

Jacqueline Gyger et Frédéric Schütz

Les personnes malvoyantes ou aveugles dans la formation professionnelle : nouvelles perspectives et développements en Suisse romande

Résumé

En Suisse, bien que la formation professionnelle soit en assez bonne adéquation avec le marché de l'emploi, l'entrée dans la formation et la vie professionnelles constitue un vrai défi pour de nombreux jeunes, en particulier s'ils présentent des besoins particuliers. C'est le cas des jeunes et des personnes ayant un handicap visuel pour qui l'éventail des métiers possibles est très restreint et les obstacles nombreux. Un soin particulier doit être porté à ces transitions, décisives pour les personnes concernées. Le Centre pédagogique pour élèves handicapés de la vue (CPHV) vient de formaliser deux nouvelles mesures visant à favoriser l'entrée en formation et/ou la reconversion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé visuelle, vivant en Suisse romande.

Zusammenfassung

Obwohl die Berufsbildung in der Schweiz relativ gut auf den Arbeitsmarkt abgestimmt ist, stellt der Start in die Ausbildung und das Berufsleben für viele junge Menschen eine Herausforderung dar. Jugendliche mit einer Sehbehinderung haben einen besonders schwierigen Weg vor sich: Ihre Berufswahlmöglichkeiten sind beschränkt und im Alltag gilt es, zahlreiche Hürden zu überwinden. Übergänge stellen dabei eine besondere Herausforderung dar und müssen engmaschig begleitet werden. Das Bildungszentrum für sehbehinderte Schülerinnen und Schüler (CPHV) in Lausanne hat kürzlich zwei neue Massnahmen lanciert, welche Personen mit einer Sehbehinderung den Einstieg in eine Ausbildung oder Umschulung erleichtern sollen.

Ancrage historique

Le Centre pédagogique pour élèves handicapés de la vue (CPHV)¹ à Lausanne est largement connu et réputé en Suisse romande pour les prestations pédagogiques, thérapeutiques et éducatives de qualité qu'il propose aux personnes et enfants atteints dans leur santé visuelle, de la naissance à l'entrée dans la vie professionnelle.

Il répond ainsi à la volonté de son fondateur W. Haldimand qui, en 1842, s'engageait à verser une somme de CHF 32'000.- « pour fonder un hôpital pour le traitement

des maladies des yeux et afin que l'établissement puisse prendre plus d'extension et puisse contenir :

- quinze places de malades curables ;
- quinze places de jeunes aveugles auxquels on donnerait toute l'instruction possible et auxquels on apprendrait un métier. » (Fondation de l'Asile des aveugles, 1993).

D'un institut disposant, à l'époque, d'une quinzaine de places en internat pour les enfants aveugles vaudois, il s'est transformé en un Centre actif sur l'ensemble de la Suisse romande assurant le suivi de plus de 150 enfants et jeunes malvoyants ou aveugles, majoritairement sous forme de prestations ambulatoires.

¹ Le Centre pédagogique pour élèves handicapés de la vue (CPHV) appartient à la Fondation Asile des aveugles qui regroupe en outre l'Hôpital ophthalmique Jules-Gonin et deux établissements médico-sociaux.

Dès le départ, l'entrée en formation professionnelle et dans la vie active des jeunes personnes concernées a constitué un objectif important. Aujourd'hui, au vu des difficultés liées à ces transitions pour les jeunes ayant des besoins particuliers, un nouvel accent est porté sur cet objectif au CPHV, grâce notamment à la formalisation de différentes mesures en collaboration avec les offices de l'assurance invalidité (OAI).

