnelles	1	,4
	Autres raisons	4	1,4
	Question non posée (question filtre)	245	86,9
Total		282	100,0

¹⁴ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 173,8 (après 45 ans), 154,3 (entre 25 et 45 ans), 139,6 (dès la naissance) et 125,4 (avant 25 ans). Un rang inférieur signifie ici un taux d'invalidité inférieur.

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Statut de la personne exerçant une activité professionnelle	Indépendant (maintenant ou par le passé)	33	11,7
	Employé (maintenant ou par le passé)	249	88,3
	Total	282	100,0
Type d'activité indépendante	Propre entreprise	23	69,7
	Dans l'entreprise familiale	2	6,1
	Activité freelance	8	24,2
	Question non posée	249	
	Total	282	
Type d'emploi	Dans une entreprise privée	130	52,2
	Dans la fonction publique	95	38,2
	Dans une association	23	9,2
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
	Question non posée	33	
Total	282		
Nombre d'emplois occupés par le passé	1	41	14,5
	2-5	173	61,3
	6-10	60	21,3
	11-20	6	2,1
	>20	1	,4
	Information manquante	1	,4
Total	282	100,0	
Plus longue phase de chômage	Moins d'un mois	5	2,3
	1-6 mois	48	22,1
	7->12 mois	14	6,5
	1-< 3 ans	34	15,7
	3-<5 ans	4	1,8
	5 ans ou plus	4	1,8
	Je n'ai jamais été au chômage	106	48,8
	Ne sait pas/pas de réponse	2	0,9
	Total	217	100,0
	Question non posée (chômeurs, < 1 emploi par le passé)	65	
Total	282		
Exercice du métier initialement appris	Oui	193	68,4
	Non	89	31,6
	Total	282	100,0
Emploi contractuel le plus long	1-6 mois	31	11,4
	7-12 mois	6	2,2
	13 mois-<1,5 ans	2	,7

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	1,5-< 3 ans	11	4,0
	3-< 6 ans	43	15,8
	6-< 9 ans	36	13,2
	9 ans et plus	134	49,1
	Ne sait pas/pas de réponse	10	3,7
	Question non posée	9	
Total		282	

L'analyse stratifiée révèle que les personnes qui sont aveugles ou handicapées de la vue depuis leur naissance sont plus nombreuses à exercer le métier qu'elles ont appris initialement que les personnes qui deviennent malvoyantes au cours de leur vie active. Inversement, on note que les personnes qui deviennent handicapées de la vue plus tard dans leur vie sont moins souvent à même de conserver leur activité que les personnes qui deviennent aveugles ou malvoyantes plus tôt (valeur χ^2 2,7 avec $df=3$, $p=0,44$, voir graphique 8 dans les annexes).

27,3% (n=67) des personnes indiquent que la raison de leur dernier changement d'emploi était liée au handicap visuel ou à la cécité. 54,3% (n=133) considèrent que la raison de ce changement était indépendante du handicap visuel ou de la cécité, les 18,4 % restants indiquent que le changement d'emploi était lié à la rupture du contrat de travail ou n'ont pas répondu à cette question (voir tableau 15 / graphique 9 dans les annexes).

Des questions supplémentaires ont été posées aux personnes ayant indiqué que la raison du changement d'emploi était liée au handicap visuel ou à la cécité. 41,9% de ces personnes n'étaient plus en mesure d'effectuer ce travail, 15,1% indiquent avoir eu des problèmes avec leurs supérieurs, 12,9% se sentaient dépassés, pour 11,8% il n'y avait pas assez de temps à disposition et 10,8% considèrent n'avoir pas suffisamment reçu d'aide. Seules quelques personnes indiquent que le changement d'emploi était dû à la sous-occupation (3,2%) ou à des problèmes avec les collègues (4,3%).

La comparaison entre les personnes atteintes de handicap visuel/cécité et la population suisse dans son ensemble montre que les personnes atteintes de handicap visuel travaillent un peu moins souvent en tant qu'indépendants (13.1% pour 14%). D'une façon générale, la répartition au niveau du statut professionnel est très différente de celle de l'ESPA. Il y a beaucoup plus de rentiers AVS (21,0% pour 3,2%) dans les données de l'ESPA (BFS, 2014c) (voir tableau 16 dans les annexes). Il faut cependant remarquer ici que les données SAMS ne peuvent pas être considérées comme constituant un échantillon représentatif. L'invitation à participer au sondage s'adressait à des personnes actives sur le premier marché du travail ayant exercé une activité lors des dix dernières années. Les personnes qui se sont portées volontaires pour participer à l'enquête sont probablement des personnes qui ont mieux réussi dans la vie professionnelle que la moyenne de ce groupe de population.

7.3 Profession

7.3.1 Secteurs économiques

Une des particularités des personnes atteintes de handicap visuel/cécité concernant les secteurs économiques qu'elles occupent est qu'elles travaillent rarement (1,1%) dans le secteur primaire¹⁵ (activités agricoles et forestières). Par contre, la plupart d'entre elles travaillent dans les services (84,0%). Parmi les personnes qui travaillent dans les services, 31,6% sont employées dans le domaine de la santé et des activités sociales. Les autres branches dans lesquelles les personnes interrogées travaillent fréquemment sont : l'enseignement (11,8%), l'administration publique (11,4%), ainsi que dans d'autres secteurs de services. D'autres informations se trouvent dans le tableau 5.

¹⁵ Les secteurs économiques se composent du secteur primaire : activités agricoles et forestières, du secteur secondaire : industrie et mise en jachère, production et approvisionnement d'électricité/gaz/technique du froid, bâtiment et du secteur tertiaire : prestations de services.

Tableau 5 : Analyse de fréquence des secteurs d'activité et de services des entreprises dans lesquelles les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Secteur économique	Activités agricoles ou forestières	3	1,1
	Industrie/mise en jachère	28	9,9
	Production et approvisionnement en électricité/gaz/technique du froid	2	,7
	Distribution d'eau/élimination des déchets	1	,4
	Bâtiment	10	3,5
	Services	237	84,0
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Services	Commerce/réparation	15	6,3
	Transports/dépôt/courrier	4	1,7
	Gastronomie	11	4,6
	Information/communication	13	5,5
	Banques/assurances	8	3,4
	Biens immobiliers	5	2,1
	Droit/conseil économique/ publicité/ sciences/ingénierie/R&D/architecture	13	5,5
	Location/agence de voyage/service d'emploi/sécurité	2	,8
	Administration publique	27	11,4
	Enseignement	28	11,8
	Santé et activités sociales	75	31,6
	Arts/loisirs/sport/musées/bibliothèques/casinos	5	2,1
	Autres prestations de services/ Réparations	27	11,4
	Ambassades/ organisations internationales	1	,4
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,3
	Question non posée	45	
Total		282	

On note une différence entre les femmes et les hommes. Dans cet échantillon, les femmes ne travaillent pas dans le secteur primaire et sont principalement actives dans les services (voir graphique 10 dans les annexes).

7.3.2 Activité selon le secteur économique en comparaison avec les données ESPA

En ce qui concernant les secteurs d'activités, on constate une grande différence entre les données SAMS et celles de l'ESPA (BFS, 2014g). Les personnes atteintes de handicap visuel/cécité sont plus souvent actives dans les services (secteur tertiaire) (84,9% pour 76,0%). Elles travaillent moins souvent dans les secteurs primaire et secondaire que l'ensemble de la population suisse (voir tableau 17 / graphique 11 dans les annexes).

Un autre résultat très marquant est la nette différence au niveau de l'activité professionnelle dans le domaine de la santé et des activités sociales. Les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent plus souvent dans ce secteur que la population suisse dans son ensemble (26,9% pour 13,7%) (BFS, 2014d) (voir tableau 18 et graphique 12 dans les annexes).

7.3.3 Informations concernant les entreprises

68,4% des personnes atteintes de handicap visuel/cécité (n=193) ont un contact quotidien avec les clients et 13,8% ont un contact avec les clients 1-2 fois par semaine (n=39) (voir tableau 19 dans les annexes). Les personnes aveugles ont un peu plus de contact avec les clients que les personnes malvoyantes. Cependant, ce résultat n'est pas significatif sur le plan statistique¹⁶ (Test de Mann Whitney : valeur=6155,0, p=0,85).

L'analyse de la taille de l'entreprise selon le nombre de personnes montre que la plupart des personnes interrogées travaillent dans des entreprises de plus de 100 personnes (37,9%). Viennent ensuite des entreprises de 3 à 7 personnes (13,8%), puis des entreprises de 20 à 49 personnes (12,4%). Les données exactes se trouvent dans le tableau 19 dans les annexes.

La plupart des personnes interrogées sont les seules personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillant dans l'entreprise (64,9%) (n=183). Dans 16,7% des cas, 1 à 5 personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent également dans l'entreprise. Dans seulement 5% des cas, plus de 5 personnes handicapées de la vue travaillent dans la même entreprise que la personne interrogée. 3,5% des interviewés n'ont pas donné de réponse valable à cette question.

59,6% des personnes interrogées, soit plus de la moitié, travaillent depuis plus de six ans dans l'entreprise, et 44,7% d'entre elles ont obtenu leur emploi grâce à des contacts personnels (n=126) (voir tableau 19 dans les annexes).

7.3.4 Durée du rapport contractuel en comparaison avec les données ESPA

Il s'avère que la durée moyenne du rapport contractuel est un peu plus longue chez les personnes atteintes de handicap visuel que pour l'ensemble de la population suisse (BFS, 2014b). Cette tendance est visible bien que les catégories utilisées dans l'ESPA ne soient pas entièrement identiques à celles des données SAMS (voir tableau 20 et graphique 13 dans les annexes).

7.3.5 Conditions d'engagement

Les points suivants sont à relever en ce qui concerne les conditions d'engagement des personnes atteintes de handicap visuel/cécité : 90,4% (n=255) d'entre elles ont un contrat à durée indéterminée, et seulement 4,6% (n=13) un contrat à durée limitée. 7,4% des personnes interrogées (n=21) travaillent par équipes. Au niveau du taux d'activité, on note que 41,8% des personnes interrogées occupent un emploi à plein temps. De très nombreuses personnes parmi celles travaillant à temps partiel travaillent à moins de 50% (61,0%). 66,5% des personnes travaillant à temps partiel (n=109) indiquent que le handicap visuel ou la cécité est la raison pour laquelle elles ne travaillent pas à plein temps. 27,2% des personnes travaillant à temps partiel préféreraient travailler à plein temps.

Les enquêteurs ont également voulu savoir si les personnes interrogées ont besoin de plus de temps pour effectuer un travail de qualité. 71,3% (n=201) des personnes ont répondu „oui“. Dans 57,4% des cas (n=162), ce temps est mis à disposition par l'employeur ou le mandataire.

La majorité des personnes interrogées (83,7%) a un lieu de travail fixe en dehors du domicile privé. D'autres données se trouvent dans le tableau 6.

Tableau 6 : Analyse de fréquence des conditions d'engagement des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Contrat à durée limitée	Oui	13	4,6
	Non	255	90,4
	Pas applicable	13	4,6
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0

¹⁶ Les rangs moyens sont 139,9 (aveugle) et 141,9 (malvoyant).

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Raison du contrat à durée limitée	Stage/bénévolat	2	,7
	Remplacement	1	,4
	Projet à durée limitée	6	2,1
	Autre	4	1,4
	Question non posée	269	95,4
Total		282	100,0
Lieu de travail			
Lieu de travail	Au domicile privé	27	9,6
	En déplacement/lieu de travail variable	18	6,4
	Lieu de travail fixe en dehors du domicile privé	236	83,7
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Travail par équipes			
Travail par équipes	Oui	21	7,4
	Non	260	92,2
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Taux d'activité			
Taux d'activité	Plein temps	118	41,8
	Temps partiel	164	58,2
Total		282	100,0
Taux d'occupation			
Taux d'occupation	0-10	6	3,7
	11-30	25	15,2
	31-50	69	42,1
	51-70	35	21,3
	71-90	27	16,5
	Ne sait pas/pas de réponse	2	1,2
	Question non posée	118	
Total		282	
Travail à temps partiel à cause du handicap visuel			
Travail à temps partiel à cause du handicap visuel	Oui	109	66,5
	Non	54	32,9
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,6
	Question non posée	118	
Total		282	
Préférerait travailler à plein temps			
Préférerait travailler à plein temps	Oui	41	27,2
	Non	107	70,9
	Ne sait pas/pas de réponse	3	2,0
	Question non posée	131	
Total		282	
Temps de travail conforme au contrat			
Temps de travail conforme au contrat	Oui	175	62,1
	Non, plus	63	22,3
	Non, moins	3	1,1
	Pas applicable	35	12,4
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,1

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Total		282	100,0
Besoin de plus de temps à cause du handicap visuel pour effectuer un travail de qualité	Oui	201	71,3
	Non	77	27,3
	Ne sait pas/pas de réponse	4	1,4
Total		282	100,0
Le temps supplémentaire est accordé par l'employeur	Non	29	10,3
	Oui	162	57,4
	Pas nécessaire	81	28,7
	Pas applicable	4	1,4
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,1
Total		282	100,0

L'analyse des résultats par groupes montre que les personnes devenues handicapées de la vue ou aveugles avant 25 ans et celles qui le sont devenues après 45 ans occupent plus souvent un emploi à plein temps que les personnes qui avaient entre 25 et 45 ans au moment où le handicap est apparu. Cette différence n'est toutefois pas significative (valeur χ^2 de 6,08 pour $df=6$, $p=0,41$; voir graphique 14 dans les annexes).

On note également une différence entre les femmes et les hommes. Les femmes indiquent moins souvent travailler à temps partiel à cause du handicap visuel ou de la cécité que les hommes (61,4% pour 73,3%). Ici également, la différence n'est toutefois pas significative (valeur χ^2 de 2,62 pour $df=1$, $p=0,11$).

La raison principale évoquée pour le travail à temps partiel est le handicap visuel ou la cécité (66,5%). Une autre raison importante sont les obligations familiales (11,0%) ainsi que d'„autres“ raisons (9,8%) (voir tableau 21 dans les annexes).

La tendance qui se dessine est que plus le handicap est apparu tard, plus la personne a besoin de temps supplémentaire pour accomplir son travail à cause du handicap visuel ou de la cécité. Ce résultat n'est toutefois pas significatif (valeur χ^2 de 0,56 pour $df=3$, $p=0,91$, voir graphique 15 dans les annexes).

On note une légère différence entre les personnes aveugles et les personnes malvoyantes en ce qui concerne le temps nécessaire pour accomplir un travail de qualité, les personnes aveugles nécessitant plus de temps (75,9% pour 71,4%) (valeur χ^2 de 0,44 pour $df=1$, $p=0,51$, voir graphique 16 dans les annexes).

Les personnes qui sont aveugles ou malvoyantes depuis leur naissance sont celles qui indiquent le plus souvent ne pas avoir besoin de plus de temps pour accomplir leur travail (valeur χ^2 de 5,41 pour $df=6$, $p=0,49$).

7.3.6 Conditions d'engagement en comparaison avec les données ESPA

Il se dégage clairement que la population suisse dans son ensemble travaille plus souvent à plein temps que les personnes atteintes de handicap visuel/cécité (64,0% pour 38,8%) (BFS, 2014f). Pour effectuer cette comparaison, il n'a été tenu compte dans les données SAMS que des personnes actuellement en cours d'emploi, contrairement à ce qui a été fait pour le tableau 6, où toutes les personnes sont recensées selon leur taux d'activité, qu'elles soient actuellement actives professionnellement ou non. La comparaison des données montre en outre que les personnes atteintes de handicap visuel ou de cécité ont moins souvent des contrats de travail de durée limitée que l'ensemble de la population suisse (5,2% pour 7,9%) (BFS, 2014e) (voir tableau 7).

Tableau 7 : Aperçu des comparaisons entre les données SAMS et ESPA en ce qui concerne les taux d'occupation et les contrats de travail à durée limitée

Taux d'occupation	ESPA (%)	SAMS (%)
Plein temps	64,0	38,8
50-89%	20,9	23,3
<50%	15,1	37,1
Ne sait pas/pas de réponse	0	0,8
Le calcul ne prend en compte que les personnes actives professionnellement au moment du sondage ; total pour ESPA n=4'625, pour SAMS n=245		
Contrat de travail à durée limitée	ESPA (%)	SAMS (%)
Durée déterminée	7,9	5,2
Durée limitée	91,1	93,0
Pas applicable/autre type de contrat	0,3	1,9
Ne sait pas/pas de réponse	0,7	0
Le calcul ne prend en compte que les personnes exerçant une activité professionnelle en tant qu'employés ; total pour SAMS n=213, pour ESPA n=3'713		

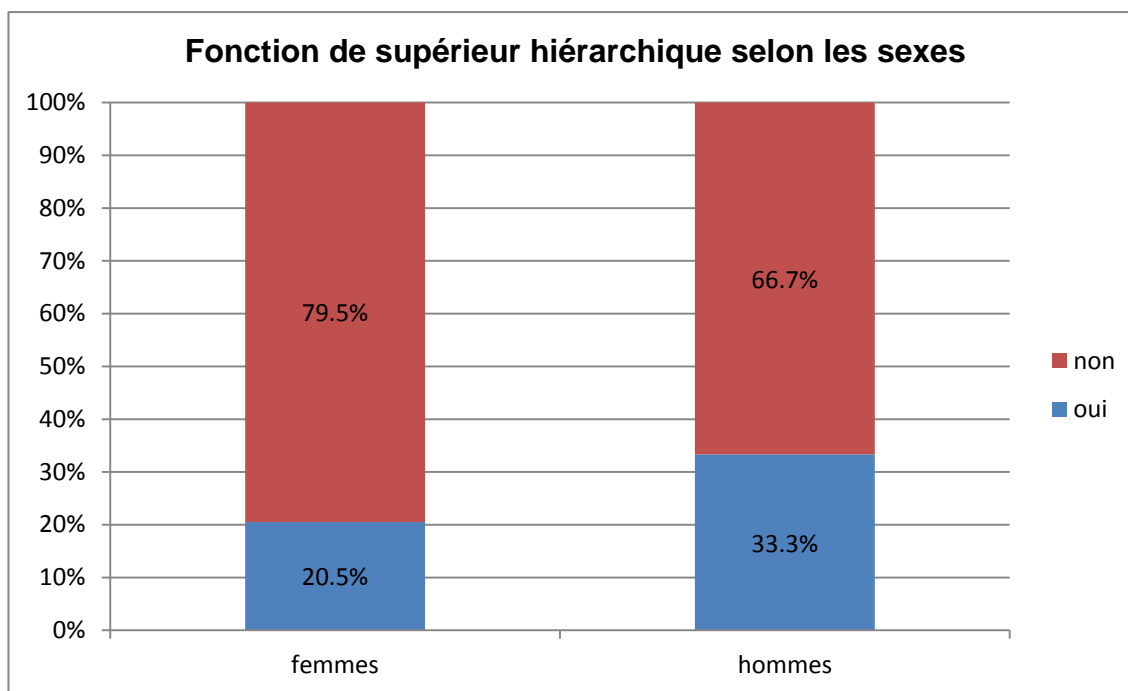
7.3.7 Statut professionnel

Les données concernant le statut professionnel des personnes atteintes de handicap visuel/cécité révèlent que 28,0% (n=79) d'entre elles exercent une fonction de supérieur hiérarchique. Le nombre des personnes qui travaillent sous leur responsabilité est de l'ordre de 1 à 3 personnes dans 41,8% des cas et de 4 à 10 personnes dans 36,7% des cas. Quatre personnes (5,1%) ont plus de 100 personnes sous leur responsabilité.

24,9% (n=62) des personnes interrogées indiquent avoir des possibilités d'avancement dans l'entreprise, mais une importante proportion d'entre elles (67,5%, n=168) ne pense pas en avoir (voir tableau 22 dans les annexes).

Il n'y a pas de différences notables entre les tranches d'âge au niveau de la fonction de supérieur hiérarchique. On note cependant une différence (qui n'est toutefois pas significative d'un point de vue statistique) entre les personnes qui sont devenues handicapées de la vue avant 25 ans et les autres personnes interrogées. Les premières occupent plus souvent une position de supérieur hiérarchique que les autres (valeur χ^2 de 4,58 pour $df=3$, $p=0,21$).

On remarque une différence entre les sexes en ce qui concerne la fonction de supérieur hiérarchique. Les hommes occupent plus souvent une telle fonction que les femmes (33,3% pour 20,5%) (valeur χ^2 de 5,58 pour $df=1$, $p<0,05$, voir graphique 1).



Graphique 1: Fonction de supérieur hiérarchique selon les sexes; n=282

7.3.8 Statut professionnel en comparaison avec les données ESPA

La comparaison entre SAMS et ESPA en ce qui concerne le statut professionnel révèle que les personnes atteintes de handicap visuel/cécité sont plus souvent membres de la direction de l'entreprise mais occupent moins souvent une fonction de supérieur hiérarchique que les personnes actives de l'ensemble de la population suisse (BFS, 2014a) (voir tableau 23 et graphique 17 dans les annexes).

7.4 Chances et défis sur le lieu de travail

7.4.1 Lieu de travail sans barrières / accès au lieu de travail

D'autres analyses de fréquence ont été effectuées concernant l'accès sans barrières sur le lieu de travail. 34,0% des personnes interrogées (n=96) n'ont pas besoin d'aide pour effectuer leur travail. Parmi les personnes qui indiquent avoir besoin d'aide pour effectuer leur travail, 95,1% (n=176) ont besoin de moyens auxiliaires. Pour 42,6% (n=120) des personnes interrogées, il y a une personne désignée qui les aide sur leur lieu de travail. 69,1% des personnes travaillent au sein d'une équipe et celle-ci s'adapte aux besoins de la personne atteinte de handicap visuel ou de cécité.

54,3% des personnes interrogées (n=153), soit un peu plus de la moitié, indiquent avoir accès aux informations, que celles-ci concernent l'entreprise ou non. Pour 20,6% (n=58) d'entre elles, les informations ne sont pas accessibles pour les personnes atteintes de handicap visuel. Les 25,2% restants n'ont pas répondu à cette question ou ont indiqué qu'elle n'était „pas applicable“. 83,7% (n=236) des personnes ayant participé à la présente enquête indiquent que l'ensemble de l'entreprise dans laquelle elles travaillent est accessible sans barrières (voir tableau 24 dans les annexes).

