**[](http://www.euroblind.org)**

# Focus UEA numéro quatorze, janvier 2022.

# L’emploi : une clé pour l’inclusion

### Versions polonaise, serbe et turque disponibles !

Les lettres d’information de l’UEA sont désormais disponibles en [polonais](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_polish_pl.docx), en [serbe](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_serbian_sr.docx) et en [turc](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/ebu-focus-employment-inclusion_turkish_tr.docx), sous forme de documents Word uniquement. Nous espérons qu’avec ces traductions, nos informations atteindront un public plus large.

## L’emploi des personnes aveugles et malvoyantes : une clé pour l’inclusion

Tel était le titre de la conférence annuelle que nous avons organisée à Belgrade avec nos amis serbes de l’Union des Aveugles de Serbie. Cette conférence a rassemblé 150 participants venus de toute l’Europe pour discuter des défis et des opportunités en matière d’emploi. Comme l’a également souligné [la Déclaration de Belgrade](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/declaration_belgrade.docx) issue de cette rencontre, l’emploi représente bien plus qu’une simple activité génératrice de revenus : c’est une question d’inclusion dans la société ! Mais quelle est réellement aujourd’hui la situation des personnes aveugles et malvoyantes en matière d’emploi dans différents pays ?

Des preuves tangibles démontrent clairement que les personnes aveugles et malvoyantes sont toujours plus susceptibles de faire partie des chômeurs ou d’occuper des emplois précaires que leurs homologues voyants. Cette situation peut s’aggraver si l’on tient compte d’autres facteurs comme le sexe, l’origine ethnique ou les formes multiples de handicap. Il s’agit là de tendances et de faits généraux, mais savons-nous exactement ce qu’il en est ? Cela soulève à nouveau un problème de longue date lié à l’absence de données comparables, fiables et officielles, permettant de fournir une vision exhaustive de l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes dans différents pays, secteurs, groupes d’âge, etc. L’existence de telles données reste un véritable défi, mais serait une condition préalable à l’adoption de politiques ciblées et de mesures de soutien pour améliorer l’emploi des personnes aveugles et malvoyantes.

Je crains que cette édition du Focus ne nous permette pas de mettre en place des systèmes de données fournissant cet ensemble d’éléments dont nous avons tant besoin. Elle contient néanmoins des informations et des articles qui incitent à la réflexion et nous aident à poursuivre nos efforts pour permettre à davantage de personnes aveugles et malvoyantes d’accéder à l’emploi : il s’agit notamment d’un travail de recherche très intéressant mené par notre membre serbe qui a recueilli des données pertinentes en matière d’emploi. Toujours dans le domaine des données, ce Focus contient également un article encourageant d’EuroStat sur les derniers projets et avancées destinés à combler le déficit de données en matière de handicap. Dans le même temps, la question de savoir comment ventiler les données pour prendre également en compte la cécité et la malvoyance reste ouverte. Vous lirez aussi avec intérêt un témoignage d’Estonie qui met en lumière l’évolution rapide de l’emploi grâce à la technologie, ainsi que les défis et possibilités qui en découlent. En bref, cette édition présente seulement quelques aspects clés en matière d’emploi, mais ce thème reste notre principale priorité pour de nombreuses années à venir !

**Lars Bosselmann**

Directeur Exécutif de l’UEA

## L’emploi des personnes déficientes visuelles en République de Serbie

### Introduction

L’emploi occupe une place centrale dans la vie de tout un chacun. Il offre une sécurité financière, une existence stable, une activité professionnelle et une productivité, ainsi que la possibilité de tisser et d’entretenir des liens avec autrui. Le processus d’emploi comporte de nombreux défis. En Serbie, le taux de chômage est très élevé, et plus encore chez les personnes atteintes de déficience visuelle. Au cours du 20ème siècle, la palette de métiers exercés par les personnes déficientes visuelles n’était pas très étendue. Il y avait des professions telles que les kinésithérapeutes et les opérateurs téléphoniques, mais aussi des personnes hautement qualifiées dans des domaines comme le droit, les langues, la sociologie, la psychologie, la pédagogie spécialisée, le journalisme et d’autres sciences sociales.