Formation professionnelle en Suisse

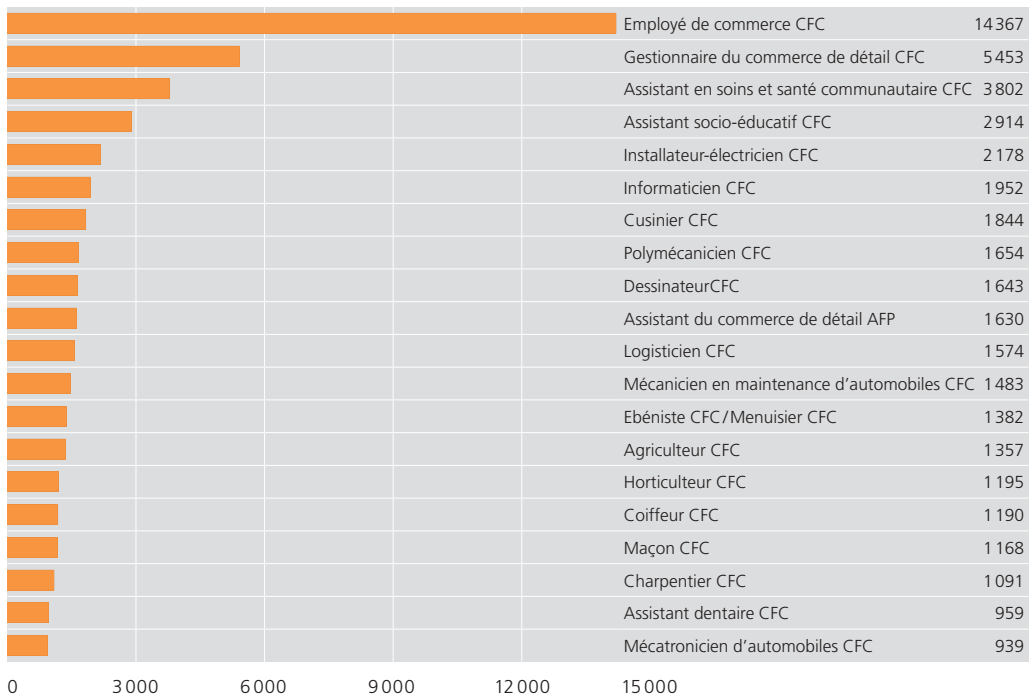
Situation générale favorable

En Suisse, la formation professionnelle relève de trois partenaires qui coordonnent leur action, à savoir la Confédération, les

cantons et les organisations du monde du travail, afin de répondre au mieux aux besoins du marché du travail. C'est une des raisons qui permet à la Suisse d'avoir l'un des taux de chômage des jeunes parmi les plus bas d'Europe. A ce jour, près de 95% des jeunes sont détenteurs d'un diplôme du secondaire II (AFP; CFC; certificat d'école de culture générale; maturité professionnelle, spécialisée ou gymnasiale). Outre les formations de culture générale, ils ont la possibilité de choisir parmi 230 formations initiales différentes. En 2013, 20 des formations initiales les plus souvent choisies comptaient ensemble plus de 60% des contrats d'apprentissages conclus (SEFRI, 2015a).

Graphique 1 :
les 20 formations
professionnelles
initiales les plus
souvent choisies
(SEFRI, 2015a,
p. 15)

Nombre d'admissions en 2013



Il est à noter que selon le baromètre des apprentissages, le nombre de places d'apprentissage en Suisse dépasse celui de la demande. Il s'agit cependant de nuancer ce constat selon les domaines d'activités :

- La demande des places d'apprentissage est supérieure à l'offre dans les branches « bureau et information », « impression, design, et arts appliqués », « santé et social » et « informatique ».
- L'offre excède la demande pour les branches « architecture et construction », « services », « agriculture », « industrie et transformation » et « vente ».
- Enfin, l'offre et la demande sont en équilibre dans les « professions techniques ».

Soutien à la transition I

Afin de favoriser la transition vers la vie professionnelle ainsi que la formation professionnelle des jeunes, le Conseil fédéral a rédigé un rapport sur les encouragements ciblés et le soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition vers la vie professionnelle (Conseil fédéral, 2013).

Une partie de ce rapport se focalise sur les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, linguistiques et sociales en mettant en évidence les différents facteurs influençant la réussite en lien avec la formation professionnelle : la personnalité, le cadre familial et social, l'école, l'entreprise, les loisirs, l'accès aux offres de conseil, etc.

Le rapport énumère également les mesures mises en place pour faciliter l'entrée en formation professionnelle initiale reconnue telles que l'orientation professionnelle, les offres transitoires, le case management ainsi que l'introduction en 2004 de la formation initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle

(AFP). Néanmoins, en ce qui concerne les détenteurs d'AFP, le rapport du Conseil fédéral reconnaît la nécessité de clarifier leur employabilité.

