



## EXPLORATION DE LA PARTICIPATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES AYANT UN DÉFICIT VISUEL EN SUISSE ROMANDE

Emilia Green<sup>1</sup>, Clémence Coquoz<sup>2</sup>, Yaël Flach<sup>3</sup>, Marlyse Schmid<sup>4</sup>, Julie Desrosiers<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ergothérapeute en gériatrie, Gesundheitszentrum für das Alter Entlisberg, Zürich, Suisse

<sup>2</sup> Ergothérapeute en psychiatrie, Fondation de Nant, Corsier-sur-Vevey, Suisse

<sup>3</sup> Ergothérapeute en psychiatrie, ancienne étudiante HETSL, Lausanne, Suisse

<sup>4</sup> Ergothérapeute en basse vision, Hôpital ophtalmique Jules-Gonin, Lausanne, Suisse

<sup>5</sup> Ergothérapeute, PhD, Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO), Lausanne, Suisse

Adresse de contact : [emilia.green.c@gmail.com](mailto:emilia.green.c@gmail.com)

Reçu le 14.09.2020 – Accepté le 28.04.2022

La **Revue Francophone de Recherche en Ergothérapie** est publiée par CARAFE, la Communauté pour l'Avancement de la Recherche Appliquée Francophone en Ergothérapie

doi:10.13096/rfre.v8n2.184

ISSN: 2297-0533. URL: <https://www.rfre.org/>



## RÉSUMÉ

**Introduction.** Selon une estimation de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2012), environ 80 millions de personnes dans le monde sont en âge de travailler et présentent une déficience visuelle. Une étude réalisée en Suisse a révélé que les personnes qui dévoilent leur situation de handicap ont un risque plus élevé d'être licenciées ou de ne pas être embauchées (Johner-Kobi *et al.*, 2015).

**Objectifs.** La présente étude vise à identifier et décrire les facilitateurs et les obstacles à la participation au travail selon la perspective des personnes ayant une déficience visuelle et explore le processus de dévoilement de la situation de handicap dans le milieu de travail.

**Méthode.** Cette étude s'est basée sur une méthodologie de recherche descriptive et interprétative. Des entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec des personnes confrontées à des difficultés de participation au travail en raison de leur déficience visuelle (N = 3 participant·e·s). L'analyse des données s'est faite selon une méthode d'analyse thématique.

**Résultats.** L'analyse a permis de dégager 15 thèmes abordés par les participant·e·s. Le processus de prise de décision concernant le dévoilement de la situation de handicap en milieu de travail a été illustré par un schéma explicatif.

**Conclusion.** Les interventions ergothérapeutiques bénéficieraient d'intégrer l'analyse des obstacles et facilitateurs de l'environnement social professionnel de la personne ayant une déficience visuelle afin de prévenir les effets négatifs sur la participation au travail.

## MOTS-CLÉS

Participation professionnelle, Déficience visuelle, Dévoilement

## EXPLORATION OF THE PROFESSIONAL PARTICIPATION OF PEOPLE WITH A VISUAL DEFICIT IN ROMANDIE

### ABSTRACT

**Introduction.** According to an estimate by the World Health Organization (WHO, 2012), around 80 million people worldwide are of working age and have a visual impairment. A study conducted in Switzerland found that people who disclose their visual disability are more likely to be laid off or not be hired (Johner-Kobi *et al.*, 2015).

**Objectives.** This study aims to identify and describe the facilitators and obstacles to participation in work from the perspective of people with visual disabilities and explores the process of disclosing disability in the workplace.

**Methods.** This study was based on a descriptive and interpretative research methodology. Semi-structured interviews were carried out with people faced with difficulties in participating in work due to their visual impairment (N = 3 participants). Data analysis was carried out using a thematic analysis.

**Results.** The analysis made it possible to identify 15 themes addressed by the participants. The decision-making process for disclosing disability in the workplace has been illustrated with an explanatory diagram.