Durant les dernières décennies, avec le développement des nouvelles technologies de l’information, l’éventail des professions s’est élargi. L’utilisation de l’informatique a ouvert de nouvelles possibilités d’emplois aux personnes déficientes visuelles, tout en leur offrant davantage d’autonomie dans les emplois existants.

À l’occasion de la conférence annuelle sur l’emploi organisée par l’Union Européenne des Aveugles (UEA), qui s’est tenue cette année à Belgrade, l’Union des Aveugles de Serbie a mené une étude sur le statut de l’emploi des personnes déficientes visuelles en République de Serbie. Ce document analyse les résultats de cette étude. (Le [rapport complet](https://www.euroblind.org/sites/default/files/the_research_on_the_employment_of_visually_impaired_persons_in_the_republic_of_serbia.docx) est également disponible.)

### **Échantillon de recherche** :

L’échantillon était composé de 124 sujets, dont 51,6 % de femmes et 48,4 % d’hommes.

L’âge des sujets variait entre 18 et 62 ans, mais la majorité des réponses ont été données par des sujets âgés de 30 à 35 ans.

Les réponses ont été envoyées de 39 villes de Serbie, mais la majorité d’entre elles proviennent de la région de Belgrade (29).

55,6 % des sujets étaient totalement aveugles et 44,4 % d’entre eux malvoyants.

L’âge de la perte de la vue remontait à la naissance pour 67,7 % des personnes interrogées, à l’âge scolaire pour 20,2 % d’entre elles, ou est survenu plus tard pour 12,1 %.

Concernant le niveau d’études, la majorité des sujets avaient un niveau d’études secondaires (54 %), 14,5 % d’entre eux étaient diplômés de l’université, 11,3 % avaient terminé des études de maîtrise, 9,7 % avaient un niveau d’enseignement supérieur/élevé, 8,9 % avaient reçu un niveau d’enseignement primaire, et 1,6 % d’entre eux détenaient des diplômes de médecin.

54,8 % des sujets ont déclaré se déplacer de façon autonome, 8,9 % de façon non autonome, tandis que 36,3 % d’entre eux ont recours à une assistance personnelle.

Sur le nombre total de personnes interrogées (124), 77 (soient 62,1 %) étaient sans emploi et 47 (37,9 %) avaient un emploi.

Période et lieu de l’étude :

L’étude a été menée à Belgrade de juin à septembre 2021. Les personnes interrogées ont eu la possibilité de remplir le questionnaire en ligne, à l’aide du lien qu’elles avaient reçu.

### **Résultats et interprétation**:

Dans cette interprétation, nous présenterons d’abord les résultats en fonction des tâches et des hypothèses, puis nous aborderons certaines questions clés pour ce sujet.

L’étude révèle que 55,6 % des personnes aveugles ou déficientes visuelles interrogées ont subi une certaine forme de discrimination dans leur recherche d’emploi, tandis que 44,4 % d’entre elles déclarent n’en avoir subi aucune.

Ces pourcentages confirment la première hypothèse, à savoir qu’il y a davantage de personnes aveugles ou déficientes visuelles ayant subi une forme de discrimination dans leur recherche d’emploi que de personnes qui n’en ont pas subie.

Incidence des autres problèmes de santé lors de la recherche d’emploi : chez 49,2 % des personnes interrogées, ces problèmes n’ont eu aucune incidence. Chez 11,3 % d’entre elles, ces problèmes ont une influence, tandis qu’ils ont eu une incidence partielle chez 2,4 % des personnes.

Cela confirme la deuxième hypothèse, à savoir que les problèmes de santé supplémentaires chez les personnes déficientes visuelles n’ont pas nécessairement d’incidence sur la recherche d’emploi.

Concernant l’adaptation des sites Internet des entreprises aux besoins des personnes déficientes visuelles dans la recherche d’emploi, 4,8 % des sites web sont adaptés, 37,1 % sont partiellement adaptés, tandis que 22,6 % ne sont pas du tout adaptés.

À partir de ces pourcentages, nous pouvons conclure que la troisième hypothèse selon laquelle la majorité des sites Internet des entreprises seraient adaptés aux demandeurs d’emploi déficients visuels n’est que partiellement confirmée.

Lorsqu’elles ont atteint un certain niveau d’études, les personnes tentent généralement de trouver un emploi en adéquation avec leur secteur. Qu’en est-il précisément ici ?