Il est important encore de relever ici que de manière générale, si la possession d'un diplôme du secondaire II favorise l'insertion dans le monde du travail, il ne garantit pas l'emploi.

Changement de profession chez les adultes

Dans un contexte économique où les qualifications professionnelles toujours plus élevées sont nécessaires, la Confédération se montre également attentive à réduire le manque de personnel qualifié et à encourager l'entrée en formation initiale ou la reconversion professionnelle – volontaire ou non – chez les personnes âgées de 25 ans et plus. Il est à relever que dans cette tranche d'âge, plus de 400 000 ne disposent d'aucun diplôme post-obligatoire (SEFRI, 2014). Notons également que 10% des diplômes professionnels décernés en Suisse le sont à des adultes de 25 ans et plus.

La formation professionnelle des jeunes et des adultes ayant une déficience visuelle

Les personnes atteintes dans leur santé visuelle s'apprêtant à entrer en formation professionnelle évoluent dans le contexte décrit ci-dessus, au même titre que toute autre personne vivant en Suisse : certaines quittent la scolarité obligatoire et se trouvent en transition I, d'autres se trouvent face à une reconversion professionnelle volontaire ou non ; certaines sont très talentueuses, d'autres moins ; certaines ont des souhaits professionnels en adéquation avec le marché de l'emploi, d'autres pas ; certaines sont dans des situations facilitant la formation

professionnelle, d'autres accumulent les facteurs la rendant plus difficile : difficultés scolaires, linguistiques ou sociales. Toutes ont leur métier de rêve... qu'elles sont à même de réaliser, ou pas.

Pourtant, à la grande différence des autres personnes, les personnes atteintes dans leur santé visuelle présentent une déficience qui entrave plus ou moins fortement leurs activités et leur participation à la vie professionnelle et sociale. Elles appartiennent à la catégorie des personnes en situation de handicap dont il est peu question dans les différents rapports et documents officiels mentionnés jusqu'ici, bien qu'elles apparaissent en filigrane lorsqu'il y est question du large éventail de mesures d'insertion de type professionnel dont dispose l'assurance invalidité (AI).

Elles appartiennent aux groupes de personnes pour qui l'accessibilité de l'information, des activités sociales et des infrastructures physiques est déterminante, condition sine qua non à l'entrée en formation professionnelle puis à l'insertion dans le monde du travail.

Point sur la situation professionnelle des personnes concernées

De manière générale, les données statistiques relatives au handicap en Suisse restent très globales et ne permettent pas de différencier les situations selon les types de déficiences ou de handicaps (cf. par ex. les données de l'OFS relatives au niveau de formation le plus élevé atteint par les personnes handicapées).

Partant de ce constat, l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) a initié une vaste étude au niveau suisse sur la situation professionnelle des personnes atteintes de handicap visuel à l'âge adulte

(SAMS) dont le rapport final² sera disponible en septembre 2015.

Professions accessibles

A ce jour, les professions retenues pour les aveugles et malvoyants sont relativement peu nombreuses et passablement orientées autour de l'informatique. Citons notamment, comme choix privilégié de professions, employé de commerce, assistant de bureau, informaticien, standardiste/téléphoniste ou encore masseur et physiothérapeute.

Il n'existe pas à proprement parler une liste exhaustive de métiers « possibles » pour ce public. Chaque individu étant différent, le choix professionnel doit ainsi être construit tenant compte de cette individualité, du potentiel de chacun, de ses ressources et de ses freins (notamment en matière de déficit visuel) d'une part, ainsi que des possibilités d'adaptation du poste de travail chez un employeur potentiel, d'autre part. Il s'agit alors de réfléchir à des solutions, sans tabou, tout en restant réaliste. C'est là tout le travail spécifique d'un spécialiste en orientation professionnelle qui connaît les contraintes liées aux différents types et degrés de déficiences visuelles que vivent les personnes concernées, candidates à l'entrée en formation ou en reconversion professionnelles. Néanmoins, cela reste insuffisant : la détermination – voire l'obstination – des personnes concernées constituent souvent les seules armes à leur disposition pour que leurs projets professionnels, parfois inattendus, se concrétisent. Ainsi, Philippe Chazal débute son ouvrage réunissant 80 témoignages de personnes aveugles par les mots suivants : « Quel peut bien être le point commun entre une présentatrice de télévision, un créateur

² Les rapports partiels sont déjà disponibles en ligne (www.szb.ch/fr).

de parfums, un guide de musée, un boulanger, le maire d'un village et un chanteur célèbre ? Tous sont non-voyants et témoignent dans ce livre » (Chazal, 2014).