**Conclusion.** Occupational therapy interventions would benefit from integrating the analysis of obstacles and facilitators of the professional social environment of the visually impaired person to prevent negative effects on participation in work.

### KEYWORDS

Professional participation, Visual impairment, Disclosure

## INTRODUCTION

### La situation de handicap au travail

Environ 285 millions de personnes dans le monde ont une déficience visuelle, parmi lesquelles plus de 80 millions sont en âge de travailler, soit ont entre 15 et 49 ans (OMS, 2012). En Suisse, 4 % de la population serait atteinte d'une déficience visuelle et plus d'un tiers de ces personnes sont, ou seront, en âge de travailler (Union centrale suisse pour le bien des aveugles [UCBA], 2012). Les déficiences visuelles se manifestent de manières diverses, allant de la basse vision à la cécité complète, et ont des répercussions variées sur la vie quotidienne des personnes concernées, notamment sur l'activité de travail (UCBA, 2012). Le rôle des ergothérapeutes en basse vision est de réduire les répercussions de la situation de handicap afin de maintenir ou améliorer la participation aux activités de la vie quotidienne (Scheiman *et al.*, 2007).

Une étude qualitative et quantitative d'envergure réalisée en Suisse portant sur le handicap visuel et le marché du travail auprès de plus de 350 participant·e·s, principalement des personnes ayant une déficience visuelle, mais aussi des employeurs, a permis de générer des informations importantes sur la situation professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Cette étude souligne l'importance d'aborder cette thématique afin de réduire les obstacles professionnels rencontrés par ces personnes. En effet, l'analyse des résultats de l'étude de Johner-Kobi et autres (2015) a révélé que les connaissances insuffisantes de certains employeurs sur les possibilités d'adaptation existantes, ainsi que les préjugés sur le manque de productivité de ces personnes, diminuent leurs chances d'être engagées. Selon la même étude, ces personnes sont également plus susceptibles d'être licenciées lors d'une réduction de personnel (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Sur 282 participant·e·s interrogé·e·s ayant une déficience visuelle, 30,6 % rapportent avoir dû changer de métier en raison de leur déficience visuelle. Parmi les personnes qui ont dû changer de métier, 73 % estiment ne pas avoir de possibilités d'avancement professionnel (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Par ailleurs, une étude réalisée aux États-Unis a rapporté que les employeurs qui ont davantage de connaissances dans le domaine de la déficience visuelle ont également une attitude plus positive envers leurs employé·e·s qui sont dans une situation de handicap (McDonnall *et al.*, 2014).

Le manque de connaissance et la complexité de ces situations de handicap, lequel est souvent invisible, peuvent amener l'entourage des personnes affectées à ne pas comprendre le problème qu'elles vivent ou même à remettre en cause son authenticité (Prince, 2017). Les personnes ayant une déficience visuelle peuvent hésiter à dévoiler leur handicap sur leur lieu de travail (Prince, 2017). En effet, la peur de la non-acceptation de la situation de handicap par leurs collègues et employeurs et la peur de la perception des autres peuvent influencer sur la décision de communiquer une situation de déficience visuelle (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Cependant, le fait de ne pas la révéler peut éventuellement conduire à une perte d'emploi car, sans adaptation, ces personnes pourraient ne pas être aussi productives que leurs collègues (Johner-Kobi *et al.*, 2015). La participation professionnelle de ces personnes peut donc être

affectée par différents facteurs tels que les ressentis et les appréhensions de la personne ainsi que par la compréhension de son entourage au travail à l'égard du handicap.