22,6 % des personnes interrogées ont cherché un emploi dans leur secteur d’activité, 5,6 % d’entre elles n’ont pas cherché d’emploi dans leur secteur d’activité, 1,6 % sont susceptibles de le faire, tandis que le plus grand pourcentage de personnes, soit 35,5 %, accepterait tout emploi qui leur serait proposé, à condition qu’il soit en adéquation avec leurs possibilités.

À partir des données mentionnées ci-dessus, nous pouvons conclure que la quatrième hypothèse selon laquelle les personnes déficientes visuelles sont plus susceptibles de chercher un emploi dans la profession qu’elles ont choisie ne se confirme pas.

À la question : « Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de votre recherche d’emploi ? », les personnes avaient la possibilité de cocher plusieurs cases.

58,9 % d’entre elles ont indiqué que la déficience visuelle était un problème, tandis que 52,4 % ont coché les préjugés des employeurs. Très peu de personnes (3,2 %) ont coché la case « soutien familial insuffisant ».

À la question : « Pour quelle(s) raison(s) recherchez-vous un emploi ? », les sujets avaient également la possibilité de choisir plusieurs réponses. La sécurité financière a été cochée par 59,7 % d’entre eux ; 50,8 % ont indiqué souhaiter acquérir des années de service ; 50,8 % désirent un emploi pour ne pas dépendre d’autrui, tandis que 49,2 % veulent être des membres utiles et égaux de la société.

L’une des suppositions concernant l’emploi des personnes déficientes visuelles est que l’employeur doit adapter le lieu de travail. Dans quelle mesure est-ce véritablement nécessaire ?

À la question : « Votre lieu de travail est-il adapté ? », 15,3 % des sujets ont répondu « oui », 10,5 % « non » et 11,3 % « partiellement ». Bien entendu, cette question ne s’appliquait qu’aux personnes ayant un emploi.

Concernant les modalités d’adaptation du lieu de travail, les sujets avaient la possibilité de sélectionner plusieurs propositions, mais aussi d’ajouter une réponse qu’ils jugeaient appropriée. La principale préoccupation de la plupart des sujets (12,9 %) était de disposer d’un accès sûr au bâtiment ; 10,5 % ont coché l’adaptation de l’espace de travail ; 9,7 % ont choisi l’adaptation des tâches de travail ; 4 % estiment que les bureaux devraient être marqués avec des numéros en gros caractères pour les personnes déficientes visuelles, tandis que le plus petit pourcentage des réponses (1,6 %) concerne le marquage des bureaux en braille.

Quelles technologies d’assistance sont les plus utilisées par les personnes déficientes visuelles sur leur lieu de travail ?

Le plus grand pourcentage de personnes utilise l’ordinateur avec synthèse vocale (18,5 %). Certains répondants n’utilisent aucune technologie d’assistance car ils n’en ont pas besoin pour effectuer correctement leur travail (opérateurs téléphoniques, kinésithérapeutes...).

### Conclusion

Comme nous pouvons le voir dans cette étude, il y a un plus grand pourcentage de personnes sans emploi parmi les déficients visuels en Serbie. Il reste tant à faire en Serbie pour diminuer le taux de chômage des personnes déficientes visuelles ! Pour aborder ce problème de la façon la plus adaptée possible, il est nécessaire que l’État et ses institutions, les médias et l’Union des Aveugles de Serbie avec ses organisations locales s’impliquent davantage, et il y a encore de grands progrès à accomplir pour sensibiliser la société. Afin de diminuer et d’éliminer les préjugés, notamment en matière d’emploi, il est nécessaire d’organiser des tables rondes, séminaires, webinaires, ateliers et formations des employeurs dans différentes entreprises. Les employeurs pointent généralement du doigt la déficience visuelle, c’est-à-dire les limites de la personne déficiente visuelle. Au contraire, ces personnes, en fonction de leurs qualifications, possibilités et opportunités, peuvent accomplir leurs tâches de façon adéquate, avec certaines adaptations raisonnables si nécessaire.

Il serait pertinent de mener des recherches supplémentaires sur ce sujet à l’avenir, afin de vérifier si la situation de ces personnes évolue en matière d’emploi dans notre pays.