Si la détermination des personnes concernées est essentielle, elle ne va pas nécessairement de soi. Il est en effet important de mentionner ici un aspect qui n'a pas encore été abordé. La perte de la vue chez une personne a très souvent des incidences psychologiques non seulement sur la personne elle-même, mais également sur son entourage. Il s'agit-là d'un aspect important à prendre en compte dans le processus d'entrée en formation ou dans la vie professionnelle.

Les prestations proposées

Le CPHV offrait jusqu'à présent des prestations principalement liées à la scolarité obligatoire pour les élèves avec un déficit visuel, en favorisant au maximum leur autonomisation et leur intégration au sein de l'école régulière. Un accompagnement au choix et vers l'entrée en formation professionnelle pouvait également être mis en œuvre pour les élèves du CPHV atteignant la fin de leur scolarité obligatoire. Le CPHV accompagne depuis de nombreuses années des apprentis dans le cadre de leur formation professionnelle en leur apportant un soutien pour adapter la place de travail à l'école professionnelle, le matériel pédagogique ou en intervenant directement auprès de l'apprenti en classe ou de l'enseignante titulaire.

Néanmoins, l'orientation et la préparation spécifique à l'entrée en formation formalisée faisait défaut. De manière à offrir un continuum dans l'accompagnement de ces personnes, le CPHV a développé deux nouvelles prestations avec les offices AI romands :

- *L'orientation professionnelle*, avec pour objectif de déterminer un à trois métiers réalistes et réalisables. La formation à proprement parler se fera ensuite directement en entreprise ou dans le cadre d'un centre spécialisé (ORIF par ex.) en fonction des capacités de la personne et de la volonté des OAI.
- *La préparation spécifique à l'entrée en formation professionnelle*, avec pour objectif d'offrir la plus grande autonomie possible dans l'utilisation de l'informatique spécifique et des moyens auxiliaires informatiques propres au déficit visuel.

Ces deux prestations visent autant les jeunes ayant une déficience visuelle qui arrivent au terme de leur scolarité obligatoire que les adultes se trouvant face à une reconversion professionnelle suite à la survenue d'une problématique visuelle ne leur permettant plus d'exercer leur métier de base.

Avec quels outils ?

La mesure d'orientation professionnelle se déroule ainsi en deux phases principales. La première se déroule à l'interne du CPHV à travers des entretiens et la réalisation d'un portfolio de compétences, permettant de mettre en évidence le parcours de la personne, ses ressources, ses freins, ses envies, etc. En finalité, le portfolio doit ainsi faire émerger les pistes professionnelles qu'il s'agira alors d'explorer au moyen de la mise en place de stages au sein d'entreprises partenaires externes.

Le choix d'un domaine professionnel sera renforcé avec la passation de tests d'aptitudes spécifiques (Basic check³), adaptés au

³ Voir www.basic-check.ch



Figure 1 :
salle d'informa-
tique

handicap visuel: les exercices essentiellement visuels et spatiaux ne seront plus un frein au résultat final fourni par ce test.

En ce qui concerne l'entraînement à l'utilisation des moyens informatiques adaptés, un local complètement équipé a été aménagé au sein du CPHV. Pour les personnes malvoyantes, les ordinateurs sont équipés de logiciels agrandisseurs d'écran et les écrans disposent de bras articulés afin de permettre une meilleure ergonomie de poste de travail; une lampe de table garantit un éclairage optimal pour l'utilisateur (fig.1). Pour les personnes utilisant le braille, une ligne braille et une synthèse vocale font partie intégrante de l'équipement mis à disposition.

Résultats visés

En tant que Centre de référence pour la déficience visuelle, et dans un contexte socio-économique privilégiant le mot d'ordre « la réadaptation prime la rente »⁴, le CPHV deviendra un acteur clé du système d'insertion professionnelle en offrant des prestations spécifiques pointues, insuffisamment développées à ce jour.