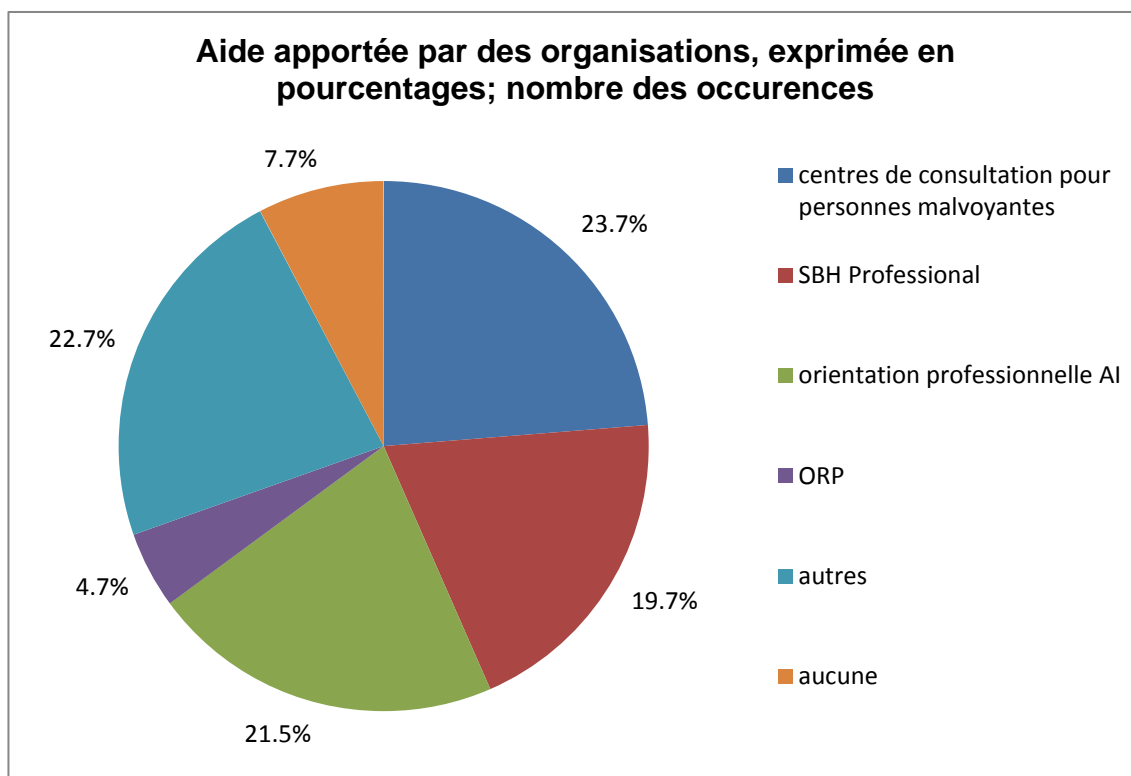
On remarque une différence au niveau de l'aide nécessaire à l'accomplissement du travail selon le type de handicap visuel. Les personnes aveugles ont besoin de beaucoup plus d'aide que les personnes malvoyantes (80,0% pour 62,4%) (valeur χ^2 de 6,10 pour $df=1$, $p<0,05$).

Une autre analyse concernant les moyens auxiliaires utilisés révèle que les personnes concernées utilisent surtout des moyens auxiliaires électroniques (56,0% des personnes interrogées en utilisent). Ensuite viennent les moyens auxiliaires optiques (41,1%) et les moyens auxiliaires permettant la mobilité (39,7%) (voir tableau 25 dans les annexes).

Les moyens auxiliaires optiques les plus souvent utilisés sont les appareils de lecture (17,5%), un éclairage adapté (17,2%) et les loupes (17,2%) (voir tableau 26 dans les annexes). Les moyens auxiliaires électroniques les plus souvent utilisés par les personnes interrogées sont les programmes de synthèse vocale (20,8%), les programmes d'agrandissement (19,7%) et les systèmes d'exploitation tels que Windows et Apple (18,5%) (voir tableau 27 dans les annexes). Le moyen auxiliaire le plus répandu pour la mobilité est la canne blanche (76,4%). 13,6% des personnes qui utilisent des moyens auxiliaires pour la mobilité ont un chien-guide (voir graphique 18 dans les annexes). Les moyens auxiliaires utilisés pour la vie pratique sont surtout le Milestone (22,3%), les montres (21,9%) et les marquages (16,5%) (voir graphique 19 dans les annexes). En ce qui concerne les moyens auxiliaires tactiles, 29,6% des personnes interrogées utilisent une plage braille, 26,3% une machine Perkins et 21,7% Openbook (voir graphique 20 dans les annexes).

7.4.2 Aide dans la vie professionnelle

Plusieurs questions ont été posées concernant l'aide reçue dans la vie professionnelle. Notamment au niveau des organisations ayant éventuellement apporté un soutien aux personnes interrogées durant leur vie professionnelle (des réponses multiples étaient possibles). 23,7% de toutes les réponses concernent des centres de consultation pour personnes malvoyantes, 21,5% l'orientation professionnelle de l'AI et 19,7% SBH Professional. D'„autres“ organisations sont également très souvent citées (22,7%). Une organisation ayant très souvent été évoquée dans les réponses ouvertes est „Accesstech“ (voir graphique 2). D'autres organisations ayant été nommées sont par exemple „Retina Suisse“, „Union suisse des aveugles“ ou „Centrevue“ et „SRIHV Lausanne“.



Graphique 2: Aide apportée par des organisations, exprimée en pourcentages ; nombre des occurrences : 493, n=279

Les prestations d'aide dont les personnes interrogées ont le plus souvent fait usage sont une adaptation du poste de travail (27,3%), un cours d'orientation et de mobilité (19,8%) et une formation technique de base pour personne malvoyante (16,4%) (voir graphique 21 dans les annexes).

Les personnes atteintes de handicap visuel indiquent que leurs principaux soutiens dans l'entreprise

sont les collègues de travail (48,8%). Ensuite viennent les supérieurs directs (29,1%) et le service du personnel (8,0%) (voir graphique 22 dans les annexes).

En tout, 31,2% (n=88) des personnes atteintes de handicap visuel/cécité reçoivent une aide par des personnes privées pour effectuer des tâches nécessaires pour leur travail. Dans la plupart des cas, il s'agit du partenaire (32,7%) et de la famille (28,6%) (voir graphique 23 dans les annexes). Ces personnes apportent les types d'aide suivants : lire des textes à la maison (24,6%), rendre des informations accessibles (22,9%), amener au travail en voiture (18,3%), rédiger des textes (14,9%) et „autres“ (19,4%) (voir graphique 24 dans les annexes).

Les personnes interrogées ne font usage d'une autre forme d'aide privée que dans 14,7% des cas. Celle-ci prend des formes très différentes : la réponse „autres“ est évoquée dans 38,1% des cas, „aide individuelle“ dans 19% des cas et les thérapies par la parole ou les groupes d'entraide dans 16,7% des cas.

7.4.3 Communication

„Parler ouvertement du handicap visuel ou de la cécité“ est important pour 78,0% des personnes interrogées (n=220), „Parfois en parler“ pour 9,2% (n=26) et „Ne pas en parler du tout “ pour 9,6% (n=27) d'entre elles. Les 3,2% restants n'ont pas répondu à cette question.

27,2% des personnes interrogées (n=56) parlent ouvertement de leur handicap visuel durant la phase de candidature et 31,6% (n=65) durant l'entretien d'embauche. Cependant, 13,1% (n=27) des personnes interrogées n'ont évoqué leur déficience visuelle que lorsqu'un travail s'est avéré trop difficile ou ne l'ont jamais évoquée (7,3%) (n=15). D'autres résultats se trouvent dans le tableau 8.

Tableau 8 : Analyse de fréquence de la communication au sujet du handicap visuel/de la cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Parler ouvertement du handicap visuel/de la cécité			
	Non	27	9,6
	Parfois oui, parfois non	26	9,2
	Oui	220	78,0
	Ne sait pas/pas de réponse	9	3,2
Total		282	100,0
Moment où la déficience visuelle a été évoquée			
Malvoyants	Déjà dans la lettre de candidature	56	27,2
	Durant l'entretien d'embauche	65	31,6
	En commençant à travailler	13	6,3
	Lorsqu'un travail s'est avéré trop difficile	27	13,1
	Jamais	15	7,3
	Autres (surtout dans les cas où la déficience visuelle est apparue durant le rapport de travail)	27	13,1
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,5
	Question non posée (aveugles et travailleurs indépendants)	76	
Total		282	
Parler de la cécité déjà dans la lettre de candidature			
Aveugles	Oui	37	86,0
	Non	4	9,3

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	Ne sait pas/pas de réponse	2	4,6
	Question non posée (malvoyants et travailleurs indépendants)	239	
Total		282	
Personnes dans l'entreprise informées au sujet d'une détérioration de la déficience visuelle			
	Collègues proches	13	6,2
	Uniquement les supérieurs	75	35,5
	Toutes les personnes avec qui la personne est en contact	61	28,9
	Personne	11	5,2
	Pas applicable parce qu'il n'y a pas eu de détérioration de la déficience visuelle	45	21,3
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,8
	Question non posée (aveugles/équipe <3)	71	
Total		282	
Mise en place d'adaptations après l'apparition d'une détérioration de la déficience visuelle			
	Oui	85	57,0
	Non	39	26,2
	Ne sait pas/pas de réponse	25	16,8
	Question non posée	133	
Total		282	
Personnes ayant apporté le plus de soutien au niveau des adaptations			
	Soutien officiel (employeur)	37	43,5
	Collègues de travail	29	34,1
	Autres	8	9,4
	Ne sait pas/pas de réponse	11	12,9
	Question non posée	197	
Total		282	

Il n'est pas possible de répondre de façon définitive à la question de savoir s'il existe une différence au niveau de la communication entre les personnes qui étaient déjà handicapées de la vue ou aveugles avant leur entrée dans la vie professionnelle et celles qui ne le sont devenues qu'au cours de leur vie active. Les tests statistiques ne montrent pas de différence significative entre les deux groupes (valeur χ^2 de 4,86 pour $df=6$, $p=0,56$), mais les conditions de base pour effectuer le test n'étaient pas données (3 cellules $< n=5 = 25\%$) (voir graphique 25 dans les annexes).

7.4.4 Interaction

L'analyse concernant l'interaction sur le lieu de travail entre les personnes atteintes de handicap visuel et celles qui ne le sont pas révèle que 66,3% des personnes interrogées ($n=187$) n'ont remarqué aucune différence dans la manière dont l'employeur traite les collaborateurs, qu'ils soient ou non atteints de déficience visuelle. 16,3% ($n=46$) indiquent être mieux traitées et 10,6% ($n=30$) être moins bien traitées que les personnes sans déficience visuelle.

87,9% des personnes interrogées ($n=225$) indiquent ne pas avoir de problèmes avec les collègues sur leur lieu de travail en lien avec le handicap visuel. Lorsque des problèmes se posent, 58,2% ($n=149$) des personnes interrogées indiquent que ceux-ci font l'objet d'une discussion directement avec elles et 10,5% ($n=27$) que la discussion passe par leur supérieur (voir tableau 28 dans les annexes).

L'analyse ne révèle pas de différences entre les personnes aveugles et celles qui sont malvoyantes en ce qui concerne les problèmes avec les collègues sur le lieu de travail (valeur χ^2 de 0,14 avec $df=1$, $p=0,7$, voir graphique 26 dans les annexes).

Les problèmes font plus souvent l'objet d'une discussion directe avec les personnes aveugles qu'avec les personnes malvoyantes (92,3% pour 82,5%) (valeur khi² de 2,26 avec df=1, p=0,13).

7.4.5 Reconversion / formation continue

30,1% des personnes interrogées ont effectué une reconversion à cause du handicap visuel ou de la cécité (n=85). Pour cela, 72,9% (n=62) ont suivi une formation. Afin d'évaluer la reconversion professionnelle, des questions ont été posées afin de comparer la situation avant et après. Dans la plupart des cas (45,3%, n=24), le revenu de la personne a baissé après la reconversion. Dans 35,8% des cas (n=19), le revenu a augmenté. Après la reconversion, 58,5% des personnes interrogées (n=31) travaillaient à un taux d'occupation plus bas qu'auparavant et 34,0% (n=18) ont gardé le même taux d'occupation. Dans 69,2% des cas, la rente AI est restée la même avant et après la reconversion professionnelle (voir graphique 27 dans les annexes). Après la reconversion, les personnes étaient plus satisfaites de leur situation professionnelle dans 43,4% des cas (n=23) et aussi satisfaites qu'avant dans 34,0% (n=18) des cas (voir tableau 29 dans les annexes).

56,3% des personnes atteintes de handicap visuel/cécité ont déjà participé à un perfectionnement professionnel. 25,5% (n=72) d'entre elles ont participé uniquement à une formation spécifique pour malvoyants, 15,2% (n=43) uniquement à un perfectionnement non spécifique au handicap visuel et 15,6% (n=44) aux deux types de formation continue (voir graphique 28 dans les annexes).

88,5% des personnes qui indiquent avoir participé à un perfectionnement professionnel (87 personnes) estiment ne pas avoir eu de problèmes à participer, en dépit de leur déficience visuelle ou de leur cécité.

Pour 46,1% des personnes atteintes de handicap visuel/cécité (n=130), des heures de formation continue sont prévues dans le contrat de travail ou sont planifiées par les travailleurs indépendants. Les participants ont le même accès à la formation continue que leurs collègues qui ne sont pas atteints de handicap visuel dans 79,5% des cas (n=198) (voir tableau 30 dans les annexes).

7.4.6 Satisfaction professionnelle

En tout, 75,1% des personnes interrogées (n=184) indiquent être très satisfaites ou satisfaites de leur situation professionnelle. 89,0% (n=251) d'entre elles se sentent respectées dans l'entreprise et 87,9% (n=248) se sentent intégrées dans l'équipe. De plus, 81,9% (n=231) d'entre elles estiment que leur salaire est adéquat.

29,0% des personnes interrogées (n=71) ont peur de perdre leur emploi. 67,0% d'entre elles avouent avoir peur de ne pas retrouver d'emploi. Parmi elles, 60,3% (n=114) indiquent que ces craintes ont une influence sur leur évolution professionnelle dans le sens où elles ne souhaitent pas chercher un nouvel emploi. D'autres informations se trouvent dans le tableau 9.

Tableau 9 : Analyse de fréquence du niveau de satisfaction professionnelle, exprimée en pourcentages

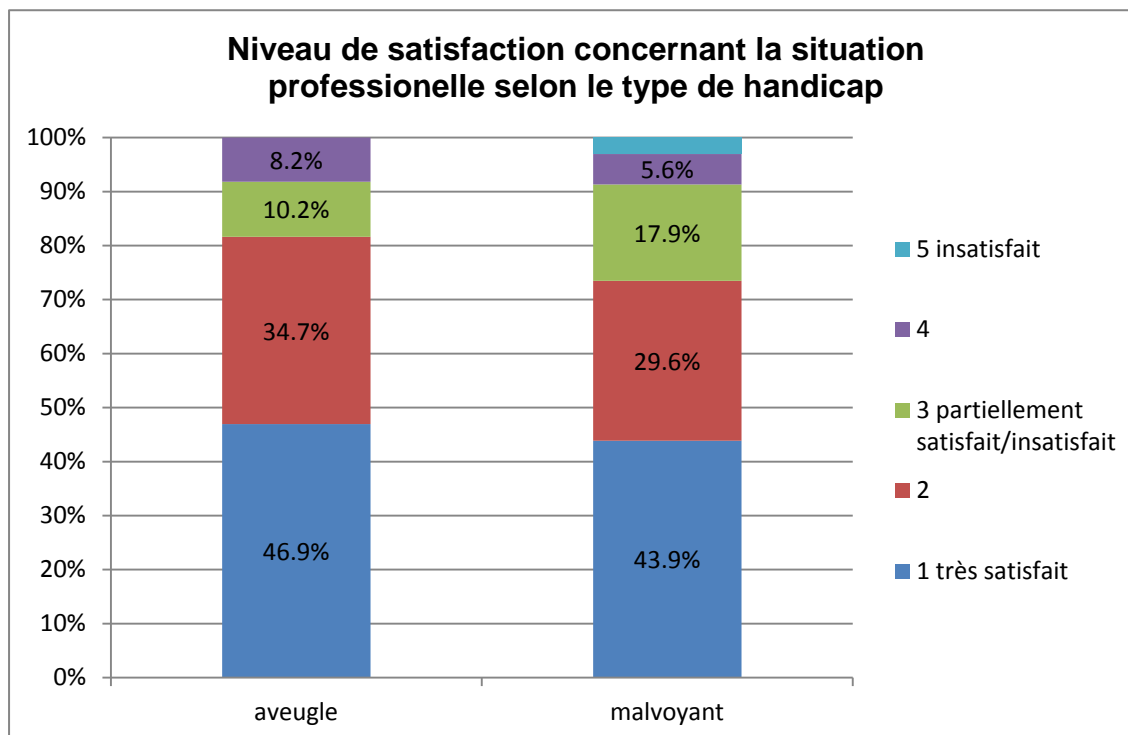
Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Satisfaction professionnelle sur une échelle de 1 = très satisfait à 5 = insatisfait			
	1 très satisfait	109	44,5
	2	75	30,6
	3 partiellement satisfait	40	16,3
	4	15	6,1
	5 insatisfait	6	2,4
	Question non posée (chômeurs)	37	
Perception de différences dans la vie professionnelle entre les collaborateurs atteints de handicap visuel/cécité et les autres			
	Oui	111	39,4

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	Non	138	48,9
	Pas applicable	17	6,0
	Ne sait pas/pas de réponse	16	5,7
Sentiment d'être respecté dans l'entreprise			
	Oui	251	89,0
	Non	13	4,6
	Pas applicable	9	3,2
	Ne sait pas/pas de réponse	9	3,2
Sentiment d'être intégré dans l'équipe			
	Oui	248	87,9
	Non	8	2,8
	Pas applicable	11	3,9
	Ne sait pas/pas de réponse	15	5,3
Salaire perçu comme adéquat			
	Oui	231	81,9
	Non	36	12,8
	Pas applicable	8	2,8
	Ne sait pas/pas de réponse	7	2,5
Peur de perdre son emploi/des contrats à cause du handicap visuel/de la cécité			
	Oui	71	29,0
	Non	172	70,2
	Ne sait pas/pas de réponse	2	0,8
	Question non posée (chômeurs)	37	
Peur de ne pas retrouver d'emploi à cause du handicap visuel/de la cécité			
	Oui	189	67,0
	Non	83	29,4
	Ne sait pas/pas de réponse	10	3,5
Cette peur limite-t-elle votre carrière professionnelle en vous décourageant de chercher un nouvel emploi ?			
	Oui	114	60,3
	Non	68	36,0
	Ne sait pas/pas de réponse	7	3,7
	Question non posée	93	
Souhait d'un nouvel emploi			
	Oui (autre branche)	12	4,9
	Oui (autre entreprise)	24	9,8
	Oui (autre profession)	25	10,2
	Non	179	73,1

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	Ne sait pas/pas de réponse	5	2,0
	Question non posée (chômeurs)	37	

On ne note pas de différences notables entre les sexes en ce qui concerne le niveau de satisfaction professionnelle¹⁷. Néanmoins, les femmes se situent plutôt dans les extrêmes. Elles indiquent plus souvent que les hommes être très satisfaites (48,0% pour 42,1%) mais elles indiquent aussi plus souvent être très insatisfaites (4,0% pour 1,4%) (voir graphique 29 dans les annexes).

Les données montrent que les personnes aveugles semblent dans l'ensemble légèrement plus satisfaites de leur situation professionnelle que les personnes malvoyantes¹⁸ (voir graphique 3).



Graphique 3: Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le type de handicap ; n=245

L'analyse ne révèle pas de différences entre les personnes selon le moment d'apparition du handicap visuel ou de la cécité¹⁹ (Test Kruskal Wallis : valeur $\chi^2 = 1,51$ pour $df=3$, $p=0,68$, voir graphique 30 dans les annexes).

Un autre résultat de l'analyse du tableau à deux entrées est que les personnes qui ont atteint le niveau de formation de l'école obligatoire sont celles qui semblent être les plus insatisfaites de leur situation professionnelle et que les personnes ayant effectué une formation tertiaire sont les plus satisfaites²⁰ (test de Kruskal-Wallis-Test : valeur $\chi^2 = 1,94$ pour $df=2$, $p=0,38$, voir graphique 31 dans les annexes).

On remarque que les personnes qui sont allées dans une école publique sont également plus satis-

¹⁷ Le test de Mann-Whitney-U avec une valeur de 7048,5 n'est pas significatif avec les rangs moyens 121,0 (femme) et 124,4 (homme) avec un $p=0,69$.

¹⁸ Le test de Mann-Whitney-U avec une valeur de 4489,5 n'est pas significatif avec les rangs moyens 116,62 (aveugle) et 124,59 (malvoyant) avec un $p=0,45$.

¹⁹ Les différents rangs moyens sont 117,0 (dès la naissance), 128,6 (avant 25 ans), 126,4 (entre 25 et 45 ans) et 125,3 (après 45 ans).

²⁰ Les rangs moyens sont les suivants : 145,15 (école obligatoire) (n=10), 126,0 (secondaire II) (n=115) et 118,3 (formation tertiaire) (n=120).

faites de leur situation professionnelle que les personnes ayant fréquenté une école spécialisée²¹ (test de Mann-Whitney-U : valeur=788,5, p<0,05, n=27, voir graphique 32 dans les annexes).

De plus, il est très clair que les personnes qui ne parlent pas ouvertement de leur handicap visuel sont aussi les personnes qui sont les plus insatisfaites de leur situation professionnelle et que les personnes qui en parlent ouvertement sont les plus satisfaites²² (test de Kruskal-Wallis : $\chi^2=1,33$ pour df=2, p=0,51).

Les autres analyses concernant les différences entre les groupes démontrent que les personnes qui exercent le métier qu'elles ont appris sont plus satisfaites sur leur lieu de travail que les personnes pour lesquelles ce n'est pas le cas²³ (test de Mann-Whitney-U : valeur=5961,0, p=0,22, n=79, voir graphique 33 dans les annexes).

De plus, les données révèlent une différence au niveau de la satisfaction professionnelle entre les personnes qui ont été obligées de changer de métier à cause du handicap visuel et celles qui n'ont pas dû changer. Les personnes qui n'ont pas dû changer de métier sont plus satisfaites de leur situation professionnelle que les autres²⁴ (test de Mann-Whitney-U : valeur=5052,0, p<0,05, voir graphique 34 dans les annexes).

Les personnes qui travaillent à temps partiel à cause de leur déficience visuelle ou de leur cécité sont plus insatisfaites que les personnes travaillant à plein temps ou qui travaillent à temps partiel parce qu'elles le souhaitent²⁵ (test de Mann-Whitney-U : valeur= 2958,0, p<0,05, n=201, voir graphique 35 dans les annexes).

Les aspects les plus souvent cités comme étant ceux qui représentent les plus grands défis liés à l'environnement de travail auxquels les personnes atteintes de handicap visuel/cécité sont confrontées sont un mauvais éclairage (16,4%), la mobilité (12,6%) et les mises à jour de logiciels (11,9%). Mais les personnes interrogées indiquent aussi très souvent n'avoir „aucun“ problème de cet ordre (14,8%). Sous „autres“, les défis évoqués sont l'infrastructure (structurelle et informelle) du lieu de travail, les caractères typographiques trop petits ou le bruit (radio, travaux de transformation) (voir tableau 10).

Tableau 10 : Les plus grands défis sur le lieu de travail pour les personnes atteintes de handicap visuel/cécité ; n=282

Catégorie	Pourcentage (%)
Mauvaise lumière	16,4
Mobilité	12,6
Mise à jour de logiciels	11,9
Désordre	8,9
Objets qui traînent	8,7
Outils de travail	5,5
Contact avec des personnes externes	5,0
Autres	16,2
Aucun	14,8

Les plus grands défis liés aux personnes évoqués par les personnes interrogées sont le fait de ne pas reconnaître/voir les collègues de travail (23,8%), le fait de ne pas reconnaître/voir les expressions faciales des collègues (22,2%) et „autres“ (32,6%). 15,3% des personnes interrogées indiquent ne pas être confrontées à des défis particuliers (voir graphique 36 dans les annexes). Les aspects cités sous „autres“ sont par exemple le contact avec les clients, les problèmes informatiques ou le souhait d'être traité de façon „normale“ par les collègues/clients/supérieurs.

²¹ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 48,7 (école publique) (n=76) et 61,2 (école spécialisée).

²² Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 134,52 (ne pas en parler ouvertement) (n=22), 123,0 (parfois en parler ouvertement) (n=22) et 118,0 (en parler ouvertement) (n=195).

²³ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 119,4 (exercice du métier pour lequel la personne a été formée) (n=166) et 130,5 (exercice d'un métier pour lequel la personne n'a pas été formée).

²⁴ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 136,2 (changement de métier à cause de la déficience visuelle) (n=74) et 114,3 (pas de changement de métier à cause de la déficience visuelle).