## La participation professionnelle

Le concept de participation professionnelle est compris comme un phénomène complexe influencé par un ensemble de facteurs qui doivent être pris en considération lors des interventions (Briand *et al.*, 2007). Ainsi, selon le modèle de Sherbrooke sur la situation de handicap au travail (Loisel *et al.*, 2001), quatre systèmes influencent la participation professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces quatre systèmes sont le système de la santé, le système personnel, le système des assurances et le système de l'environnement de travail (Loisel *et al.*, 2001). La dynamique et les liens entre ces quatre grands systèmes vont faciliter ou gêner la participation professionnelle (Corbière et Durand, 2011). Selon ce modèle, une participation professionnelle limitée n'est plus considérée simplement comme une conséquence de la déficience, mais plutôt comme le résultat d'interactions entre la personne et les systèmes.

La plupart des études ayant exploré la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle ont documenté principalement les facteurs personnels influençant la participation professionnelle ; un nombre limité d'études ont exploré d'autres facteurs tels que le système de l'environnement de travail. Concernant le système personnel, l'étude de Johner-Kobi et autres (2015) a identifié que les facteurs facilitant la réussite professionnelle sont, par exemple, la capacité à demander de l'aide, les stratégies d'action et de communication proactives et la capacité à s'adapter à l'évolution constante des technologies d'assistance. Cette même étude relève aussi des facteurs défavorables qui peuvent nuire à la réussite de l'intégration professionnelle. Les stratégies d'évitement ou encore un engagement professionnel supérieur à la moyenne pour compenser un besoin de temps additionnel dans certaines tâches peuvent conduire à un *burn-out* et ainsi nuire à la participation professionnelle (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Selon Griffon, psychologue clinicien spécialisé en basse vision, lors d'une détérioration de la vision, la personne doit passer par un processus de deuil afin d'intégrer ce changement dans ses activités de travail. Ce processus de deuil a des répercussions sur ses relations sociales au travail, sa décision de révéler ou non le handicap sur son lieu de travail et sa demande de moyens auxiliaires (Griffon, 2003). Ayant interrogé 160 personnes concernées par une détérioration de la vision, Johner-Kobi et autres (2015) apportent des données supplémentaires et constatent que 46,9 % ont parlé de la détérioration de leur vision à leurs supérieur·e·s et un pourcentage moindre (38,1 %) en ont parlé à leurs collègues (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Toutefois, le fait d'avoir parlé ouvertement de la péjoration de la vision n'a conduit à aucune adaptation dans 3,5 % des cas (Johner-Kobi *et al.*, 2015).

Les employé·e·s passent beaucoup de temps sur leur lieu de travail et l'environnement physique de celui-ci influence directement leur bien-être et leur performance au travail (Kamarulzaman *et al.*, 2011). Selon la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (Organisation des Nations unies [ONU] art. 9, par. 1 et 2), l'accessibilité à l'environnement physique devrait être garantie. Cependant, les

transports publics ne sont pas toujours accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle, ce qui augmente la dépendance de ces personnes à l'égard de leur entourage pour leurs déplacements et représente un frein à l'accès au travail (Cobb, 2013 ; Gallagher *et al.*, 2011). Sur les lieux de travail, certaines personnes sont aussi confrontées à des facteurs environnementaux physiques défavorables, tels que le manque de soutiens techniques et de moyens auxiliaires (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Metzger et Barril (2004), qui se sont intéressé·e·s à la thématique de l'insertion professionnelle des travailleuses et travailleurs aveugles et sourd·e·s, relèvent que même lorsque des adaptations sont mises en place, celles-ci peuvent être insuffisantes ou incorrectement conçues car elles ciblent généralement la déficience. Cette manière de concevoir l'insertion néglige, par exemple, la nécessité d'adapter l'environnement organisationnel aux spécificités des travailleuses et travailleurs concerné·e·s (Metzger et Barril, 2004).