⁴ www.ai-pro-medico.ch/fr/glossaire – La réadaptation prime la rente

La suite...

Dans la lignée des développements entrepris voilà plus d'une année, le CPHV va poursuivre l'extension de son réseau d'entreprises partenaires pour faciliter davantage l'accès aux personnes avec déficit visuel à des places de stages dans des domaines professionnels autres que les domaines traditionnellement retenus pour ce type de public.

Nous allons également poursuivre les aménagements de nos locaux, en qualité de centre de référence, afin d'offrir aux écoles, institutions, centres spécialisés ou entreprises un lieu de conseil et de dé-

Figure 2 :
hall d'entrée
adapté



monstration leur permettant d'adapter leurs propres locaux en tenant compte de leur contexte spécifique. Par exemple, la mise en évidence des obstacles et le marquage des infrastructures en accentuant les contrastes (fig. 2) constitue une aide importante à l'orientation pour les personnes malvoyantes.

Des prestations de formation, de conseil et de recommandation à tous les acteurs (du monde scolaire et professionnel) qui accueillent ou accueilleront des personnes ayant une déficience visuelle sont également prévues. En effet, la prise de conscience de certains « détails » qui peuvent paraître triviaux a parfois un poids non négligeable dans la réussite d'une insertion professionnelle. Par exemple, si le fait de ranger le matériel toujours au même endroit sur le lieu de travail facilite la vie de tous, il est indispensable aux personnes aveugles. Ou encore, des petites aides au niveau de la communication peuvent faire une grande différence : si une personne aveugle reconnaît ses collègues sans difficulté dans les lieux où elle les côtoie habituellement, elle peut être surprise lorsqu'elle les rencontre ailleurs, et ne pas les reconnaître immédiatement ; dans ce cas, il est important de se présenter en la rencontrant ; de même, si une personne malvoyante ne réagit pas à au sourire d'un collègue lorsqu'il la croise, il aura tort d'en déduire qu'elle est de mauvaise humeur...

Nous affinerons notre action en nous basant sur les résultats de l'étude SAMS qui permettront de mieux identifier les obstacles qui empêchent les personnes concernées de maintenir leur emploi. Nous serons alors à même de les anticiper et de les inclure dans nos différentes actions visant l'insertion professionnelle décrites ci-dessus.

Nous nous trouvons au début d'un défi majeur, mais réaliste, dans lequel seule une coordination des efforts de tous permettra de porter les fruits escomptés : les adultes – plus ou moins jeunes – concernés, les professionnels qui apportent leurs compétences spécialisées en matière de déficience visuelle mais également les employeurs prêts à adapter certaines pratiques, et toutes les autorités compétentes qui œuvrent à l'adoption de conditions-cadres indispensables.

Références

- Chazal, P. (2014). *Témoignages de travail-leurs aveugles*. Paris : cherche midi.
- Conseil fédéral (2013). *Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle*. Berne : Conseil fédéral.
- Fondation de l'Asile des aveugles (1993). *La pérennité d'une vocation*. Lausanne : FAA.
- Office fédéral de la statistique (OFS). Egalité pour les personnes handicapées. Niveau de formation. Repéré à www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/06/blank/key/02/03.html
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2014). *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs*. Berne : SEFRI.
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2015a). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2015*. Berne : SEFRI.
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2015b). *Situation stable sur le marché des places d'apprentissage. Communiqué de presse du 2 juin 2015*. Berne : SEFRI.
- Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA). SAMS – Etude sur le handicap visuel et le marché du travail. Repéré à www.szb.ch/index.php?id=1270&L=2



Jacqueline Gyger
Responsable formation & innovation
Fondation Asile des aveugles
Centre pédagogique pour élèves
handicapés de la vue (CPHV)
Avenue de France 30, 1000 Lausanne 7
jacqueline.gyger@fa2.ch



Frédéric Schütz
Directeur du CPHV
Fondation Asile des aveugles
Centre pédagogique pour élèves
handicapés de la vue (CPHV)
Avenue de France 30, 1000 Lausanne 7
frederic.schuetz@fa2.ch