²⁵ Les rangs moyens se répartissent de la façon suivante : 149,92 (temps partiel non souhaité) (n=41) et 115,7 (temps plein et temps partiel souhaité).

111 personnes perçoivent une différence dans la vie professionnelle entre les personnes qui sont atteintes de handicap visuel ou de cécité et les autres. Pour les personnes interrogées, cette différence se fait sentir dans les domaines suivants (réponses multiples) : la possibilité de changer d'emploi (23,7% des réponses), les possibilités d'avancement (21,5%) et les effets sur le contact avec les clients (10,5%) (voir tableau 31 dans les annexes).

7.5 Analyses à variables multiples

Les analyses à variables multiples ont été effectuées grâce à des modèles de régression logistique. Pour cela, nous avons choisi des variables dépendantes (VD) dichotomiques. Les variables indépendantes suivantes ont été identifiées comme étant pertinentes pour les différentes variables dépendantes (satisfaction professionnelle, taux d'occupation, peur de ne pas retrouver d'emploi, salaire adéquat, chômage par le passé et bénéfice d'une rente AI) :

Informations concernant l'entreprise :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, réglementations spéciales pour effectuer son travail, autres personnes handicapées dans l'entreprise, accès à l'information pour les personnes atteintes de handicap visuel/cécité, taux d'occupation.

Informations concernant la personne :

Niveau de formation atteint, sexe, âge, moment d'apparition du handicap visuel, autres handicaps, chômage par le passé, parler ouvertement du handicap visuel, considérer son salaire comme adéquat, avoir effectué une formation continue, forme de handicap visuel, satisfaction professionnelle.

Formes d'aide :

Besoin d'aide pour effectuer son travail, aide apportée par des organisations, aide privée, rente AI ou non.

7.5.1 Satisfaction professionnelle

La satisfaction professionnelle en tant que variable indépendante doit être considérée comme un critère pour une vie professionnelle „réussie“, selon le groupe d'accompagnement et la direction du projet (code 0=non, 1=oui).

Comme cela a déjà été évoqué dans le chapitre 6.3.2, les variables indépendantes possibles ont été intégrées dans le modèle logistique binaire. Après avoir été testées de façon univariée au niveau de leur influence possible sur la satisfaction professionnelle, les variables indépendantes restantes suivantes ont été intégrées dans le modèle :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, accès à l'information sur le lieu de travail, niveau de formation atteint, chômage par le passé, sexe, moment d'apparition du handicap visuel, autres handicaps, parler ouvertement du handicap visuel, âge, salaire adéquat, avoir effectué une formation continue, plein temps/temps partiel souhaité.

La satisfaction professionnelle est principalement influencée par trois facteurs : les personnes qui ont besoin de plus de temps pour effectuer leur tâche sont en général moins satisfaites que les personnes qui n'ont pas besoin de plus de temps. Lorsqu'en plus ce temps n'est pas mis à disposition par l'employeur, les personnes sont beaucoup moins satisfaites de leur situation professionnelle que les personnes qui n'ont pas besoin de plus de temps. Un autre résultat est que les personnes qui parlent ouvertement de leur handicap visuel sont 6,25 fois plus satisfaites que les personnes qui n'en parlent pas. Les données indiquent également que les personnes qui travaillent à plein temps ou à temps partiel parce qu'elles le souhaitent sont 3 fois plus satisfaites que les personnes qui travaillent à temps partiel pour une autre raison (voir tableau 32).

7.5.2 Taux d'occupation (plein temps ou temps partiel souhaité)

Un autre facteur favorisant la réussite dans la vie professionnelle est le taux d'occupation. Dès qu'une personne travaille à plein temps ou à temps partiel parce qu'elle le souhaite, cela peut être considéré comme un succès (groupe d'accompagnement/direction du projet) (code : 0=temps partiel non souhaité, 1= temps plein/temps partiel souhaité).

Les variables indépendantes qui ont été intégrées dans le modèle avec les tests univariés sont les suivantes :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, réglementations spéciales pour effectuer son travail, rente AI ou non, autres personnes handicapées dans l'entreprise, accès à l'information sur le lieu de travail, niveau de formation atteint, chômage par le passé, sexe, moment d'apparition du handicap visuel, besoin d'aide, âge, avoir bénéficié de l'aide d'une organisation, avoir effectué une formation continue, satisfaction professionnelle.

Les modèles multiples montrent que les personnes ont moins souvent un emploi à plein temps ou à temps partiel parce qu'elles le souhaitent lorsqu'elles bénéficient d'une réglementation spéciale et ont besoin d'aide pour effectuer leur travail, ainsi que lorsqu'elles ont fait appel à l'aide d'organisations. La participation à la formation continue a une influence positive sur le taux d'occupation souhaité. Ne jamais avoir effectué de formation continue ou uniquement une formation spécifique au handicap visuel diminue de 3 à 6 fois les chances d'occuper un poste à plein temps ou avec un temps partiel souhaité (voir tableau 32 dans les annexes).

7.5.3 Peur de ne pas retrouver d'emploi

Cette variable dépendante a été choisie en tant qu'indicateur de manque de réussite dans la vie professionnelle ou comme conséquence négative pour les personnes atteintes de handicap visuel/cécité (code : 0=non, 1=oui).

Les variables indépendantes suivantes ont été intégrées dans le modèle :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, réglementations spéciales pour effectuer son travail, bénéficie d'une rente AI, sexe, moment d'apparition du handicap visuel, chômage par le passé, âge, niveau de formation atteint, avoir bénéficié de l'aide d'une organisation, aide apportée par des personnes privées, satisfaction professionnelle, plein temps/temps partiel souhaité.

La peur de ne pas retrouver d'emploi est influencée par différents facteurs. Lorsque les personnes ont besoin de plus de temps pour effectuer leur travail à cause du handicap visuel ou de la cécité, elles ont plus souvent peur de ne pas retrouver d'emploi. De plus, les personnes qui sont au bénéfice d'une rente AI ont également plus souvent peur de ne pas retrouver d'emploi (OR:2,27). Lorsque les personnes ont fait appel à l'aide d'organisations, elles indiquent plus souvent avoir peur de ne pas retrouver d'emploi (OR:4,04) (voir tableau 32 dans les annexes).

7.5.4 Salaire adéquat

Le groupe d'accompagnement du projet SAMS a formulé la thèse suivante : le fait de considérer son salaire comme étant adéquat est un indicateur de satisfaction et de succès dans la vie professionnelle. Quand le salaire est subjectivement perçu comme juste, on peut partir de l'idée que celui-ci est adéquat et n'est pas trop faible.

Variables indépendantes intégrées dans le modèle :

Niveau de formation atteint, chômage par le passé, sexe, bénéficie d'une rente AI, moment d'apparition du handicap visuel, parler ouvertement du handicap visuel ou de la cécité, besoin d'aide pour pouvoir travailler, satisfaction professionnelle, forme de handicap visuel.

On note une tendance selon laquelle les personnes qui sont devenues handicapées de la vue ou aveugles au cours de leur vie professionnelle sont moins satisfaites de leur salaire que les personnes qui sont handicapées de la vue ou aveugles depuis leur naissance. De plus, on remarque que les personnes qui communiquent ouvertement au sujet de leur handicap visuel considèrent 5 fois plus souvent leur salaire comme étant juste que les personnes qui ne parlent pas ouvertement de leur

handicap. Même lorsque les personnes ont besoin d'aide pour effectuer leur travail, elles sont 5 fois plus souvent satisfaites de leur salaire (voir tableau 32 dans les annexes).

7.5.5 Chômage par le passé

Le fait d'avoir été au chômage par le passé a été intégré en tant que variable indépendante dans l'analyse des modèles multiples. Nous sommes partis d'une période de chômage minimum de six mois. Cela peut être considéré comme un indicateur de manque de réussite professionnelle (thèse du groupe d'accompagnement du projet SAMS).

Variables indépendantes intégrées dans le modèle :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, salaire adéquat, bénéfice d'une rente AI, niveau de formation atteint, sexe, moment d'apparition du handicap visuel, âge, satisfaction professionnelle, plein temps/temps partiel souhaité.

Le modèle multiple montre que trois variables indépendantes ont une influence sur une période de chômage par le passé (de plus de six mois). Lorsque les personnes reçoivent une rente AI, elles ont un risque presque trois fois plus élevé d'avoir été au chômage par le passé. Un faible niveau de formation représente également un risque presque trois fois plus élevé et un niveau de formation secondaire II un risque presque deux fois plus élevé par rapport aux personnes ayant atteint un niveau de formation tertiaire. De plus, le moment d'apparition du handicap visuel a une influence. Les personnes qui sont atteintes de handicap visuel ou de cécité depuis leur naissance ont un risque plus élevé d'avoir été au chômage par le passé que les personnes qui sont devenues handicapées de la vue ou aveugles après 45 ans (voir tableau 32 dans les annexes).

7.5.6 Bénéfice d'une rente AI

Le groupe d'accompagnement du projet SAMS a formulé la thèse suivante : le fait de bénéficier d'une rente AI peut être considéré comme un manque de réussite du point de vue des assurances sociales. De ce point de vue, une personne atteinte de handicap visuel/cécité est considérée comme ayant plus de réussite dans la vie professionnelle lorsqu'elle est en mesure de renoncer à cette aide²⁶.

Variables indépendantes intégrées dans le modèle :

Plus de temps mis à disposition par l'employeur, réglementations spéciales pour effectuer son travail, autres personnes handicapées dans l'entreprise, accès à l'information dans l'entreprise, salaire adéquat, niveau de formation atteint, sexe, moment d'apparition du handicap visuel, âge, autres handicaps, aide apportée par des personnes privées, plein temps/temps partiel.

Plusieurs facteurs ont une influence sur le fait de bénéficier d'une rente AI. Les personnes qui ont besoin de plus de temps pour effectuer leur travail ont presque six fois plus de chances de recevoir une rente AI que les autres. On note ici aussi que les personnes qui ont un niveau de formation plus bas ont plus souvent une rente AI que les personnes qui possèdent un niveau de formation tertiaire. De plus, les personnes qui deviennent handicapées de la vue ou aveugles avant 25 ans bénéficient en général moins souvent d'une rente AI que les personnes qui sont handicapées de la vue ou aveugles depuis leur naissance. Les personnes qui deviennent handicapées de la vue ou aveugles plus tard (à partir de 25 ans) ont pour leur part plus de chance de recevoir une rente AI. Un autre facteur concerne le taux d'occupation. Les personnes qui travaillent à plein temps ont beaucoup moins de chances de recevoir une rente AI (voir tableau 32 dans les annexes).

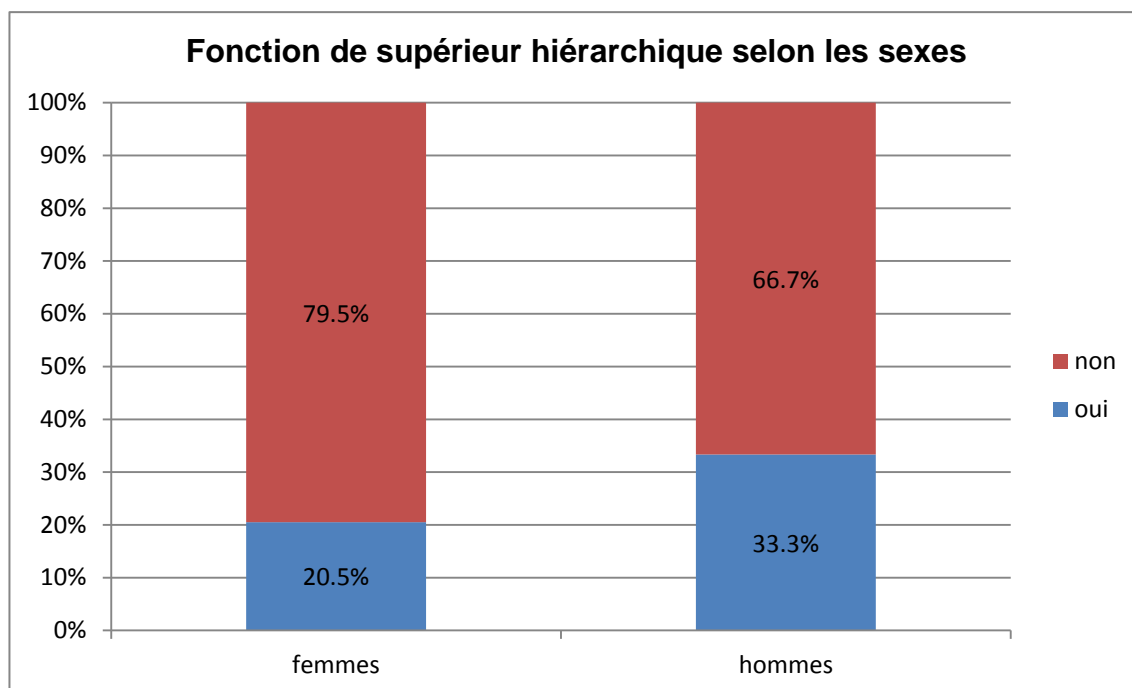
²⁶ Cette thèse n'a cependant pas tenu compte du fait que les rentes partielles et les baisses de rentes sont également à considérer comme étant un succès.

8 Bibliographie

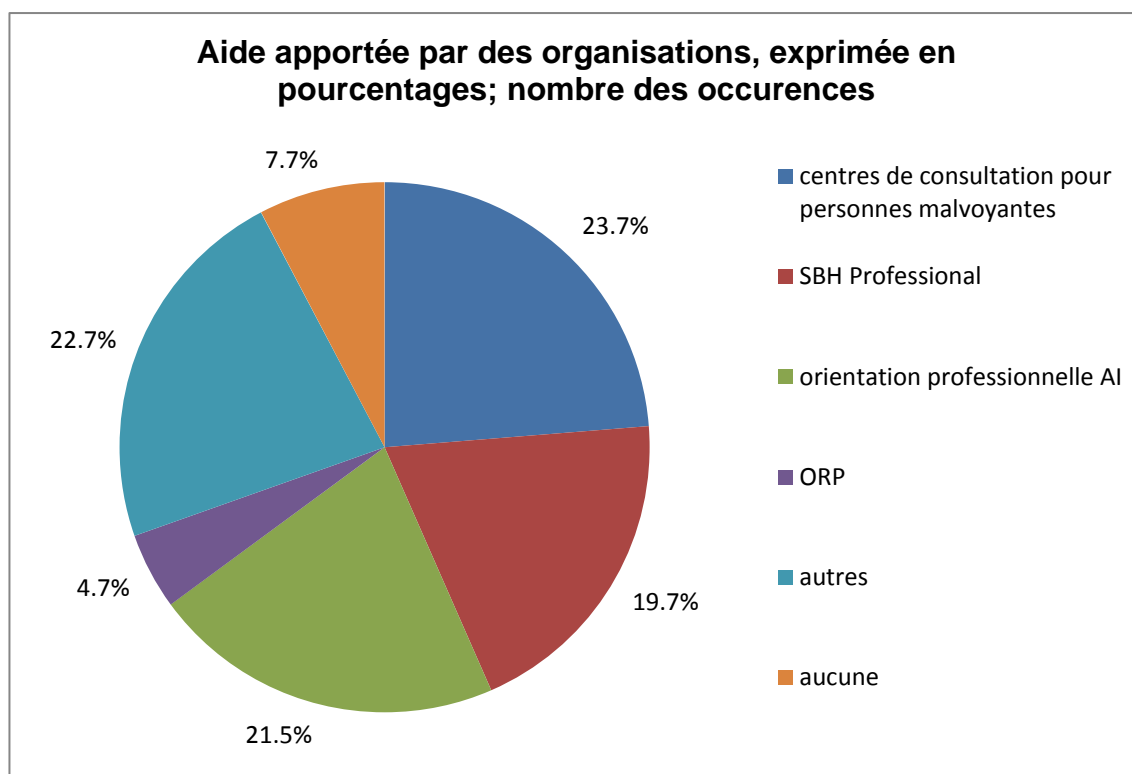
- BFS. (2012a). Arbeit und Erwerb. Definitionen. Retrieved 12.6.2013, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/11/def.Document.92157.pdf>
- BFS. (2012b). Häufigkeitsverteilung (monatlicher Nettolohn), Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Lohnhöhenklassen - Privater und öffentlicher Sektor zusammen - Schweiz. je-d-03.04.01.06.01. Retrieved 09.04.2015, from http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html
- BFS. (2014a). Berufliche Stellung der Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.18. Retrieved 10.04.2014, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014b). Dauer der Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.24. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014c). Erwerbsstatus nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.01.02.05. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014d). Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.20. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014e). Vertragsform nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.23. Retrieved 10.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014f). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- BFS. (2014g). Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. je-d-03.02.01.19. Retrieved 09.04.2015, from <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>
- Bortz, J., & Lienert, G. A. (2003). *Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung - Leitfaden für die verteilungsfreie Analyse kleiner Stichproben* (Springer-Verlag Ed. 2. Auflage ed.). Berlin Heidelberg New York.
- Kobi, S. (2014). *Konzept zu Modul 4 (standardisierte telefonische Befragung)*. ZHAW, Departement Soziale Arbeit.
- Spring, S. (2012). Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: "Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?". Retrieved 4.6.2013, from <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>

9 Annexes

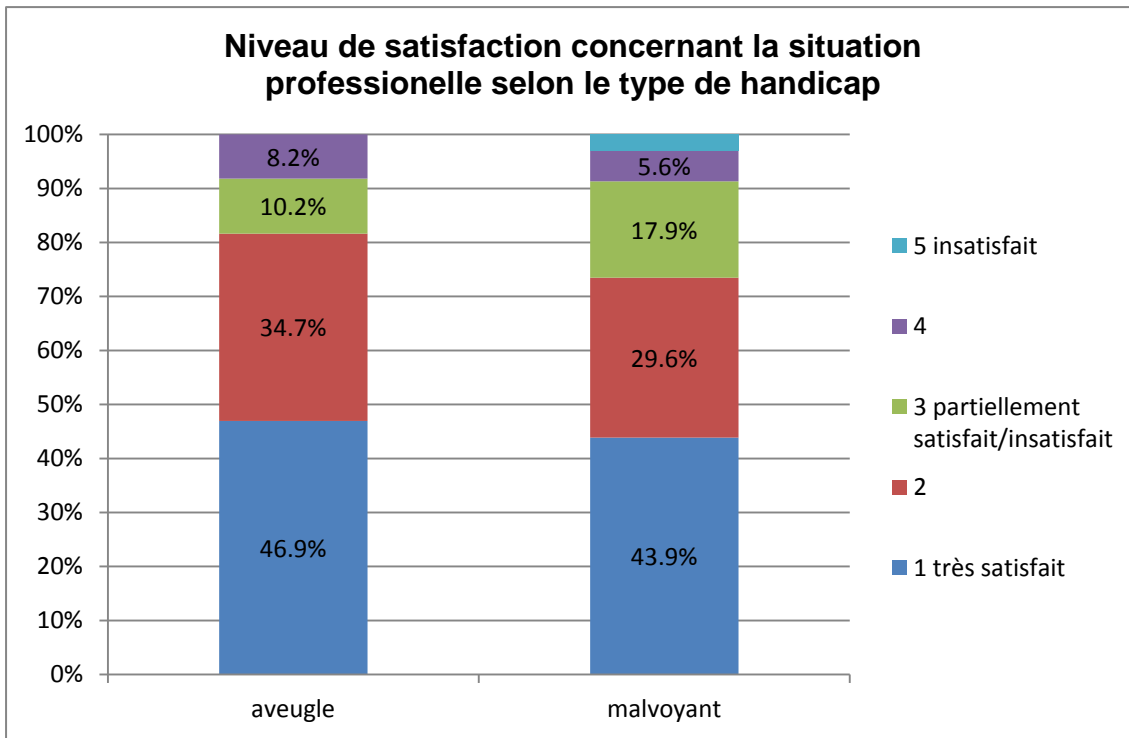
9.1 Graphiques



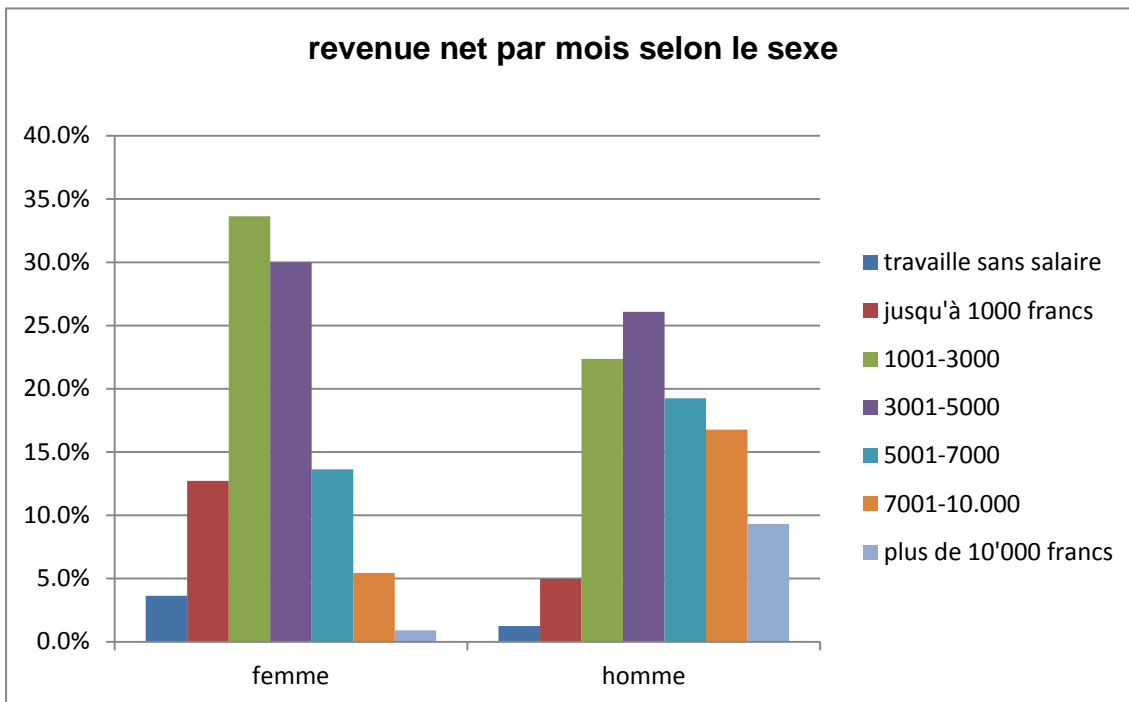
Graphique 1 : Fonction de supérieur hiérarchique selon les sexes; n=282