**Suzana Jojić** et **Mara Ožegović**, professeurs spécialisés

## Numérisation dans le secteur de l’emploi : rupture ou avancée ?

En tant que propriétaire d’une petite entreprise, créer et envoyer des factures est généralement une tâche que j’accomplis l’esprit joyeux. Mon travail est terminé, il est temps pour moi de faire payer mon client. Tout se passe comme sur des roulettes, jusqu’à ce qu’un matin, en me connectant à mon logiciel de comptabilité basé sur le cloud, je sois accueilli par une fenêtre pop-up frétillante, indiquant : « Nous avons entièrement repensé l’interface utilisateur afin de vous offrir la meilleure expérience possible ». Sentant monter une bouffée d’angoisse, je m’efforce d’ignorer ce message, mais sans succès. Une fois, deux fois, trois fois. Jusqu’à ce que l’on me propose brusquement une vidéo de présentation qui, pour moi, se résume à subir pendant 4 minutes une ennuyeuse musique d’entreprise. Après avoir demandé à un collègue voyant de cliquer sur le bouton de fermeture, je constate que la nouvelle interface est désormais totalement inaccessible avec un lecteur d’écran. J’essaie plusieurs navigateurs différents, je charge une machine virtuelle pour tester un autre système d’exploitation, mais rien n’y fait. Une fois encore, la mise à jour du logiciel a cassé mon flux de travail. C’est la troisième fois ce mois-ci. Pour l’heure, me voilà bel et bien sans revenu.

Je suis certain que cette expérience n’est pas inconnue des personnes qui travaillent dans des environnements professionnels. Certes, la numérisation nous procure des avantages considérables en optimisant la vie professionnelle au quotidien, mais en même temps, elle laisse les personnes handicapées livrées aux mains des développeurs, pour lesquels l’accessibilité reste un élément dont ils ont peut-être entendu parler, mais avec lequel ils ne sont absolument pas familiers. Et cela a entraîné de nouveaux défis pour pratiquement toutes les professions. Vous voulez devenir chef cuisinier en étant aveugle ? Bonne chance pour trouver des appareils de cuisine sans commandes tactiles ! Vous êtes kinésithérapeute ? Les logiciels de gestion clientèle sont rarement très accessibles. Vous avez créé votre propre entreprise ? Les exigences croissantes en matière de marketing et d’attractivité visuelle, sans outils de conception accessibles, vous obligent à externaliser ces tâches, ce qui vous coûte de l’argent là où d’autres peuvent économiser. Et la liste est longue. Il est donc extrêmement important de sensibiliser davantage les développeurs et les fabricants en matière d’accessibilité. Un logiciel basé sur le web sera-t-il conforme aux règles pour l’accessibilité des contenus web [WCAG](https://www.w3.org/Translations/WCAG20-fr/WCAG20-fr-20090625/#contents) et aux autres directives pertinentes en matière d’accessibilité ? Peut-on faire fonctionner une machine sans pouvoir la voir ? Voilà quelques-unes des questions qu’un propriétaire de produit doit se poser avant de publier une mise à jour.

Néanmoins, la numérisation ne pose pas que des problèmes. Si nul ne conteste que la pandémie de Covid19 soit une calamité pour le monde entier, nous ne pouvons ignorer le fait que les réunions organisées via les logiciels de vidéoconférence sont devenues beaucoup plus accessibles. Plus besoin de s’inquiéter de l’accessibilité physique de la salle de réunion, ni de se demander qui sont les autres participants. Lorsqu’une réunion est organisée par le biais d’un logiciel comme Zoom, il est possible d’y assister depuis n’importe quel endroit et de prendre connaissance des participants via un lecteur d’écran. Il est même possible d’accéder à des sous-titres en direct et à une salle de discussion dans certaines réunions, ce qui élargit encore l’accessibilité de la réunion.

Autre exemple : plusieurs gouvernements envisagent de numériser le secteur public, en donnant aux signatures numériques la même valeur que les signatures écrites. En tant que citoyen d’Estonie, un pays qui a instauré la signature numérique depuis plus de dix ans, la possibilité de vérifier le contenu d’un document, de le signer et de vérifier ma signature de manière accessible constitue un avantage révolutionnaire.