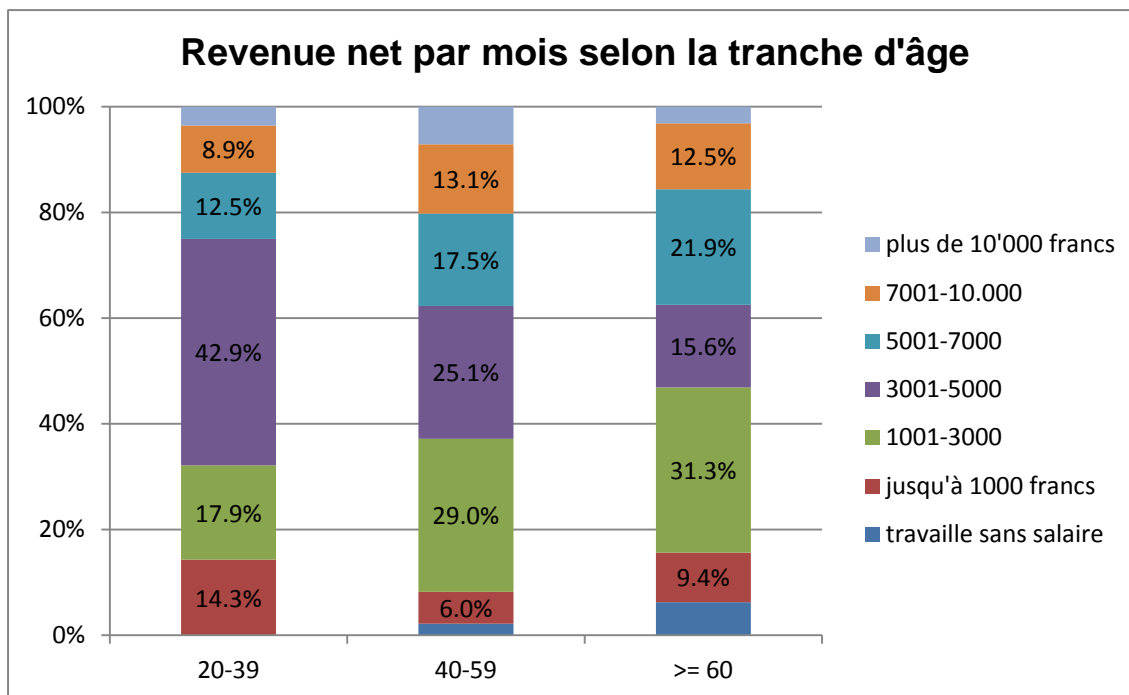
Graphique 2 : Aide apportée par des organisations, exprimée en pourcentages ; nombre des occurrences : 493, n=279



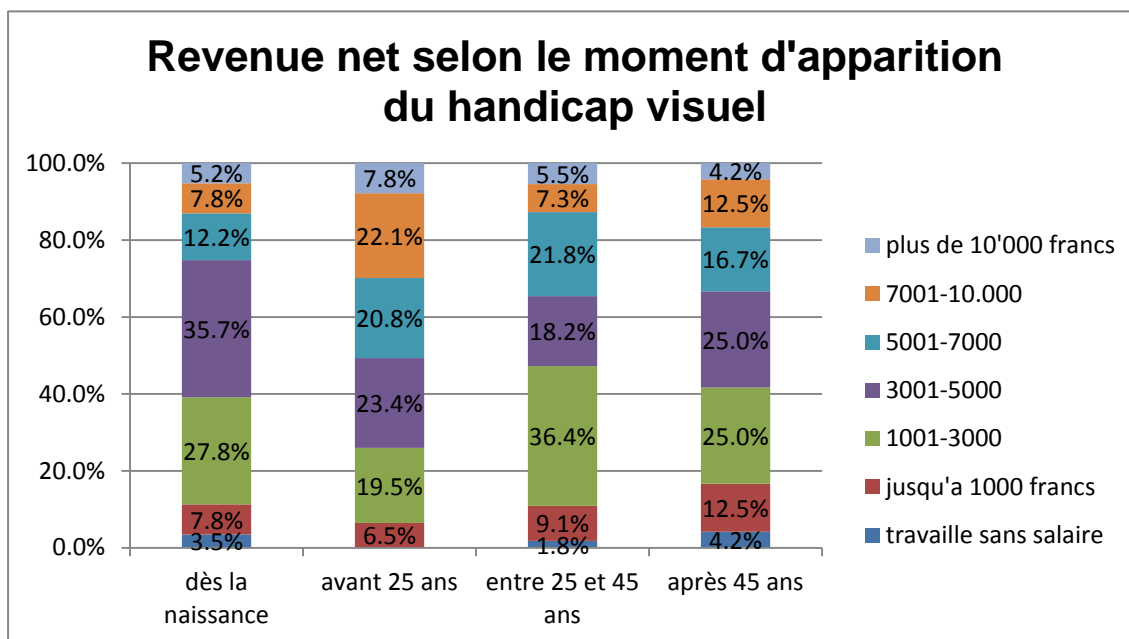
Graphique 3 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le type de handicap ; n=245



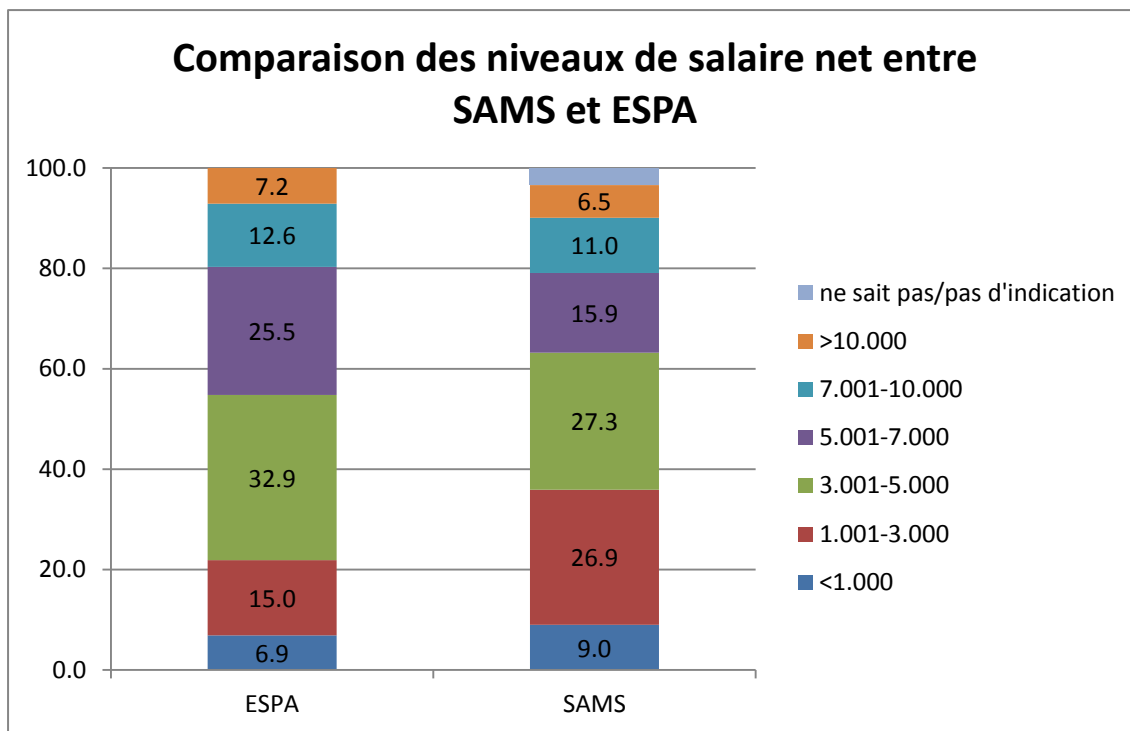
Graphique 4 : revenu net par mois selon le sexe ; n=271



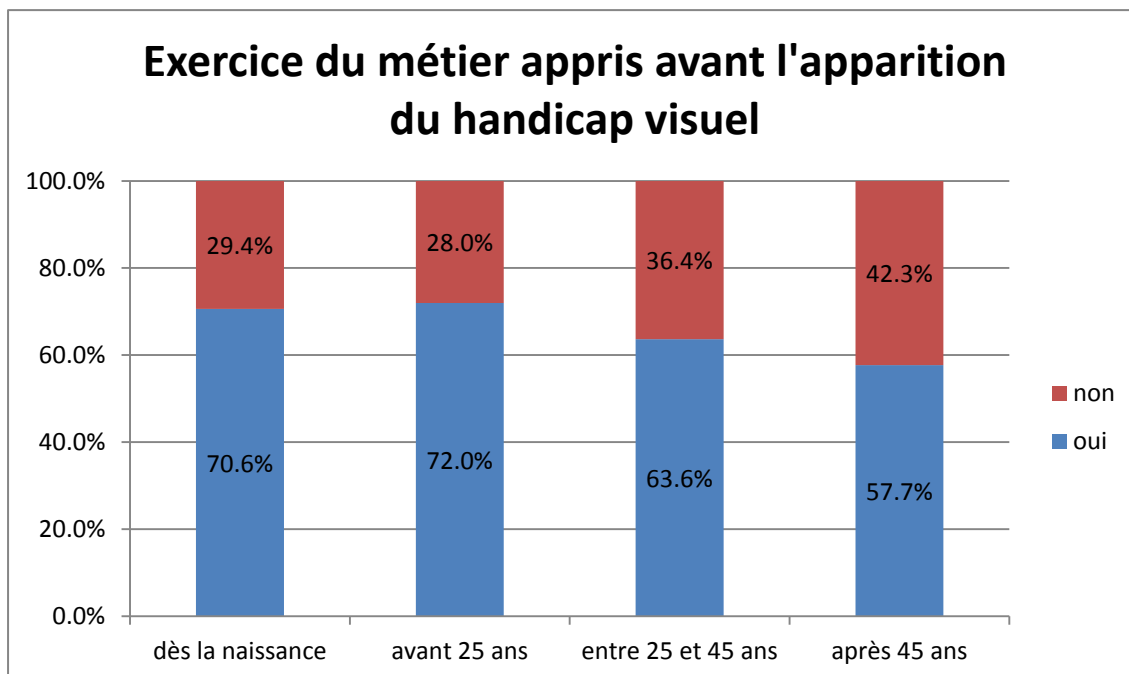
Graphique 5 : Revenu net par mois selon la tranche d'âge ; n=271



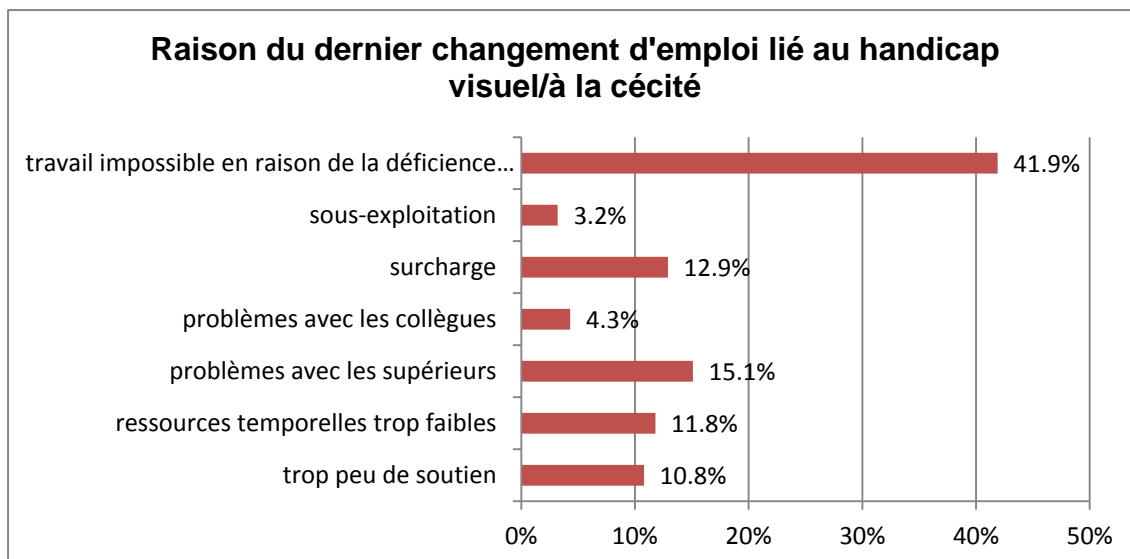
Graphique 6 : Revenu net selon le moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité ; n=271



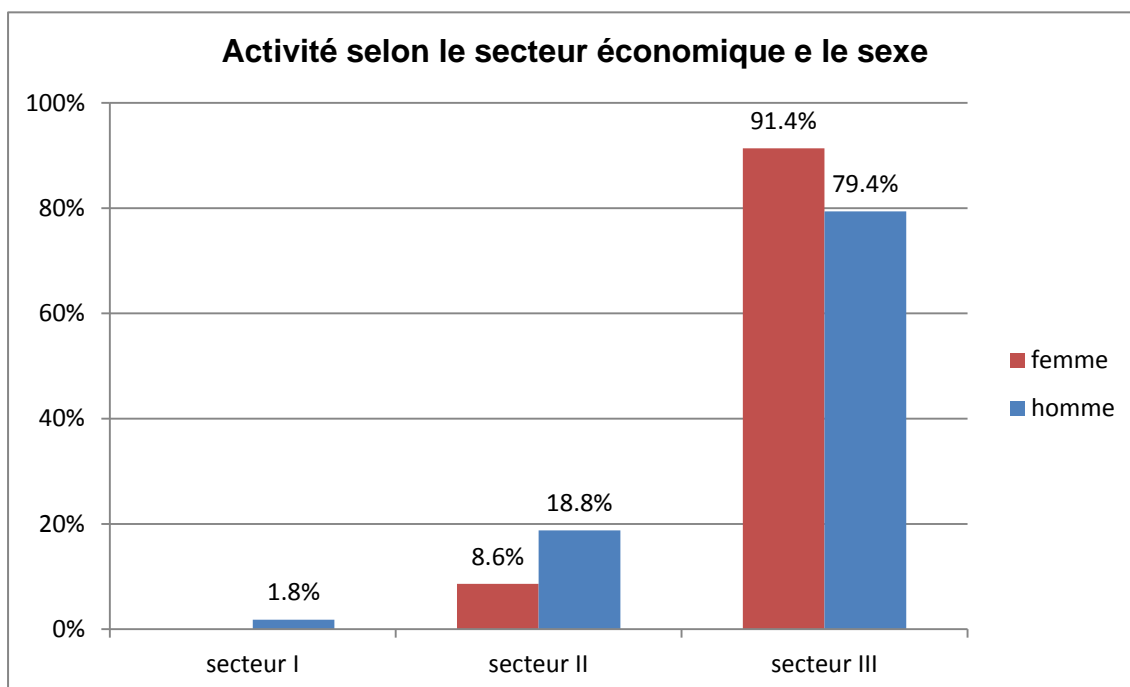
Graphique 7 : Comparaison des niveaux de salaire net entre SAMS et ESPA, données exprimées en pourcentages, SAMS : n=245, ESPA : pas d'indication



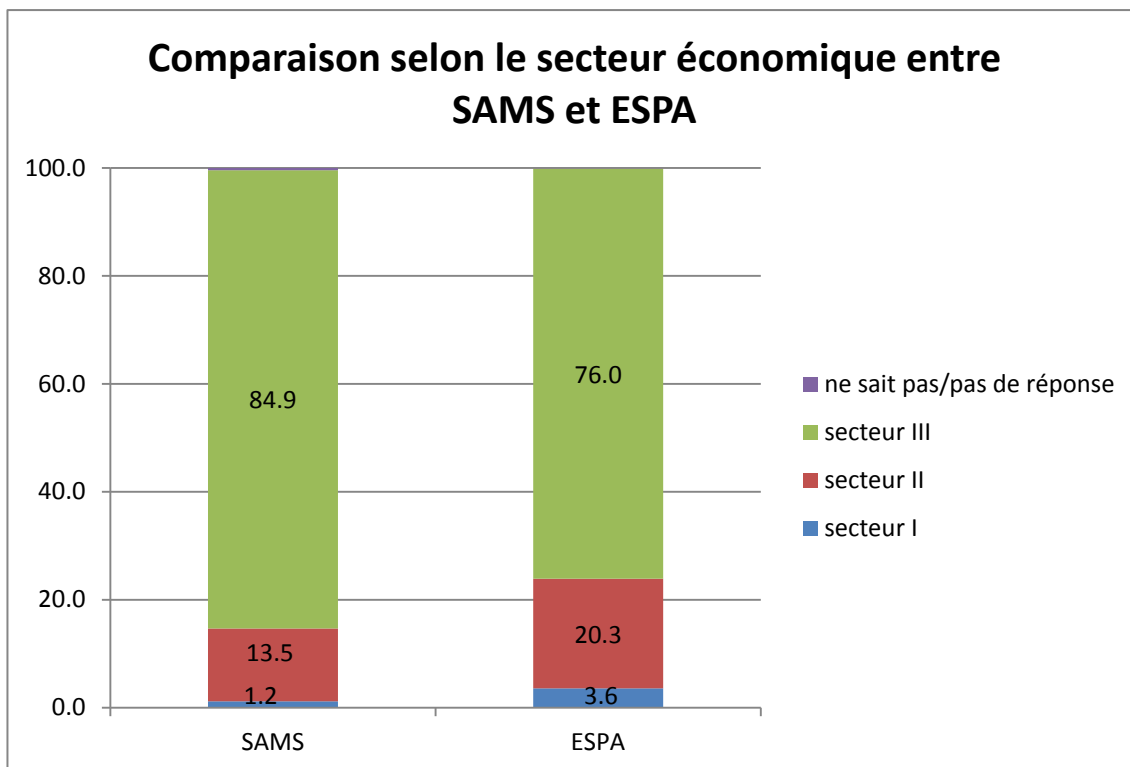
Graphique 8 : Exercice du métier appris avant l'apparition du handicap visuel/de la cécité ; n=282



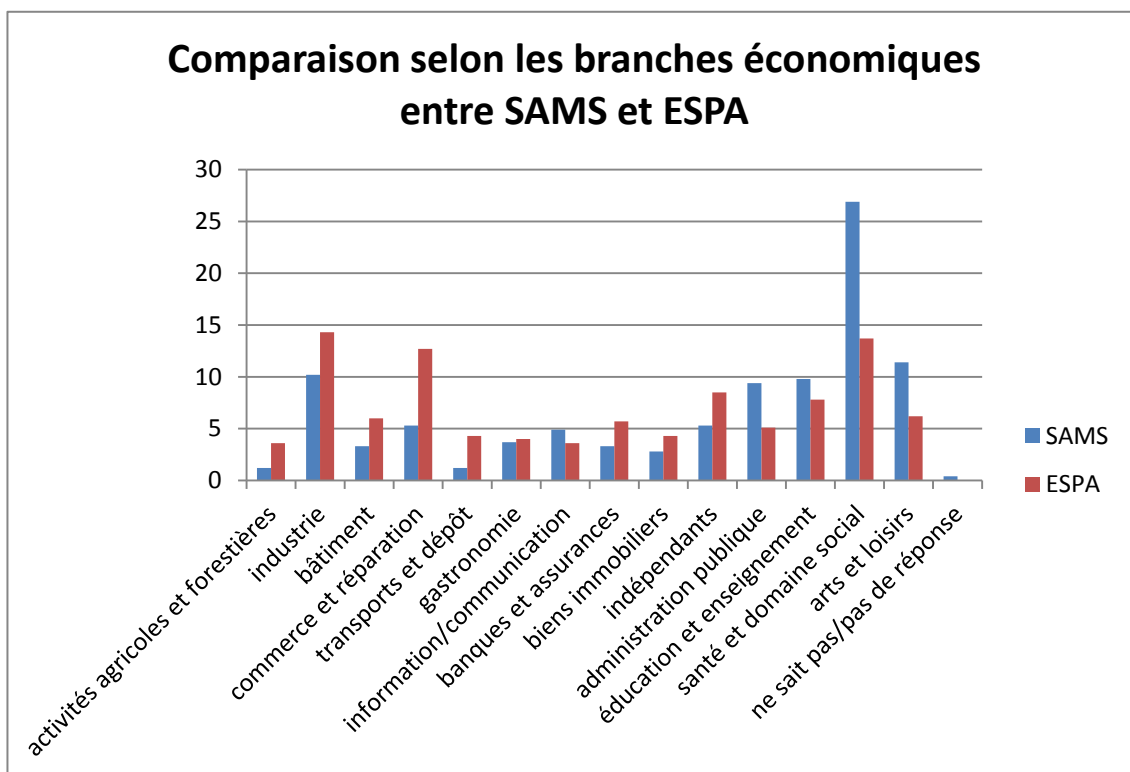
Graphique 9 : Raison du dernier changement d'emploi lié au handicap visuel/à la cécité, données exprimées en pourcentages



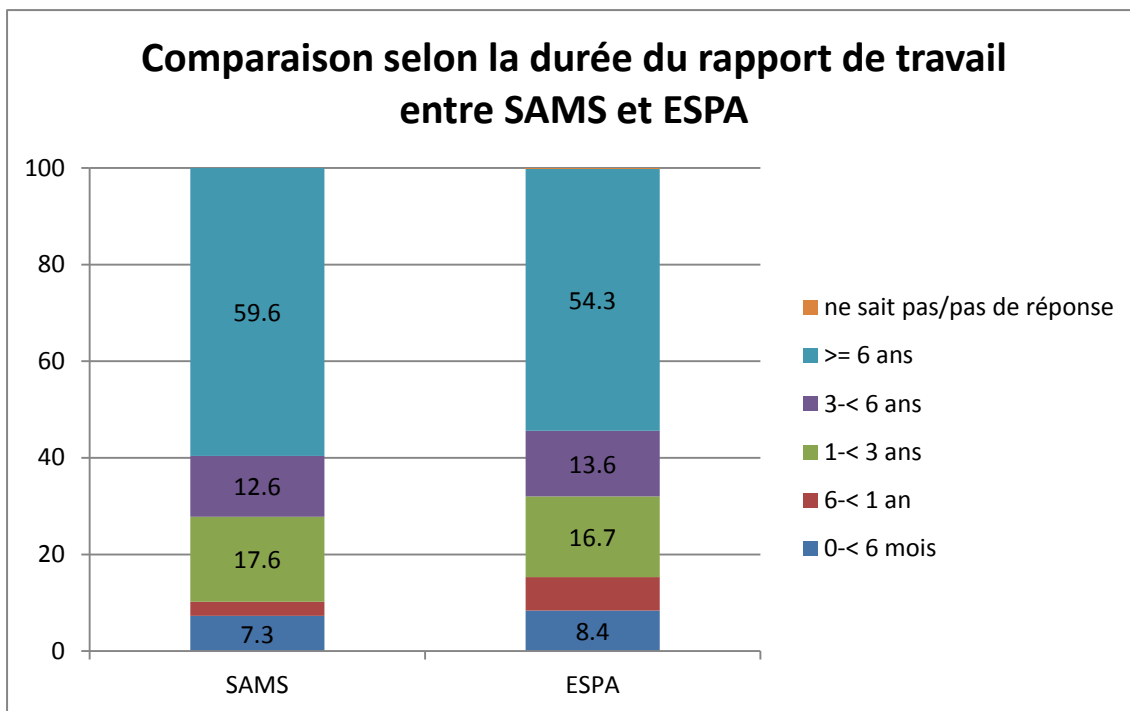
Graphique 10 : Activité selon le secteur économique et le sexe ; n=281



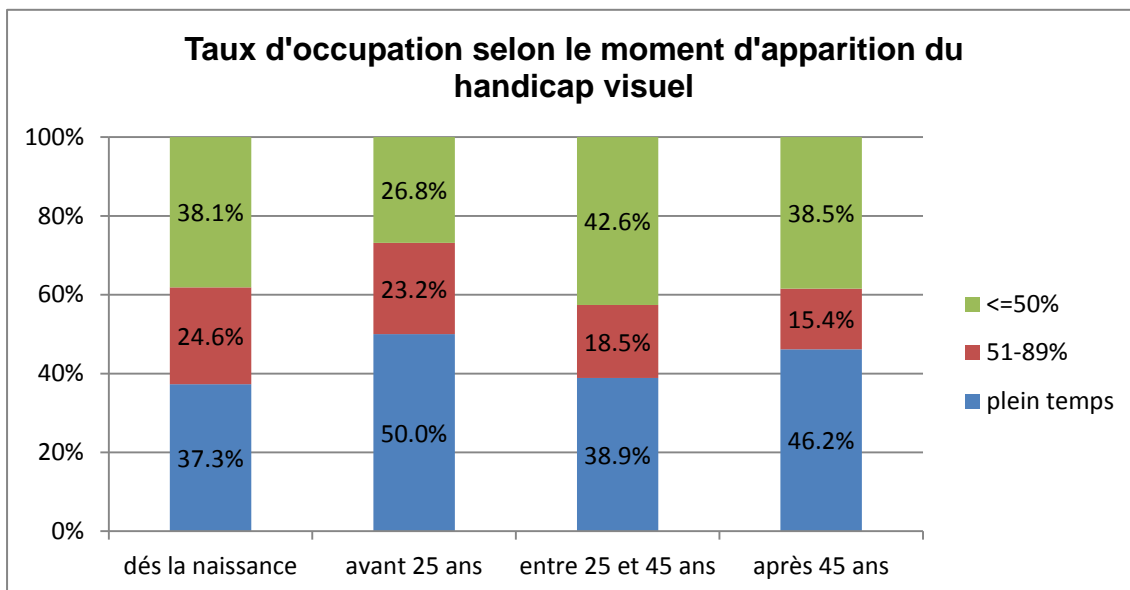
Graphique 11 : Comparaison selon le secteur économique entre SAMS et ESPA, données exprimées en pourcentages, SAMS : n=245, ESPA : n=4'535



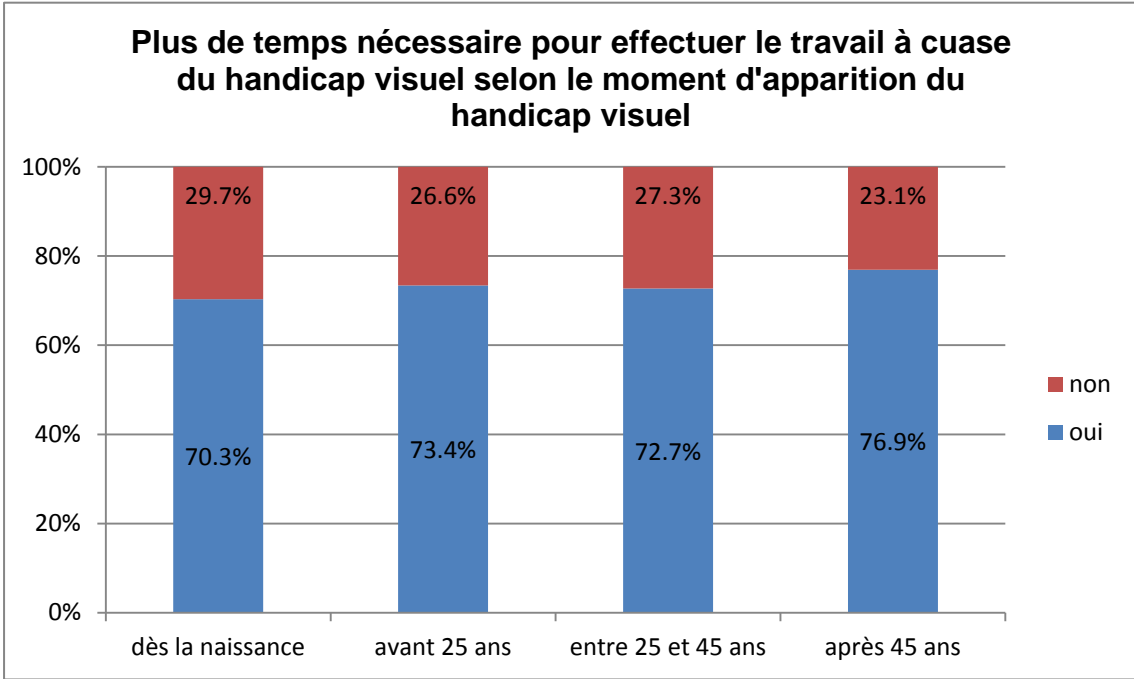
Graphique 12 : Comparaison selon les branches économiques entre SAMS et ESPA, données exprimées en pourcentages, SAMS : n=245, ESPA : n=4'535



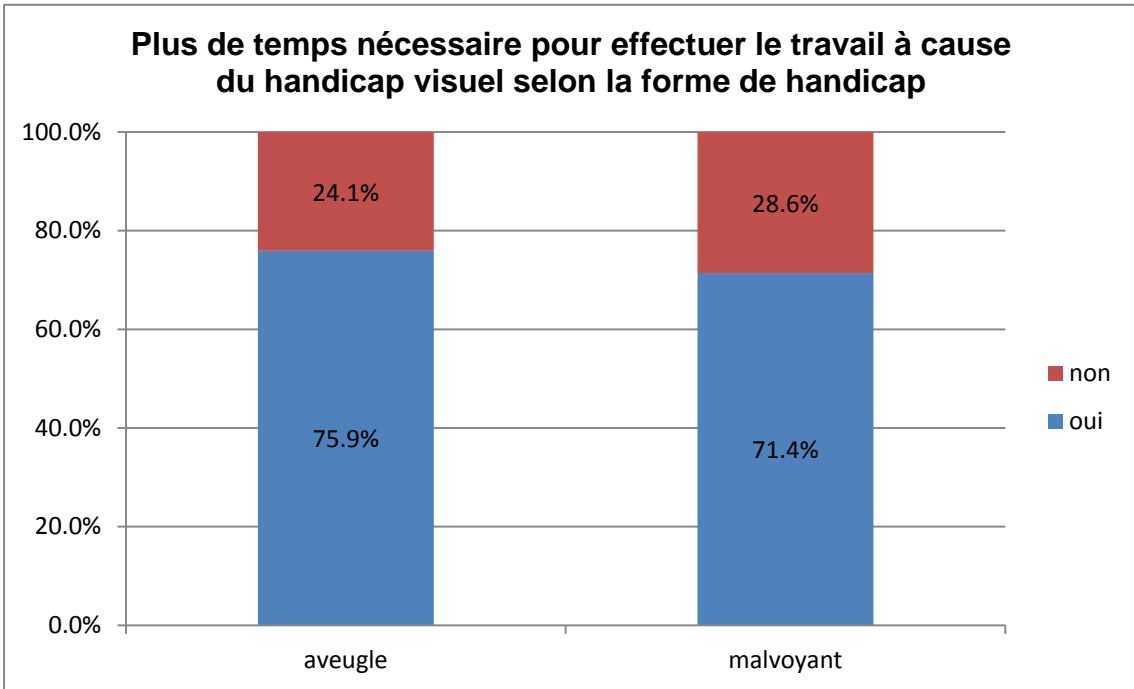
Graphique 13 : Comparaison selon la durée du rapport de travail entre SAMS et ESPA, données exprimées en pourcentages, SAMS : n=245, ESPA : n=4'535



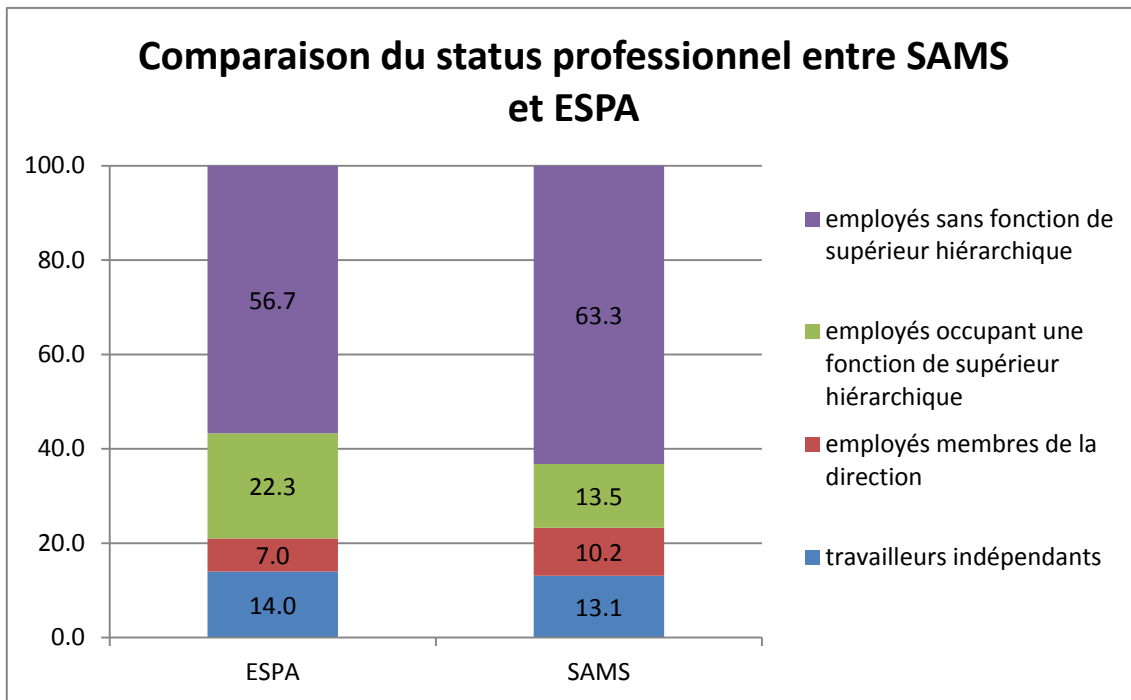
Graphique 14 : Taux d'occupation selon le moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité ; n=280



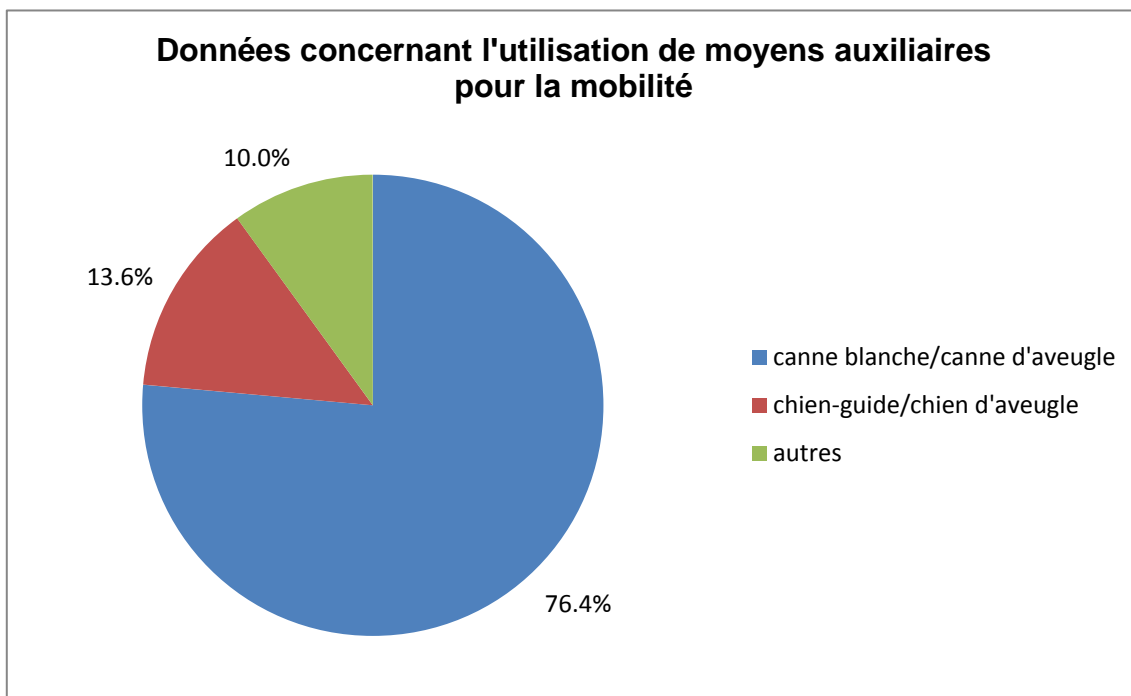
Graphique 15 : Plus de temps nécessaire pour effectuer le travail à cause du handicap visuel/de la cécité selon le moment d'apparition du handicap visuel ; n=278



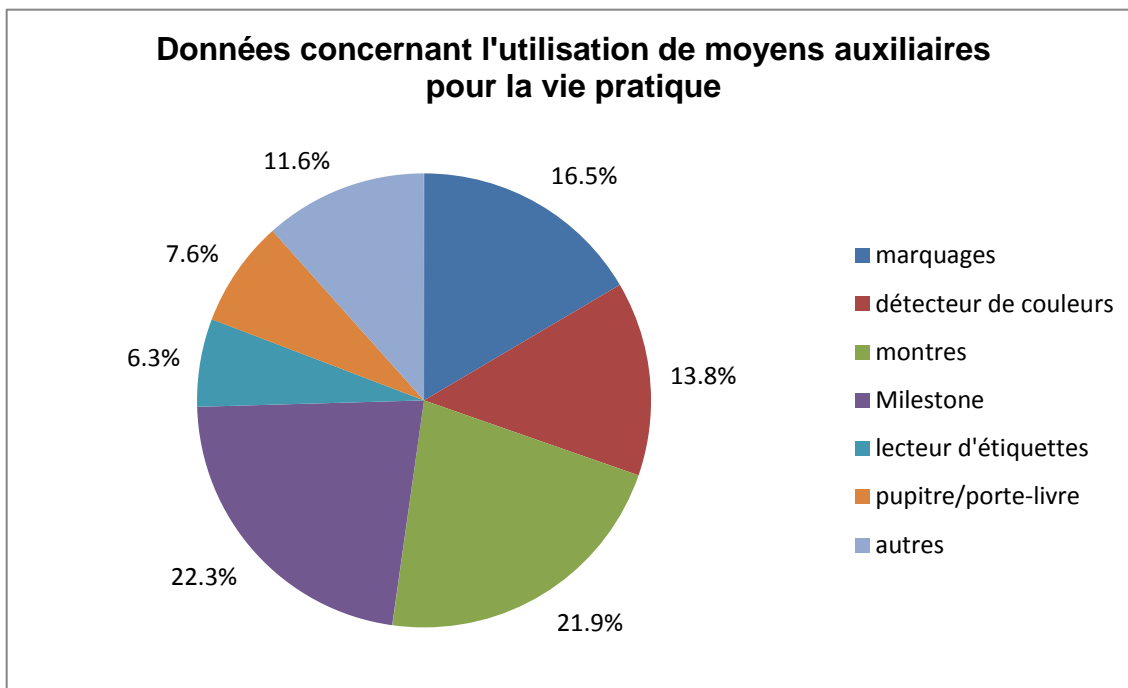
Graphique 16 : Plus de temps nécessaire pour effectuer le travail à cause du handicap visuel/de la cécité selon la forme de handicap ; n=278



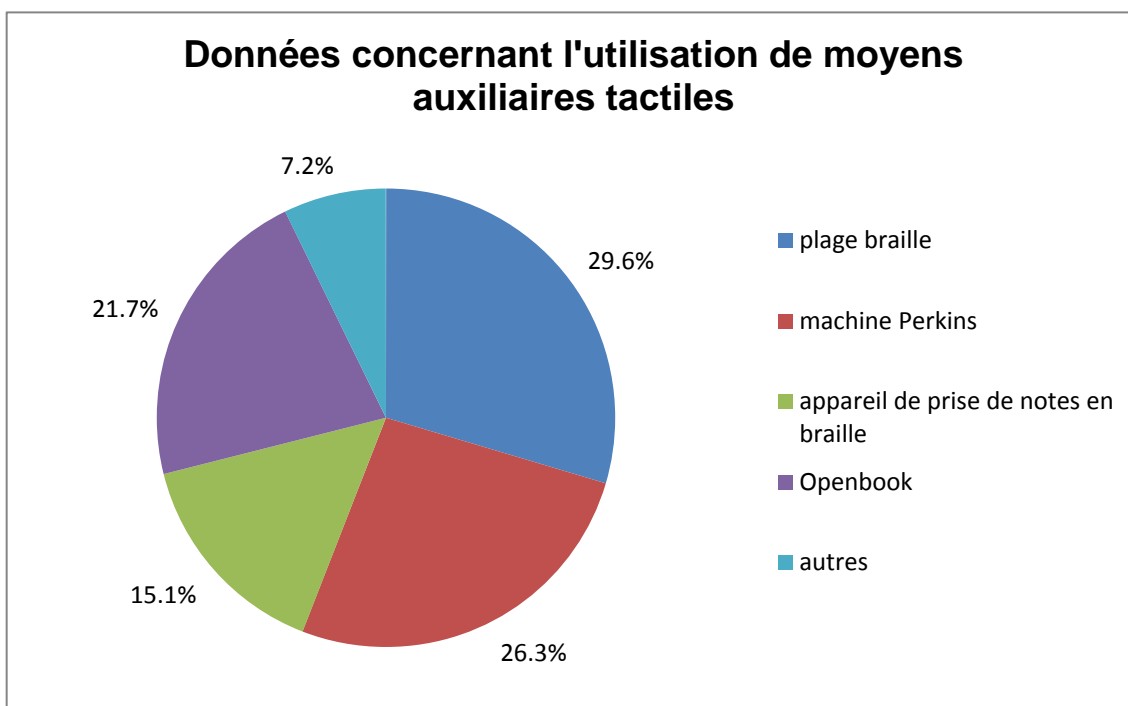
Graphique 17 : Comparaison du statut professionnel entre SAMS et ESPA ; données exprimées en pourcentages, SAMS : n=245, ESPA : n=4'625



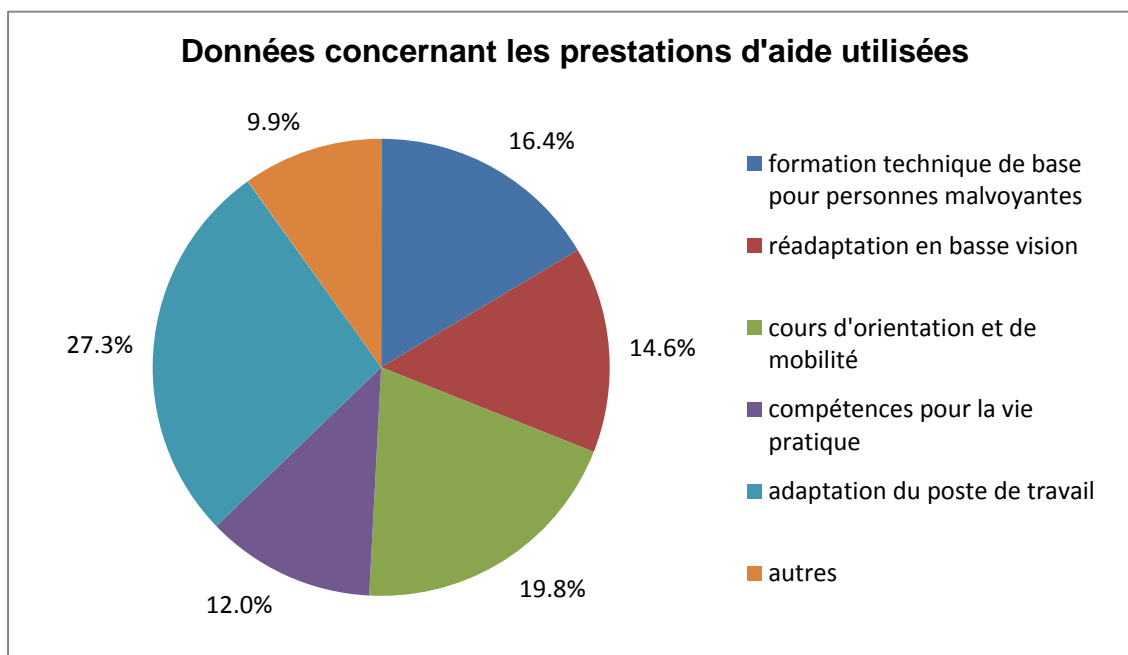
Graphique 18 : Données concernant l'utilisation de moyens auxiliaires pour la mobilité, exprimées en pourcentages ; n=112



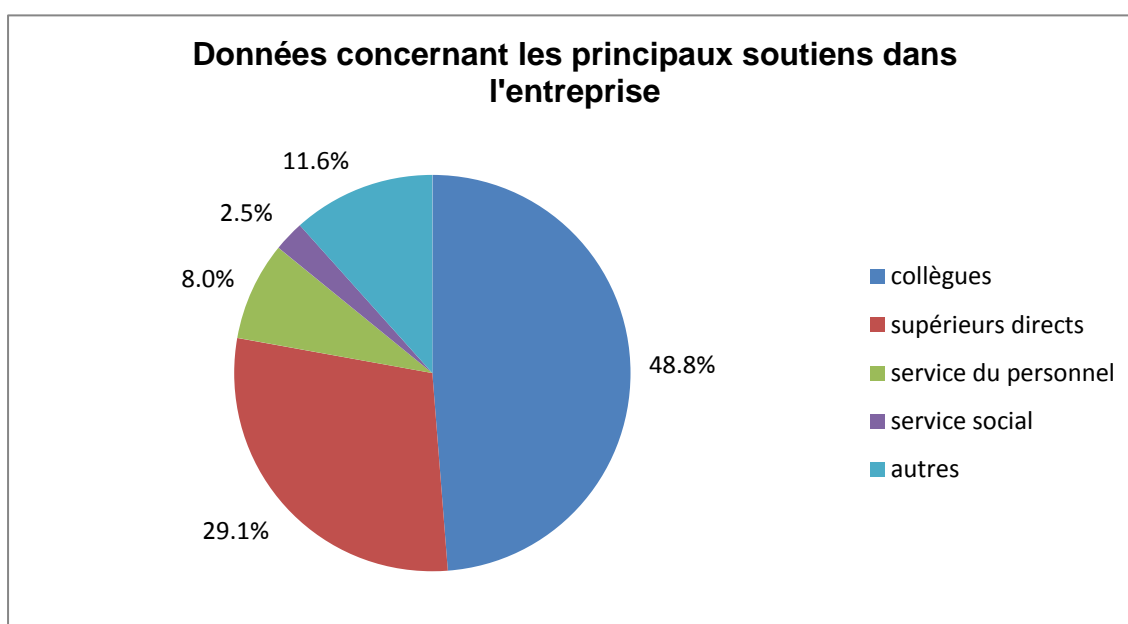
Graphique 19: Données concernant l'utilisation de moyens auxiliaires pour la vie pratique, exprimées en pourcentages ; n=88



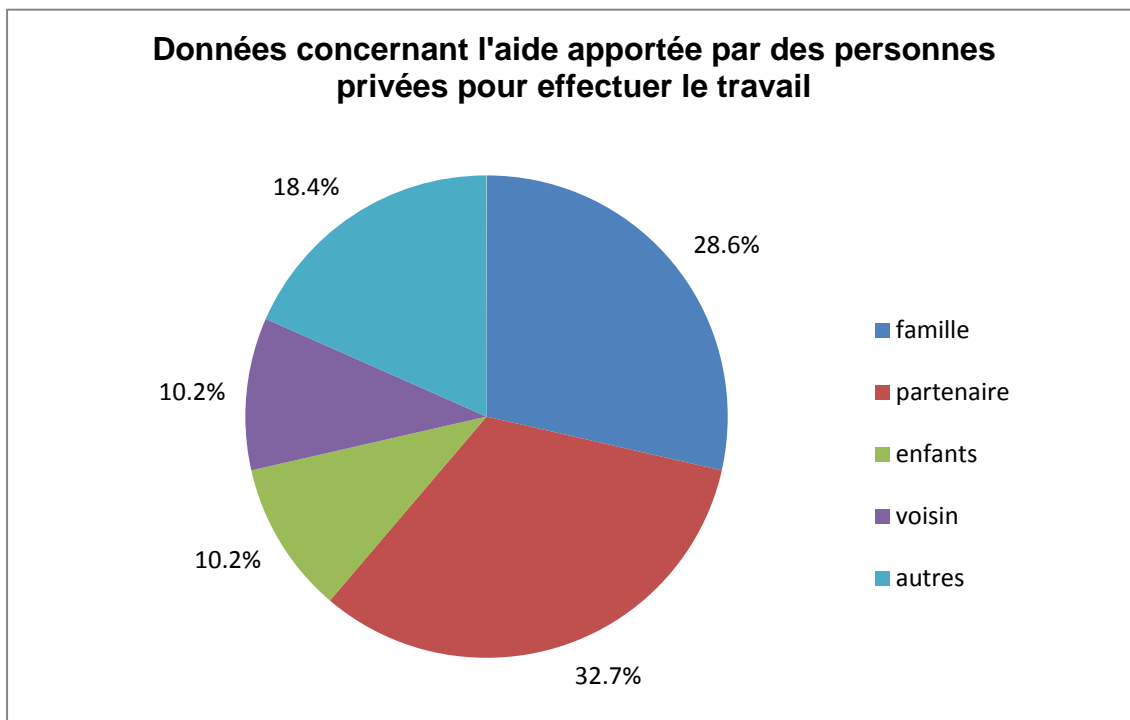
Graphique 20: Données concernant l'utilisation de moyens auxiliaires tactiles, exprimées en pourcentages ; n=62