En conclusion, nous ne devons pas considérer la numérisation comme un facteur négatif. Les produits professionnels inaccessibles excluent encore beaucoup de personnes du monde du travail, ce qui doit nous inciter, nous organisations nationales et européennes, à redoubler d’efforts en matière de sensibilisation, et à fournir davantage d’informations sur les besoins et les informations en matière d’accessibilité. En effet, dès lors qu’un élément devient accessible à tous, la numérisation profite à tous.

**Jakob Rosin**

Union Estonienne des Aveugles

## L’importance des données statistiques pour les politiques et initiatives liées au handicap

Les données statistiques constituent l’une des principales sources d’information de la société. La fourniture de statistiques régulières et fiables est un élément clé pour élaborer des politiques efficaces fondées sur des preuves dans n’importe quel domaine, ainsi que pour suivre la mise en œuvre et les progrès réalisés. L’Union européenne et ses États membres se sont fermement engagés à promouvoir des politiques et des actions visant à améliorer la situation sociale et économique des personnes handicapées.

À cet égard, les initiatives clés qui contribueraient à une pleine participation des personnes handicapées à la société, sur la base de l’égalité avec les autres, ont été énoncées dans la stratégie pour les droits des personnes handicapées 2021-2030 adoptée en mars 2021 par la Commission européenne.

Améliorer la disponibilité et la comparabilité des données sur le handicap fait partie de ces initiatives. L’objectif est de disposer d’une ventilation du handicap dans toutes les collectes de données statistiques existantes qui concernent les personnes et les ménages. Cela permettra d’analyser la situation des personnes handicapées dans divers aspects de la vie, d’identifier les obstacles dans l’environnement économique et social qui empêchent les personnes handicapées d’exercer leurs capacités, ainsi que de bénéficier de l’égalité des chances et de la pleine participation dans tous les aspects de la vie.

Par exemple, de nombreuses politiques économiques et sociales s’appuient sur les données statistiques fournies par l’enquête européenne sur les forces de travail (EFT). L’inclusion d’une ventilation par handicap dans l’EFT de l’UE à partir de 2022 permettra non seulement de suivre les progrès en matière de participation des personnes handicapées au marché du travail, mais aussi d’avoir une vision concernant leurs niveaux d’éducation et de formation ou leur milieu socio-économique.

Les données existantes dans les statistiques de l’UE sur le revenu et les conditions de vie (SILC) montrent que la situation des personnes handicapées dans des domaines tels que l’emploi, la pauvreté et l’exclusion sociale est constamment et considérablement plus mauvaise que celle des personnes non handicapées.

Si l’on considère le principal indicateur du marché du travail, à savoir le taux d’emploi, l’écart d’emploi des personnes handicapées (c’est-à-dire la différence entre les taux d’emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans avec et sans handicap) affiche une légère augmentation au cours de la période 2014 à 2020 à l’échelle de l’UE : de 22,7 points de pourcentage à 24,5 points de pourcentage. Le taux d’emploi le plus élevé pour les deux catégories de personnes a été relevé en 2020 en Estonie : 65,7 % pour les personnes handicapées contre 86,3 % pour les personnes non handicapées.

Lors de la présentation des données sur le handicap, il est important de reconnaître les défis que ce concept pose en termes de collecte de données. Le handicap est un terme générique qui recouvre différents concepts tels que la déficience, la limitation des activités et les restrictions de participation. Sa complexité et son caractère multidimensionnel font qu’il est nécessaire de prendre en compte de nombreux aspects pour le mesurer. Par conséquent, l’identification des personnes handicapées dans les enquêtes est une tâche difficile qui nécessite de faire des compromis quant à la définition du handicap à utiliser, principalement parce que la mise en œuvre opérationnelle du concept de handicap ne peut pas être la même dans les enquêtes sociales non dédiées et dans les enquêtes dédiées où un ensemble étendu de questions peut être utilisé. Il en résulte que le handicap est mesuré de différentes manières dans les diverses enquêtes et que les estimations ne sont pas toujours comparables.

**Lucian Agafitei**, Assistant statistique, Eurostat Unité F4 - Revenu et conditions de vie ; Qualité de vie

FIN

**European Blind Union**

6 rue Gager Gabillot, 75015 Paris, France

+33 1 88 61 06 60 | [ebu@euroblind.org](mailto:ebu@euroblind.org) | [www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)