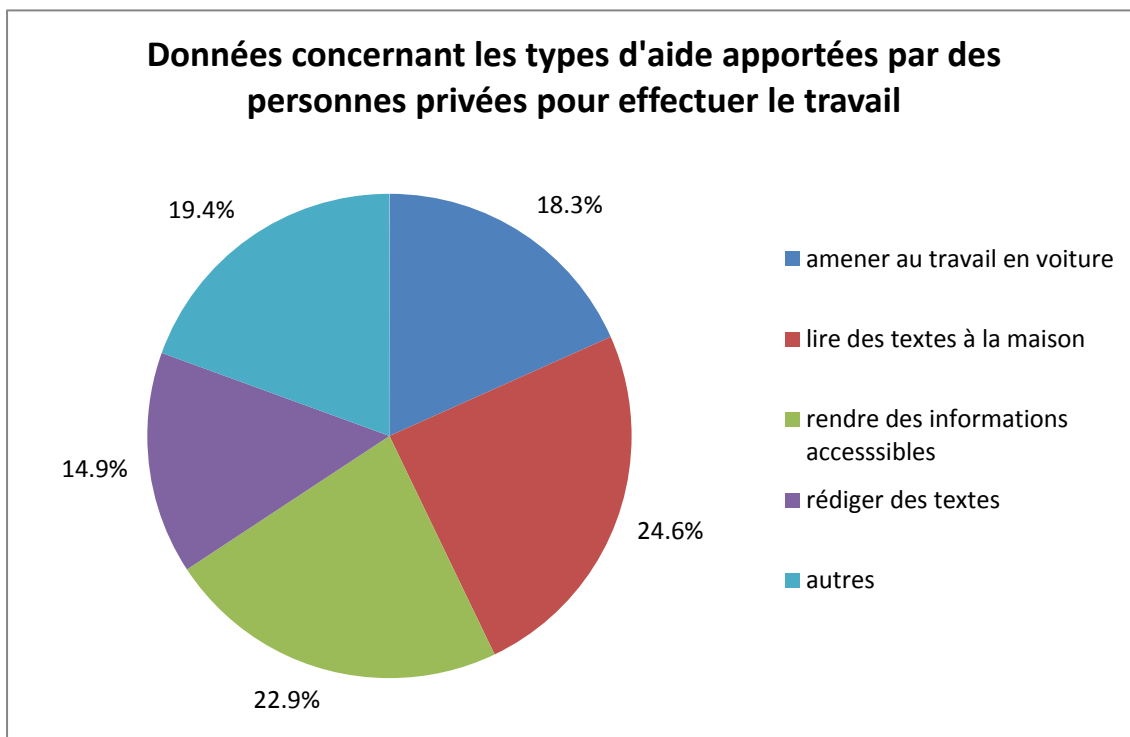
Graphique 21 : Données concernant les prestations d'aide utilisées, exprimées en pourcentages ; n=230



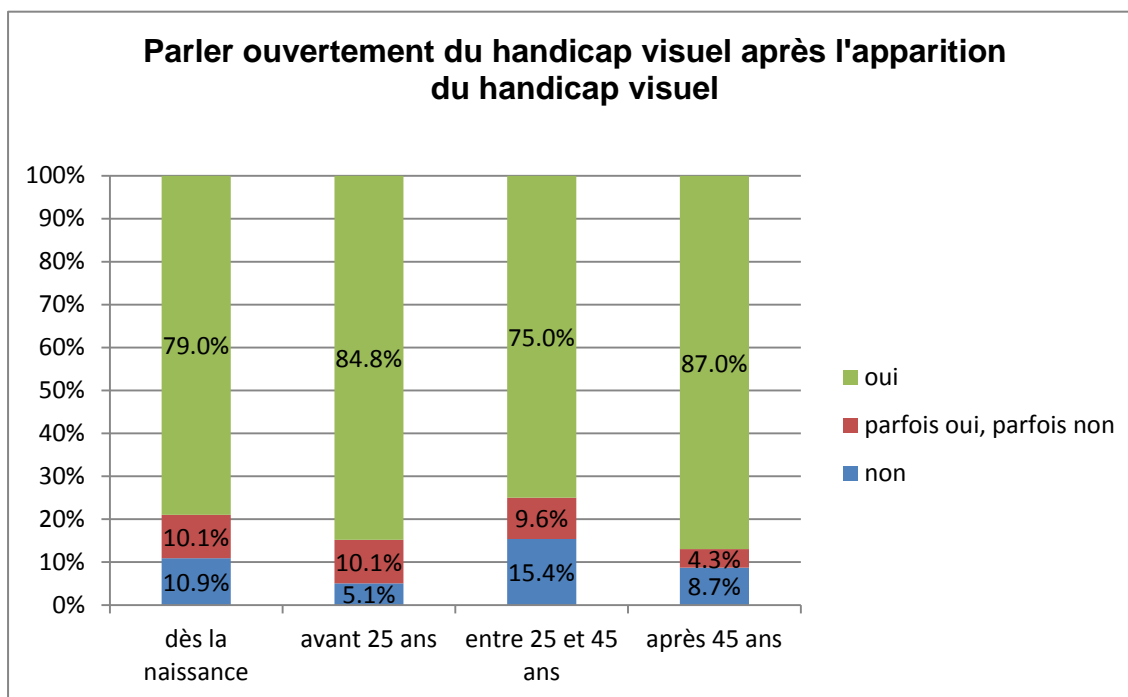
Graphique 22 : Données concernant les principaux soutiens dans l'entreprise, exprimées en pourcentages ; n=237



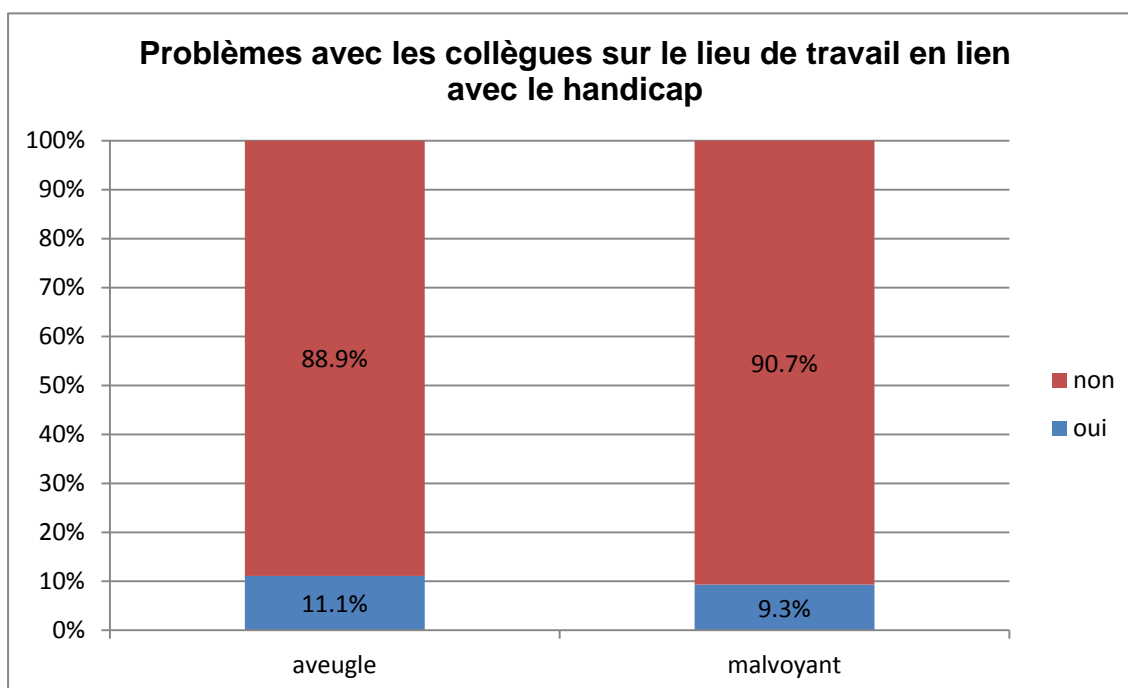
Graphique 23 : Données concernant l'aide apportée par des personnes privées pour effectuer le travail, exprimées en pourcentages ; n=88



Graphique 24 : Données concernant les types d'aide apportés par des personnes privées pour effectuer le travail, exprimées en pourcentages ; n=88

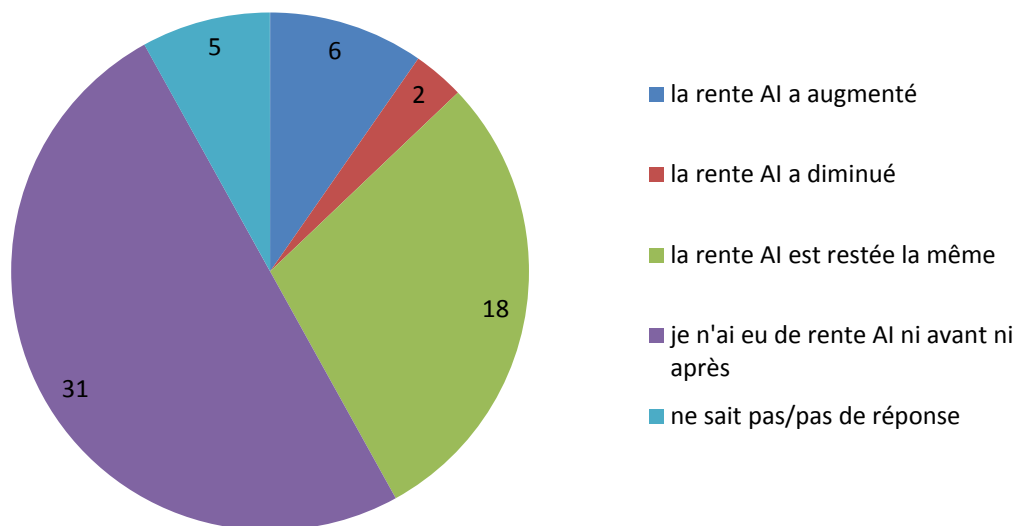


Graphique 25 : Parler ouvertement du handicap visuel/de la cécité après l'apparition du handicap visuel/de la cécité ; n=273



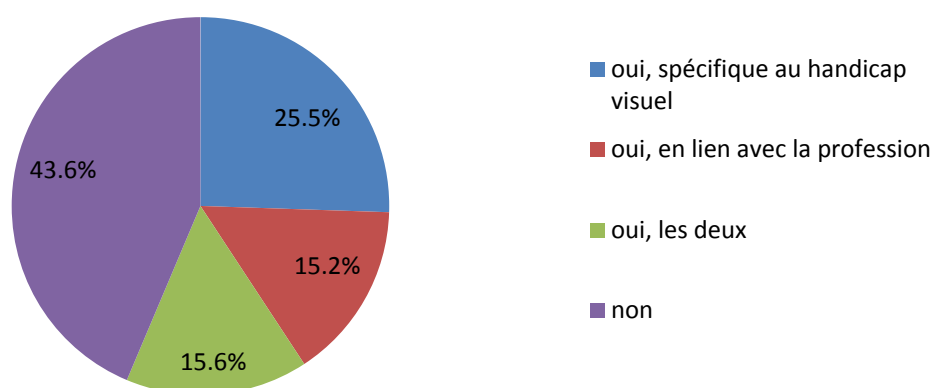
Graphique 26 : Problèmes avec les collègues sur le lieu de travail en lien avec le handicap visuel/la cécité, selon le type de handicap ; n=249

Diagramme en secteurs concernant la rente AI après la reconversion

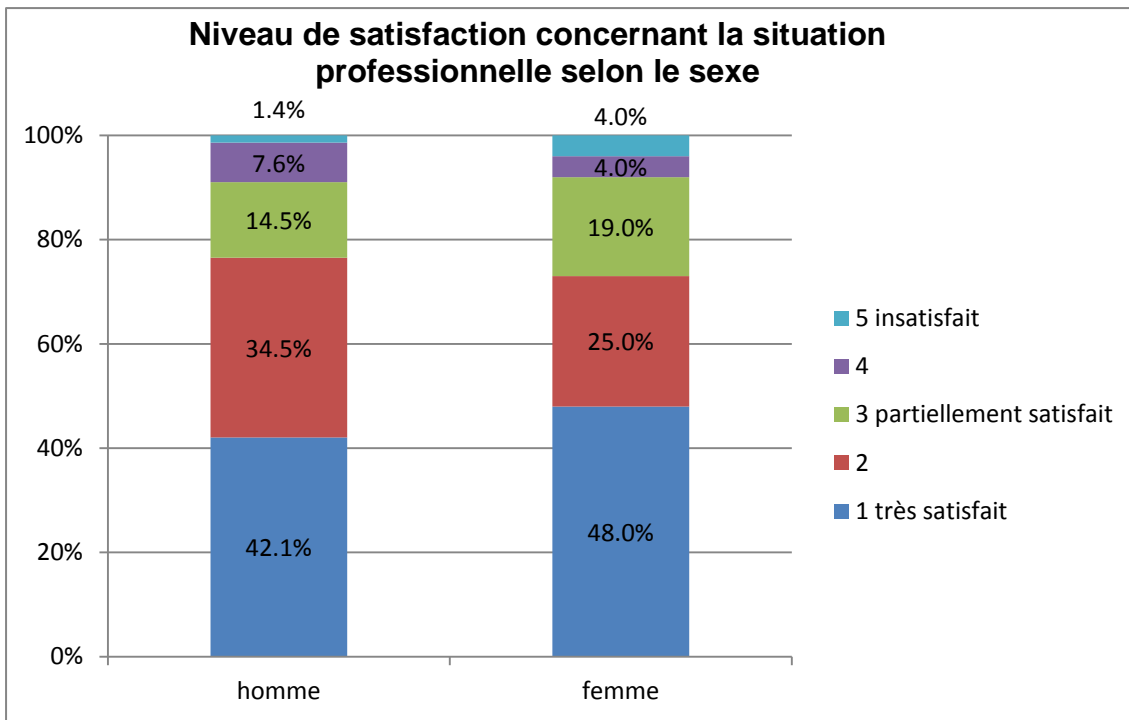


Graphique 27 : Diagramme en secteurs concernant la rente AI après une reconversion ; données exprimées en fréquence ; n=62. Dans 50% des cas (n=31), une reconversion a permis d'éviter le recours à une rente AI (pas de rente AI avant et après la reconversion)

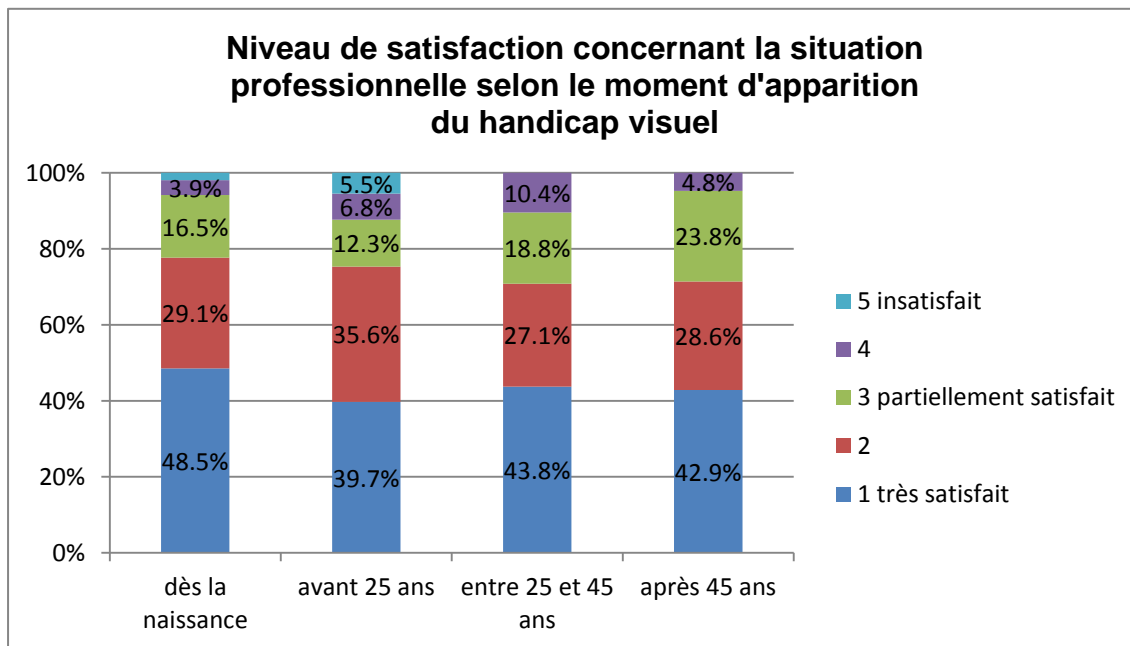
Participation à la formation continue durant l'ensemble de la vie professionnelle



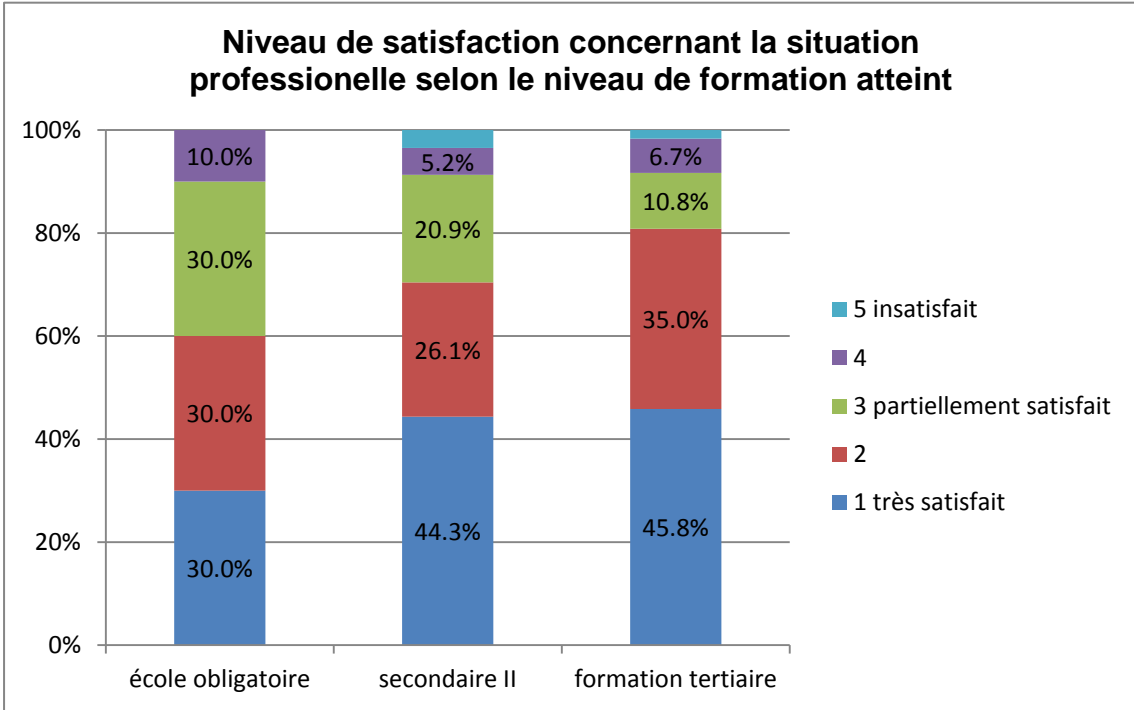
Graphique 28 : Diagramme en secteurs concernant la participation à la formation continue durant l'ensemble de la vie professionnelle ; n=282



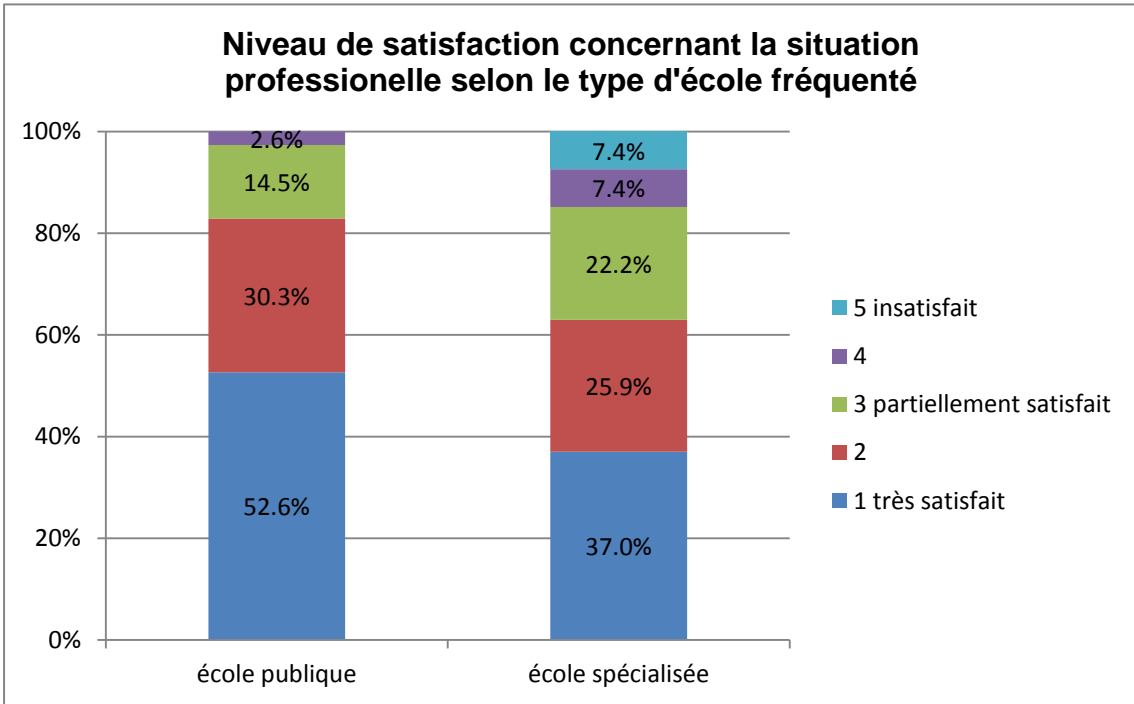
Graphique 29 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le sexe ; n=245



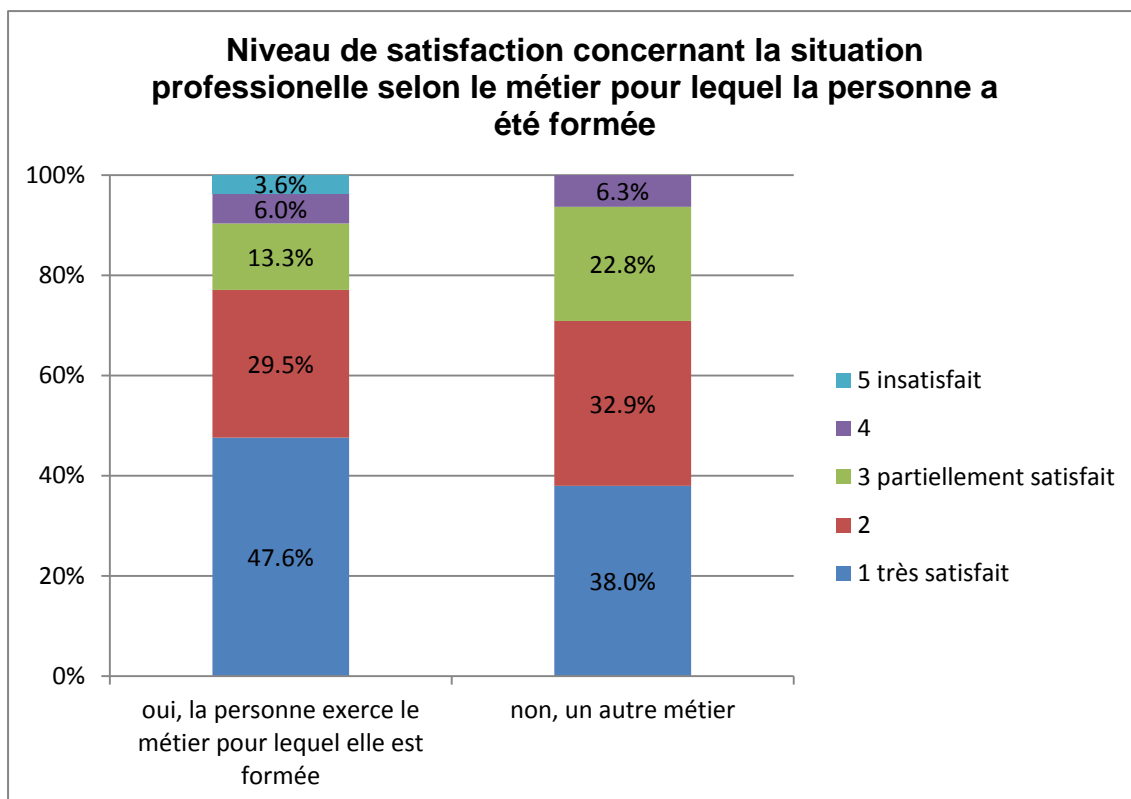
Graphique 30 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité ; n=245



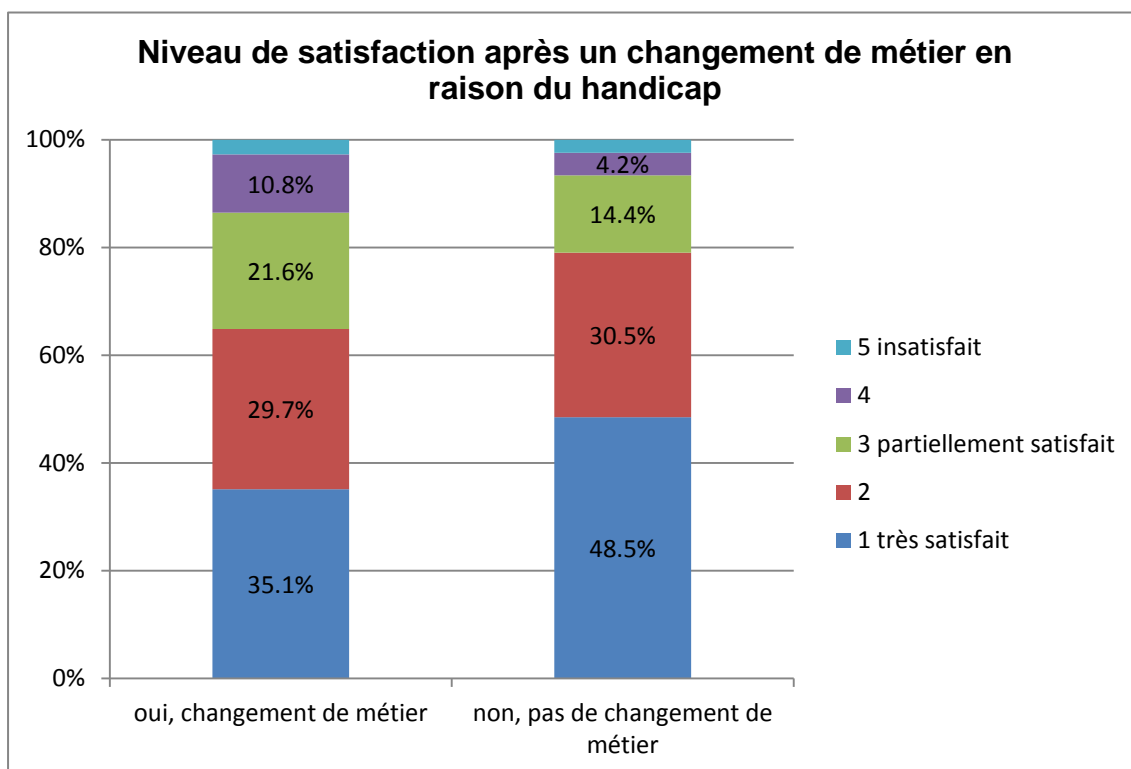
Graphique 31 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le niveau de formation atteint ; n=245



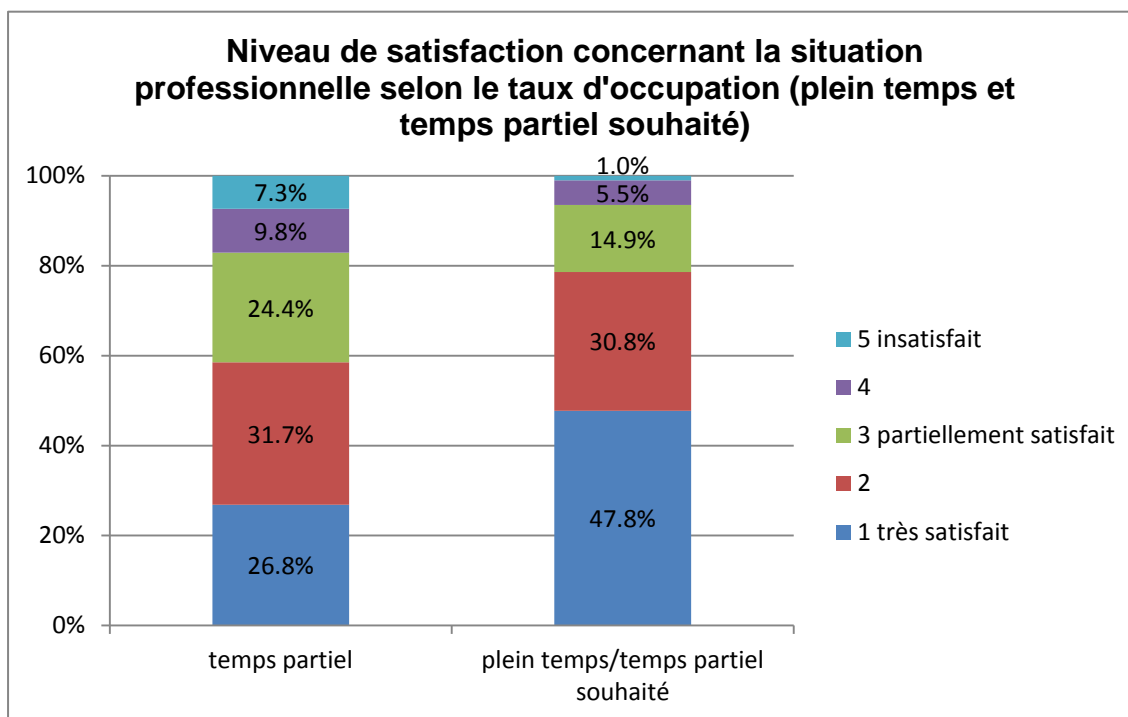
Graphique 32 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le type d'école fréquenté (école spécialisée = école spécialisée et classe spéciale dans une école publique) ; n=103



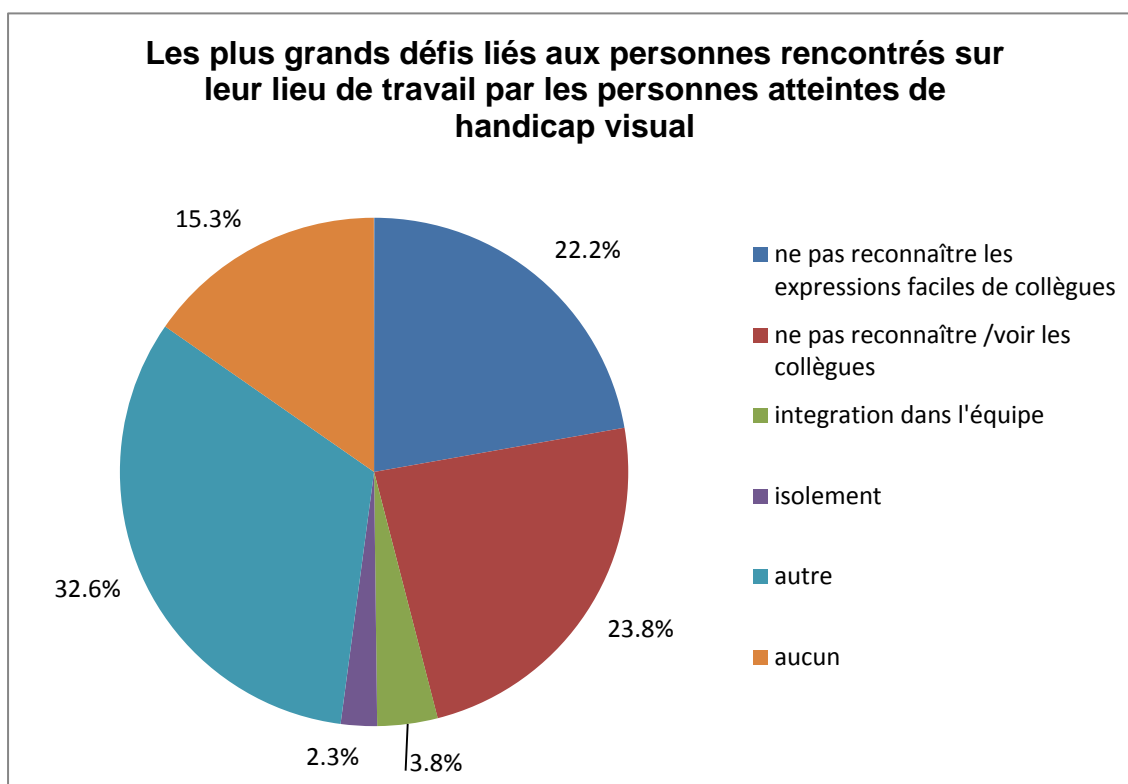
Graphique 33 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le métier pour lequel la personne a été formée ; n=245



Graphique 34 : Niveau de satisfaction après un changement de métier en raison du handicap visuel ; n=241



Graphique 35 : Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle selon le taux d'occupation (plein temps et temps partiel souhaité) ; n=242



Graphique 36 : Diagramme en secteurs concernant les plus grands défis liés aux personnes rencontrés sur leur lieu de travail par les personnes atteintes de handicap visuel/cécité ; n=210

9.2 Tableaux

Tableau 1 : Structure du questionnaire SAMS

Toutes les personnes interrogées	
Informations concernant l'entretien	
Questions filtres concernant le handicap visuel	
Questions filtres concernant le statut sur le marché du travail	
Personnes actives et au chômage / sans activité professionnelle / employés et indépendants	
Profession, statut professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Formation et métier exercé • Statut professionnel (employé/indépendant) • Nombre d'employés dont la personne est le/la supérieur-e • Membre de la direction • Durée du rapport de travail
Mobilité sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la période de chômage • Nombre d'employeurs/de postes occupés • Durée de l'activité professionnelle
Type de contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de l'emploi contractuel • Plus long emploi contractuel jusqu'ici
Volume de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'activité • Limitation causée par le handicap visuel • Taux d'occupation souhaité par semaine
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en équipes • Accès sans barrières/aide liée au handicap (trajet pour se rendre au travail, moyens auxiliaires, égalité des chances, infrastructure dans l'entreprise, etc.) • Communication (handicap visuel lors de la recherche d'emploi, aggravation du handicap visuel, peur de perdre son emploi, recours à des prestations d'aide) • Satisfaction sur le lieu de travail
Informations concernant l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur économique de l'entreprise • Taille de l'entreprise • Contacts avec les clients ou non • Nombre de personnes atteintes de handicap visuel/de handicap
Recherche de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de recherche de travail
Toutes les personnes interrogées	
Données sociodémographiques (âge, sexe, antécédents migratoires, situation au niveau du logement, état civil, niveau de formation, reconversion professionnelle/formation continue, revenu)	
Autres handicaps	

Tableau 2 : Taux de réponses du sondage téléphonique standardisé SAMS

Nombre d'adresses disponibles	428
Entretiens réalisés	282
Pertes (personnes injoignables, numéros inexacts, entre autres)	92
Refus	29
Ne correspond pas au groupe cible	25

Tableau 3 : Analyse de fréquence des données sociodémographiques des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence n	Pourcentage (%)
Sexe	Femme	117	41,5
	Homme	165	58,5
Langue de l'entretien	Français	58	20,6
	Allemand	224	79,4
	Italien	0	0,0
Age	20-39	56	19,9
	40-59	192	68,1
	>= 60	34	12,1
Niveau de formation	Ecole obligatoire	16	5,7
	Secondaire II	134	47,5
	Formation tertiaire	132	46,8
Degré de handicap visuel	Léger	27	9,6
	Moyen	71	25,2
	Fort	126	44,7
	Je suis aveugle	55	19,5
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,1
Moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité	Dès la naissance	119	42,2
	< 25 ans	82	29,1
	25-45 ans	55	19,5
	> 45 ans	26	9,2
Nationalité	Suisse	256	90,8
	Nationalité étrangère	16	5,7
	Double national	10	3,5
Etat civil	Célibataire	97	34,4
	Marié	130	46,1
	Partenariat enregistré	12	4,3
	Divorcé	32	11,3
	Séparé par décision judiciaire	6	2,1
	Partenariat dissous	1	,4
	Veuvage	3	1,1

Variable	Catégorie	Fréquence n	Pourcentage (%)
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Revenu mensuel net	Jusqu'à 1.000 francs	22	7,8
	1.001-3.000	73	25,9
	3.001-5.000	75	26,6
	5.001-7.000	46	16,3
	7.001-10.000	33	11,7
	Plus de 10.000 francs	16	5,7
	Travail non rémunéré	6	2,1
	Ne sait pas/pas de réponse	11	3,9
Bénéfice d'une rente AI	Pas de rente AI	163	57,8
	Rente AI	119	42,2
		Mean (M)	SD²⁷
Revenu moyen du ménage	n=160 Minimum : 20.000 Maximum : 240.000	104.148,8	40.630,56

Tableau 4 : Analyse de fréquence du statut et de la mobilité sur le marché du travail, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Statut sur le marché du travail	Exerce une activité professionnelle	245	86,9
	Chômeur/sans activité lucrative	37	13,1
Total		282	100,0
Raison pour laquelle la personne est sans activité professionnelle	Chômage	9	3,2
	Retraite	9	3,2
	Invalidité durable (incapacité de travail)	8	2,8
	Formation initiale ou continue	6	2,1
	Autres obligations familiales ou personnelles	1	,4
	Autres raisons	4	1,4
	Question non posée (question filtre)	245	86,9
Total		282	100,0
Statut de la personne exerçant une activité professionnelle	Indépendant (maintenant ou par le passé)	33	11,7
	Employé (maintenant ou par le passé)	249	88,3
Total		282	100,0
Type d'activité indépendante	Propre entreprise	23	69,7
	Dans l'entreprise familiale	2	6,1
	Activité freelance	8	24,2

²⁷ Standard Deviation (écart type).

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Total	Question non posée	249	
		282	
Type d'emploi			
	Dans une entreprise privée	130	52,2
	Dans la fonction publique	95	38,2
	Dans une association	23	9,2
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
	Question non posée	33	
Total		282	
Nombre d'emplois occupés par le passé			
	1	41	14,5
	2-5	173	61,3
	6-10	60	21,3
	11-20	6	2,1
	>20	1	,4
	Information manquante	1	,4
Total		282	100,0
Plus longue phase de chômage			
	Moins d'un mois	5	2,3
	1-6 mois	48	22,1
	7->12 mois	14	6,5
	1-< 3 ans	34	15,7
	3-<5 ans	4	1,8
	5 ans ou plus	4	1,8
	Je n'ai jamais été au chômage	106	48,8
	Ne sait pas/pas de réponse	2	0,9
	Total	217	100,0
	Question non posée (chômeurs, < 1 emploi par le passé)	65	
Total		282	
Exercice du métier initialement appris			
	Oui	193	68,4
	Non	89	31,6
Total		282	100,0
Emploi contractuel le plus long			
	1-6 mois	31	11,4
	7-12 mois	6	2,2
	13 mois-<1,5 ans	2	,7
	1,5-< 3 ans	11	4,0
	3-< 6 ans	43	15,8
	6-< 9 ans	36	13,2
	9 ans et plus	134	49,1
	Ne sait pas/pas de réponse	10	3,7
	Question non posée	9	
	Total		282

Tableau 5 : Analyse de fréquence des secteurs d'activité et de services des entreprises dans lesquelles les personnes atteintes de handicap visuel/cécité travaillent, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Secteur économique	Activités agricoles ou forestières	3	1,1
	Industrie/mise en jachère	28	9,9
	Production et approvisionnement en électricité/gaz/technique du froid	2	,7
	Distribution d'eau/élimination des déchets	1	,4
	Bâtiment	10	3,5
	Services	237	84,0
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Services	Commerce/réparation	15	6,3
	Transports/dépôt/courrier	4	1,7
	Gastronomie	11	4,6
	Information/communication	13	5,5
	Banques/assurances	8	3,4
	Biens immobiliers	5	2,1
	Droit/conseil économique/ publicité/ sciences/ingénierie/R&D/architecture	13	5,5
	Location/agence de voyage/service d'emploi/sécurité	2	,8
	Administration publique	27	11,4
	Enseignement	28	11,8
	Santé et activités sociales	75	31,6
	Arts/loisirs/sport/musées/bibliothèques/casinos	5	2,1
	Autres prestations de services/ réparations	27	11,4
	Ambassades/ organisations internationales	1	,4
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,3
	Question non posée	45	
Total		282	

Tableau 6 : Analyse de fréquence des conditions d'engagement des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Contrat à durée limitée	Oui	13	4,6
	Non	255	90,4
	Pas applicable	13	4,6
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Raison du contrat à durée limitée	Stage/bénévolat	2	,7
	Remplacement	1	,4
	Projet à durée limitée	6	2,1
	Autre	4	1,4
	Question non posée	269	95,4
Total		282	100,0

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Lieu de travail	Au domicile privé	27	9,6
	En déplacement/lieu de travail variable	18	6,4
	Lieu de travail fixe en dehors du domicile privé	236	83,7
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Travail par équipes	Oui	21	7,4
	Non	260	92,2
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Taux d'activité	Plein temps	118	41,8
	Temps partiel	164	58,2
Total		282	100,0
Taux d'occupation	0-10	6	3,7
	11-30	25	15,2
	31-50	69	42,1
	51-70	35	21,3
	71-90	27	16,5
	Ne sait pas/pas de réponse	2	1,2
	Question non posée	118	
Total		282	
Travail à temps partiel à cause du handicap visuel	Oui	109	66,5
	Non	54	32,9
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,6
	Question non posée	118	
Total		282	
Préférerait travailler à plein temps	Oui	41	27,2
	Non	107	70,9
	Ne sait pas/pas de réponse	3	2,0
	Question non posée	131	
Total		282	
Temps de travail conforme au contrat	Oui	175	62,1
	Non, plus	63	22,3
	Non, moins	3	1,1
	Pas applicable	35	12,4
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,1
Total		282	100,0
Besoin de plus de temps à cause du handicap visuel pour effectuer un travail de qualité	Oui	201	71,3
	Non	77	27,3
	Ne sait pas/pas de réponse	4	1,4

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Total		282	100,0
Le temps supplémentaire est accordé par l'employeur			
	Non	29	10,3
	Oui	162	57,4
	Pas nécessaire	81	28,7
	Pas applicable	4	1,4
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,1
Total		282	100,0

Tableau 7 : Aperçu des comparaisons entre les données SAMS et ESPA en ce qui concerne les taux d'occupation et les contrats de travail à durée limitée

Taux d'occupation	ESPA (%)	SAMS (%)
Plein temps	64,0	38,8
50-89%	20,9	23,3
<50%	15,1	37,1
Ne sait pas/pas de réponse	0	0,8
Le calcul ne prend en compte que les personnes actives professionnellement au moment du sondage ; total pour ESPA n=4'625, pour SAMS n=245		
Contrat de travail à durée limitée	ESPA (%)	SAMS (%)
Durée déterminée	7,9	5,2
Durée limitée	91,1	93,0
Pas applicable/autre type de contrat	0,3	1,9
Ne sait pas/pas de réponse	0,7	0
Le calcul ne prend en compte que les personnes exerçant une activité professionnelle en tant qu'employés ; total pour SAMS n=213, pour ESPA n=3'713		

Tableau 8 : Analyse de fréquence de la communication au sujet du handicap visuel/de la cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Parler ouvertement du handicap visuel/de la cécité			
	Non	27	9,6
	Parfois oui, parfois non	26	9,2
	Oui	220	78,0
	Ne sait pas/pas de réponse	9	3,2
Total		282	100,0
Moment où la déficience visuelle a été évoquée			
Malvoyants	Déjà dans la lettre de candidature	56	27,2
	Durant l'entretien d'embauche	65	31,6
	En commençant à travailler	13	6,3
	Lorsqu'un travail s'est avéré trop difficile	27	13,1
	Jamais	15	7,3
	Autres (surtout dans les cas où la déficience visuelle est apparue durant le	27	13,1

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	rapport de travail)		
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,5
	Question non posée (aveugles et travailleurs indépendants)	76	
Total		282	
Parler de la cécité déjà dans la lettre de candidature			
Aveugles	Oui	37	86,0
	Non	4	9,3
	Ne sait pas/pas de réponse	2	4,6
	Question non posée (malvoyants et travailleurs indépendants)	239	
Total		282	
Personnes dans l'entreprise informées au sujet d'une détérioration de la déficience visuelle			
	Collègues proches	13	6,2
	Uniquement les supérieurs	75	35,5
	Toutes les personnes avec qui la personne est en contact	61	28,9
	Personne	11	5,2
	Pas applicable parce qu'il n'y a pas eu de détérioration de la déficience visuelle	45	21,3
	Ne sait pas/pas de réponse	6	2,8
	Question non posée (aveugles/équipe <3)	71	
Total		282	
Mise en place d'adaptations après l'apparition d'une détérioration de la déficience visuelle			
	Oui	85	57,0
	Non	39	26,2
	Ne sait pas/pas de réponse	25	16,8
	Question non posée	133	
Total		282	
Personnes ayant apporté le plus de soutien au niveau des adaptations			
	Soutien officiel (employeur)	37	43,5
	Collègues de travail	29	34,1
	Autres	8	9,4
	Ne sait pas/pas de réponse	11	12,9
	Question non posée	197	
Total		282	

Tableau 9 : Analyse de fréquence du niveau de satisfaction professionnelle, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Satisfaction professionnelle sur une échelle de 1 = très satisfait à 5 = insatisfait			
	1 très satisfait	109	44,5
	2	75	30,6
	3 partiellement satisfait	40	16,3
	4	15	6,1
	5 insatisfait	6	2,4

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
	Question non posée (chômeurs)	37	
Perception de différences dans la vie professionnelle entre les collaborateurs atteints de handicap visuel/cécité et les autres			
	Oui	111	39,4
	Non	138	48,9
	Pas applicable	17	6,0
	Ne sait pas/pas de réponse	16	5,7
Sentiment d'être respecté dans l'entreprise			
	Oui	251	89,0
	Non	13	4,6
	Pas applicable	9	3,2
	Ne sait pas/pas de réponse	9	3,2
Sentiment d'être intégré dans l'équipe			
	Oui	248	87,9
	Non	8	2,8
	Pas applicable	11	3,9
	Ne sait pas/pas de réponse	15	5,3
Salaire perçu comme adéquat			
	Oui	231	81,9
	Non	36	12,8
	Pas applicable	8	2,8
	Ne sait pas/pas de réponse	7	2,5
Peur de perdre son emploi/des contrats à cause du handicap visuel/de la cécité			
	Oui	71	29,0
	Non	172	70,2
	Ne sait pas/pas de réponse	2	0,8
	Question non posée (chômeurs)	37	
Peur de ne pas retrouver d'emploi à cause du handicap visuel/de la cécité			
	Oui	189	67,0
	Non	83	29,4
	Ne sait pas/pas de réponse	10	3,5
Cette peur limite-t-elle votre carrière professionnelle en vous décourageant de chercher un nouvel emploi ?			
	Oui	114	60,3
	Non	68	36,0
	Ne sait pas/pas de réponse	7	3,7
	Question non posée	93	

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Souhait d'un nouvel emploi			
	Oui (autre branche)	12	4,9
	Oui (autre entreprise)	24	9,8
	Oui (autre profession)	25	10,2
	Non	179	73,1
	Ne sait pas/pas de réponse	5	2,0
	Question non posée (chômeurs)	37	

Tableau 10 : Les plus grands défis sur le lieu de travail pour les personnes atteintes de handicap visuel/cécité ; n=282

Catégorie	Pourcentage (%)
Mauvaise lumière	16,4
Mobilité	12,6
Mise à jour de logiciels	11,9
Désordre	8,9
Objets qui traînent	8,7
Outils de travail	5,5
Contact avec des personnes externes	5,0
Autres	16,2
Aucun	14,8

Tableau 11 : Comparaison entre les personnes atteintes d'un handicap auditif supplémentaire et l'ensemble de l'échantillon pour certaines variables concernant la vie professionnelle

	Personnes atteintes de handicap auditif		Ensemble de l'échantillon	
	Fréquence (n)	Pourcentage(%)	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Salaire				
Jusqu'à 1000 francs	3	17,6	22	7,8
1001-3000	6	35,3	73	25,9
3001-5000	4	23,5	75	26,6
5001-7000	2	11,8	46	16,3
7001-10.000	2	11,8	33	11,7
Plus de 10.000 CHF	0	0,0	16	5,7
Travail non rémunéré			6	2,1
Ne sait pas/pas de réponse			11	3,9
Statut sur le marché du travail				
Exerce une activité professionnelle	15	88,2	245	86,9
Chômeur/sans activité lucrative	2	11,8	37	13,1
Taux d'occupation				
Temps partiel	11	64,7	164	58,2
Plein temps	6	35,3	118	41,8
Durée du rapport contractuel				
0-6 mois	0	0	18	7,3
7-12 mois	0	0	7	2,9
1- < 3 ans	0	0	43	17,6
3 - < 6 ans	6	40,0	31	12,7
>= 6 ans	9	60,0	146	59,6
Bénéfice d'une rente AI				
Pas de rente AI	6	35,3	163	57,8

	Personnes atteintes de handicap auditif		Ensemble de l'échantillon	
	Fréquence (n)	Pourcentage(%)	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Rente AI	11	64,7	119	42,2
Satisfaction professionnelle				
1 très satisfait	4	23,5	109	44,5
2	4	23,5	75	30,6
3 partiellement satisfait	2	11,8	40	16,3
4	3	17,6	15	6,1
5 insatisfait	2	11,8	6	2,4
Sentiment d'être intégré dans l'entreprise				
Oui	14	82,4	248	87,9
Non	2	11,8	8	2,8
Pas applicable	0	0	11	3,9
Ne sait pas/pas de réponse	1	5,9	0	0
Salaire adéquat				
Oui	15	88,2	231	81,9
Non	2	11,8	36	12,8
Pas applicable			8	2,8
Ne sait pas/pas de réponse			7	2,5

Tableau 12: Degré d'invalidité reconnu par l'AI en tranches de 10%, n=119

Degré d'invalidité reconnu par l'AI		
	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
0-10	9	7,6
11-20	1	,8
21-30	4	3,4
31-40	6	5,0
41-50	41	34,5
51-60	13	10,9
61-70	10	8,4
71-80	12	10,1
81-90	4	3,4
91-100	19	16,0
Total	119	100,0
Question non posée	163	
Total	282	

Tableau 13 : Bénéfice d'une rente AI suite à l'apparition du handicap visuel/de la cécité, n=282, données exprimées en pourcentages

Variables		Rente AI, <=50, >50%			Total
		Pas de rente AI	≤50%	>50%	
Moment d'apparition du handicap visuel/de la cécité	Dès la naissance	58,8	21,8	19,3	100,0
	Avant 25 ans	67,1	22,0	11,0	100,0
	Entre 25 et 45 ans	50,9	20,0	29,1	100,0
	Après 45 ans	38,5	23,1	38,5	100,0
Total		57,8	21,6	20,6	100,0

Tableau 14 : Comparaison des données SAMS et ESPA concernant le revenu net par mois (total, plein temps, temps partiel), exprimées en pourcentages

Revenu net en CHF	Total (%)		Plein temps (%)		Temps partiel (%)	
	ESPA	SAMS	ESPA	SAMS	ESPA	SAMS
<1.000	6,9	9,0	0,0	0,0	21,5	14,6
1.001-3.000	15,0	26,9	2,3	11,1	42,1	37,3
3.001-5.000	32,9	27,3	36,3	23,2	25,7	30,0
5.001-7.000	25,5	15,9	33,8	21,1	7,9	12,7
7.001-10.000	12,6	11,0	17,4	23,2	2,2	3,3
>10.000	7,2	6,5	10,4	16,8	0,5	0,0
Ne sait pas/pas de réponse	0,0	3,3	0,0	5,3	0,0	2,0

Base de calcul seulement personnes exerçant une activité professionnelle ; total SAMS n=245, ESPA pas d'indication

Tableau 15 : Analyse de fréquence des raisons du dernier changement d'emploi, exprimée en pourcentages

Raison du dernier changement d'emploi	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Problèmes liés à la déficience visuelle	67	27,3
Raisons indépendantes de la déficience visuelle et des défis posés par le poste de travail	133	54,3
Fin du contrat de travail	36	14,7
Ne sait pas/pas de réponse	9	3,7
Question non posée (chômeurs)	37	
Total	282	

Tableau 16 : Comparaison des données SAMS et ESPA concernant le statut professionnel, exprimées en pourcentages

Statut professionnel	SAMS (%)	ESPA (%)
Personnes exerçant une activité professionnelle :		
Activité indépendante	11,7	8,6
Employés	75,2	53,4
Personnes sans activité lucrative :		
Chômeurs	3,2	2,8
Retraités	3,2	21,0
Autres personnes sans activité lucrative : (SAMS : invalidité, autres obligations familiales, formation ou perfectionnement) (ESPA : personnes travaillant dans l'entreprise familiale, apprentis, personnes en formation, femmes/hommes au foyer, autres personnes sans activité lucrative)	6,7	14,1
Le total des données SAMS est n=282 et pour ESPA n=6.949.		

Tableau 17 : Comparaison des données SAMS et ESPA concernant l'activité selon le secteur économique, exprimée en pourcentages

Secteur économique	SAMS (%)	ESPA (%)
Secteur I	1,2	3,6
Secteur II	13,5	20,3
Secteur III	84,9	76,0
Ne sait pas/pas de données	0,4	0,1
La base de calcul ne tient compte que des personnes exerçant une activité professionnelle ; total pour SAMS n=245, pour ESPA n=4'535		

Tableau 18 : Comparaison des données SAMS et ESPA concernant l'activité économique selon NOGA, exprimée en pourcentages

Activités économiques NOGA	SAMS (%)	ESPA (%)
A Activités agricoles ou forestières	1,2	3,6
B-E Extraction de matières premières/distribution d'énergie	10,2	14,3
F Bâtiment	3,3	6,0
G Commerce, réparation	5,3	12,7
H Transports et dépôt	1,2	4,3
I Gastronomie	3,7	4,0
J Information et communication	4,9	3,6
K Banques et assurances	3,3	5,7
L/N Biens immobiliers, autres prestations économiques	2,8	4,3
M Indépendants, prestations scientifiques et techniques	5,3	8,5
O/U Administration publique, entités extraterritoriales	9,4	5,1
– P Education et enseignement	9,8	7,8
– Q Santé et activités sociales	26,9	13,7
R/S/T Arts, loisirs, ménages privés, autres prestations	11,4	6,2
Ne sait pas/pas de réponse	0,4	0
La base de calcul ne tient compte que des personnes exerçant une activité professionnelle ; total pour SAMS n=245, pour ESPA n=4'535		

Tableau 19 : Analyse de fréquence des informations concernant l'entreprise, exprimée en pourcentages

Variable	Catégories	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Contact avec les clients	Quotidiennement	193	68,4
	1 à 2 fois par semaine	39	13,8
	2 à 3 fois par mois	13	4,6
	Plus rarement	12	4,3
	Jamais	25	8,9
Total		282	100,0

Variable	Catégories	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Taille de l'entreprise en nombre de personnes	1-2	26	9,2
	3-7	39	13,8
	8-12	25	8,9
	13-19	19	6,7
	20-49	35	12,4
	50-99	28	9,9
	100 personnes ou plus	107	37,9
	Ne sait pas/pas de réponse	3	1,1
Total		282	100,0
Autres personnes atteintes de déficience visuelle dans l'entreprise	Aucune	183	64,9
	1-5	47	16,7
	>5	14	5,0
	Ne sait pas/pas de réponse	38	13,5
Total		282	100,0
Durée du rapport contractuel	0-6 mois	18	7,3
	7-< 12 mois	7	2,9
	1- < 3 ans	43	17,6
	3 - < 6 ans	31	12,6
	>= 6 ans	146	59,6
	Question non posée	37	
Total		282	
Emploi ou clients trouvés grâce à des contacts personnels	Oui	126	44,7
	Non	154	54,6
	Ne sait pas/pas de réponse	2	,7
Total		282	100,0

Tableau 20 : Comparaison des données SAMS et ESPA concernant la durée du rapport contractuel, exprimée en pourcentages

Durée du rapport contractuel	SAMS (%)	Durée du rapport contractuel (autres catégories)	ESPA (%)
0-< 6 mois	7,3	0-< 6 mois	8,4
6-< 1 an	2,9	6-< 1 an	6,9
1-< 3 ans	17,6	1-< 3 ans	16,7
3-< 6 ans	12,6	3-< 5 ans	13,6
>= 6 ans	59,6	>= 5 ans	54,3

Ne sait pas/pas de réponse	0	Ne sait pas/pas de réponse	0,2
La base de calcul ne tient compte que des personnes exerçant une activité professionnelle ; total pour SAMS n=245, pour ESPA n=4'535			

Tableau 21 : Données concernant la raison du travail à temps partiel, exprimées en pourcentages ; n=164

Raison du travail à temps partiel	Pourcentage (%)
Handicap visuel	66,5
Obligations familiales	11,0
Pas trouvé d'emploi à plein temps	3,0
En formation (école, cours)	2,4
Maladie	2,4
Autres obligations personnelles	2,4
Exerce une activité accessoire	2,4
Autres raisons	9,8

Tableau 22 : Analyse de fréquence du statut professionnel des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Fonction de supérieur hiérarchique	Oui	79	28,0
	Non	203	72,0
Total		282	100,0
Nombre de personnes travaillant sous la responsabilité de la personne interrogée	Personne	1	,4
	1-3	33	41,8
	4-10	29	36,7
	11-19	5	6,3
	20-49	6	7,5
	100 personnes et plus	4	5,1
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
	Question non posée	203	
Total		282	
Membre de la direction	Oui	57	20,2
	Non	224	79,4
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Possibilités d'avancement dans l'entreprise	Oui	62	24,9
	Non	168	67,5
	Pas applicable	18	7,2
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
	Question non posée	33	
Total		282	

Tableau 23: Comparaison des données SAMS et ESPA concernant le statut professionnel des personnes exerçant une activité lucrative, exprimée en pourcentages

Statut professionnel (personnes exerçant une activité lucrative uniquement)	ESPA (%)	SAMS (%)
Travailleurs indépendants	14,0	13,1
Employés dans la direction de l'entreprise	7,5	10,2
Employés avec une fonction de supérieur hiérarchique	22,3	13,5
Employés sans fonction de supérieur hiérarchique	56,7	63,3
Total pour ESPA n=4.227 (sauf apprentis et membres de la famille travaillant dans l'entreprise) et pour SAMS n=245 ; fonction de supérieur hiérarchique (pas de travailleurs indépendants et de membres de la direction)		

Tableau 24 : Analyse de fréquence de l'accès sans barrières sur le lieu de travail, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Besoin d'aide pour effectuer le travail			
	Non	96	34,0
	Oui	185	65,6
	Ne sait pas/pas de réponse	1	,4
Total		282	100,0
Utilisation de moyens auxiliaires			
	Non	9	4,9
	Oui	176	95,1
	Question non posée	97	
Total		282	
Le travail dans l'équipe est adapté aux besoins de la personne interrogée			
	Oui	177	69,1
	Non	71	27,7
	Ne sait pas/pas de réponse	8	3,1
	Question non posée	26	
Total		282	
Présence d'une personne qui offre une assistance sur le lieu de travail			
	Oui	120	42,6
	Non	147	52,1
	Ne sait pas/pas de réponse	15	5,3
Total		282	100,0
Informations accessibles, liées à l'entreprise ou non			
	Oui	153	54,3
	Non	58	20,6
	Pas applicable	48	17,0
	Ne sait pas/pas de réponse	23	8,2

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Total		282	100,0
Ensemble de l'entreprise accessible			
	Oui	236	83,7
	Non	32	11,3
	Pas applicable	7	2,5
	Ne sait pas/pas de réponse	7	2,5
Mobilité limitée sur le trajet domicile-travail			
	Oui	138	48,9
	Non	140	49,6
	Ne sait pas/pas de réponse	4	1,4
Autres réglementations spéciales pour effectuer le travail rémunéré			
	Non	217	77,0
	Oui	63	22,3
	Ne sait pas/pas de réponse	2	0,7

Tableau 25 : Analyse de fréquence de l'utilisation des moyens auxiliaires, exprimée en pourcentages ; les cas manquants sont les personnes ayant indiqué ne pas avoir besoin d'aide

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Utilisation de moyens auxiliaires optiques			
	Oui	116	41,1
	Non	60	21,3
	Question non posée	106	37,6
Utilisation de moyens auxiliaires électroniques			
	Oui	158	56,0
	Non	18	6,4
	Question non posée	106	37,6
Utilisation de moyens auxiliaires pour la mobilité			
	Oui	112	39,7
	Non	64	22,7
	Question non posée	106	37,6
Utilisation de moyens auxiliaires pour la vie pratique			
	Oui	88	31,2
	Non	88	31,2
	Question non posée	106	37,6
Utilisation de moyens auxiliaires tactiles			
	Oui	62	22,0
	Non	114	40,4

	Question non posée	106	37,6
--	--------------------	-----	------

Tableau 26: Données concernant l'utilisation de moyens auxiliaires optiques, exprimées en pourcentages ; n=115

Catégorie	Pourcentage (%)
Loupes	17,2
Lunettes loupes	14,6
Monoculaire	8,7
Eclairage adapté	17,2
Verres filtrants	10,0
Lunettes de travail pour ordinateur	8,1
Autres	6,8

Tableau 27 : Données concernant l'utilisation de moyens auxiliaires électroniques, exprimées en pourcentages ; n=157

Catégorie	Pourcentage (%)
Programmes d'agrandissement	19,7
Programmes de synthèse vocale	20,8
Scanner/Finereader	11,8
Kiosque	7,5
Windows/Apple	18,5
Smartphone	16,7
Autres	4,9

Tableau 28 : Analyse de fréquence concernant l'interaction dans l'entreprise des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Différence de traitement par les supérieurs entre les collègues atteints de handicap visuel et les autres			
	Oui (négative)	30	10,6
	Oui (positive)	46	16,3
	Non	187	66,3
	Ne sait pas/pas de réponse	19	6,7
Total		282	100,0
Problèmes avec les collègues sur le lieu de travail en raison de la déficience visuelle			
	Oui	24	9,4
	Non	225	87,9
	Ne sait pas/pas de réponse	7	2,7
	Question non posée (équipe<3)	26	
Total		282	
Problèmes abordés directement avec la personne interrogée ou à travers le supérieur hiérarchique/mandataire			
	Généralement directement	149	58,2
	Généralement via le supérieur	27	10,5
	Ne sait pas/pas de réponse	80	31,3
	Question non posée (équipe>3)	26	
Total		282	

Tableau 29 : Analyse de fréquence concernant la reconversion professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Changement de métier en raison du handicap visuel/de la cécité			
	Oui	85	30,1
	Non	193	68,4
	Ne sait pas/pas de réponse	4	1,4
Reconversion professionnelle effectuée lors du changement de métier			
	Oui	62	72,9
	Non	23	27,1
	Question non posée	197	
Différence de salaire après la reconversion professionnelle			
	Salaire identique	7	13,2
	Salaire supérieur	19	35,8
	Salaire inférieur	24	45,3
	Ne sait pas/pas de réponse	3	5,7
	Question non posée (pas de reconversion, chômeurs)	229	
Taux d'occupation après la reconversion professionnelle			
	Supérieur	2	3,8
	Inférieur	31	58,5
	Identique	18	34,0
	Ne sait pas/pas de réponse	2	3,8
	Question non posée (pas de reconversion, chômeurs)	229	
Différence de rente AI après la reconversion professionnelle			
	La rente a augmenté	6	9,7
	La rente a diminué	2	3,2
	La rente est identique	18	29,0
	Je ne touche pas de rente AI	31	50,0
	Ne sait pas/pas de réponse	5	8,1
	Question non posée (pas de reconversion)	220	
Niveau de satisfaction après la reconversion professionnelle			
	Plus satisfait	23	43,4
	Moins satisfait	12	22,6
	Pareillement satisfait	18	34,0
	Question non posée (pas de reconversion, chômeurs)	229	
Total		282	

Tableau 30 : Analyse de fréquence de la participation à la formation continue chez les personnes atteintes de handicap visuel/cécité, exprimée en pourcentages

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
Participation à un perfectionnement professionnel ou spécifique au handicap visuel			
	Oui, spécifique au handicap visuel	72	25,5
	Oui, lié à la profession	43	15,2
	Oui, les deux	44	15,6
	Non	123	43,6

Variable	Catégorie	Fréquence (n)	Pourcentage (%)
A-t-il été possible de participer sans problème à la formation continue malgré le handicap visuel/la cécité ?			
	Oui	77	88,5
	Non	8	9,2
	Ne sait pas/pas de réponse	2	2,3
	Question non posée	195	
Moment de participation à la dernière formation continue			
	Moins d'un an	28	32,2
	1 - <3 ans	20	23,0
	3 - <5 ans	9	10,3
	>= 5 ans	30	34,5
Temps et heures consacrés à la formation continue prévus dans le contrat			
	Oui	130	46,1
	Non	143	50,7
	Ne sait pas/pas de réponse	9	3,2
Même accès à la formation continue que les collègues qui voient normalement			
	Oui	198	79,5
	Non	38	15,3
	Ne sait pas/pas de réponse	13	5,2
	Question non posée	33	

Tableau 31 : Analyse de fréquence des observations concernant la perception de différences dans la vie professionnelle entre les personnes atteintes de handicap visuel/cécité ou non ; n=110

Catégorie	Pourcentage (%)
Comportement envers les supérieurs	7,0
Salaire	8,8
Emploi correspondant à la formation	9,6
Effets sur le contact avec les clients (lorsqu'il y en a)	10,5
Possibilités d'avancement	21,5
Possibilité de changer d'emploi	23,7
Autres	15,8
Pas applicable	3,1

Tableau 32 : Résultats des modèles de régression logistique binaire ; *: niveau de signification = $p < 0,05$, **: niveau de signification = $p < 0,01$

Satisfaction professionnelle		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Plus de temps mis à disposition par l'employeur	Pas nécessaire	Ref.	
	Non	0,25**	0,09**
	Oui	0,64	0,23*
Parler ouvertement du handicap visuel	Oui	Ref.	
	Non	0,43	0,16**

	Parfois oui, parfois non	0,80	0,59
Plein temps ou temps partiel souhaité		0,38**	3,00*
Nagelkerkes R ² =0,23, N=146			
Plein temps ou temps partiel souhaité		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Réglementations spéciales pour effectuer le travail		0,45*	0,19**
Besoin d'aide pour effectuer son travail		0,57	0,18*
Avoir bénéficié de l'aide d'une organisation		0,25	0,16
Avoir effectué une formation continue	Liée à la profession	Ref.	
	Non	0,65	0,33
	Seulement spécifique au handicap visuel	0,38*	0,15*
Satisfaction professionnelle		2,60**	4,21**
Nagelkerkes R ² =0,36, N=129			
Peur de ne pas retrouver d'emploi		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Plus de temps mis à disposition par l'employeur	Pas nécessaire	Ref.	
	Non	2,26	1,66
	Oui	2,84**	2,47*
Bénéfice d'une rente AI		2,92**	2,62*
Avoir bénéficié de l'aide d'une organisation		4,01**	4,04**
Satisfaction professionnelle		0,35**	0,25**
Nagelkerkes R ² =0,27, N=186			
Salaire adéquat		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Moment d'apparition du handicap visuel	Dès la naissance	Ref.	
	Avant 25 ans	1,16	0,49
	Entre 25 et 45 ans	0,37*	0,17**
	Après 45 ans	1,35	0,69
Parler ouvertement du handicap visuel	Oui	Ref.	
	Non	0,39	0,18**
	Parfois oui, parfois non	0,30*	0,18**
Besoin d'aide pour effectuer son travail		0,34*	0,19**
Nagelkerkes R ² =0,24, N=191			

Chômage par le passé		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Bénéfice d'une rente AI		2,41**	2,94**
Niveau de formation atteint	Formation tertiaire	Ref.	
	Secondaire II inférieur	2,63**	2,72*
	Secondaire II supérieur	1,27	1,83
Moment d'apparition du handicap visuel	Dès la naissance	Ref.	
	Avant 25 ans	0,41*	0,47
	Entre 25 et 45 ans	1,01	0,75

	Après 45 ans	0,41	0,17*
Nagelkerkes R ² =0,18, N=189			
Bénéfice d'une rente AI		Odds Ratio (univarié)	Odds Ratio (multiple)
Plus de temps mis à disposition par l'employeur	Pas nécessaire	Ref.	
	Non	2,48*	4,26
	Oui	3,05**	5,93**
Accès à l'information		1,99*	2,23
Niveau de formation atteint	Formation tertiaire	Ref.	
	Secondaire II inférieur	1,83*	2,32*
	Secondaire II supérieur	1,46	2,48
Sexe (masculin)		1,23	2,24
Moment d'apparition du handicap visuel	Dès la naissance	Ref.	
	Avant 25 ans	0,7	0,39*
	Entre 25 et 45 ans	1,38	1,65
	Après 45 ans	2,29	3,9
Taux d'occupation (plein temps)		0,27**	0,18 (p=0)
Nagelkerkes R ² =0,39, N=168			