## Le dévoilement du handicap

Les limitations organisationnelles et de l'environnement physique font partie des raisons les plus courantes motivant les personnes à divulguer leur handicap au travail, afin de pouvoir demander des adaptations de l'environnement physique et des horaires (Brohan *et al.*, 2012). L'étude de Johner-Kobi et autres (2015) confirme ces résultats en soulignant que ce sont les besoins d'adaptation qui poussent les personnes à dévoiler leur déficience visuelle au travail ; ces autrices et auteurs ajoutent que le dévoilement dépend aussi de l'acceptation de sa déficience par la personne et de la bienveillance de l'équipe de travail (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Cependant, certains préjugés peuvent décourager les personnes de divulguer leur handicap et amener à une réduction des possibilités professionnelles ou même à du harcèlement de la part des collègues, qui auraient peur d'une surcharge de travail pour compenser les difficultés de leur collègue ayant un handicap (Waghorn et Lewis, 2002). D'ailleurs, la peur de ces préjugés est l'une des raisons qui poussent les personnes à ne pas dévoiler leur handicap, à côté de la crainte de ne pas être embauché·e, d'être traité·e de façon inéquitable et d'être rejeté·e ou discriminé·e (Brohan *et al.*, 2012). Malgré cette peur de la discrimination, 76,1 % des 176 personnes interrogées mentionnent leur handicap dans leur lettre de candidature, lors de l'entretien d'embauche ou lorsqu'elles commencent à travailler (Johner-Kobi *et al.*, 2015). Cependant, selon la même étude, 15,3 % des personnes interrogées ne révèlent leur handicap que lorsque le travail s'avère trop difficile et 8,5 % n'abordent pas la question de leur handicap sur leur lieu de travail. Le choix du moment de la divulgation est important ; une personne pourrait, par exemple, se sentir plus à l'aise de divulguer son handicap après avoir démontré ses capacités et son efficacité au travail (Waghorn et Lewis, 2002).

Plusieurs facilitateurs et obstacles viennent influencer la participation professionnelle des personnes en situation de handicap. Certains obstacles peuvent être réduits par une adaptation de l'environnement physique et des tâches de travail. Cependant, pour avoir accès à ces mesures d'adaptation, la personne doit d'abord dévoiler sa situation de handicap malgré sa peur des préjugés et de la discrimination. L'étude de Johner-Kobi et autres (2015) a, entre autres, analysé la perspective des personnes ayant une déficience visuelle au travail. Cependant, aucune étude n'a exploré en profondeur

l'expérience de dévoilement de leur déficience visuelle vécue par les personnes et ses répercussions sur leur participation professionnelle.

L'objectif de la présente étude est de décrire les facteurs facilitateurs et les obstacles relatifs à la participation professionnelle selon la perspective des personnes ayant une déficience visuelle. L'accent a été mis sur la prise de décision quant au dévoilement de la déficience visuelle et sur ses répercussions sur la participation professionnelle.

## MÉTHODES

### Dispositif de l'étude

Cette étude qualitative a documenté la perspective des personnes ayant une déficience visuelle par une démarche descriptive et interprétative, qui permet de représenter une expérience de manière détaillée et holistique (Gallagher, 2014). Cette étude exploratoire a investigué la situation complexe au travail des personnes ayant une déficience visuelle afin de découvrir des éléments signifiants et de générer des hypothèses pour de futures recherches (Marshall et Rossman, 2014). De plus, une démarche inductive et interprétative a permis d'exposer la complexité du sujet de recherche et d'analyser le sens des différentes composantes en interaction (Gallagher, 2014). La conception d'une représentation visuelle (Figure 1) a permis d'illustrer les relations entre les thèmes émergeant de l'analyse.

### Participant·e·s

Afin d'avoir une compréhension plus approfondie de la déficience visuelle au travail et du défi représenté par le dévoilement de cette déficience, l'échantillonnage raisonné a été utilisé pour recruter les participant·e·s (Fortin, 2010). Les participant·e·s ont été sélectionné·e·s selon des critères d'inclusion et d'exclusion par la quatrième autrice de cette étude qui avait accès à la clientèle cible. Pour être incluses dans l'étude, les personnes devaient présenter un déficit visuel, être en âge de travailler et avoir vécu des difficultés sur leur lieu de travail. Ont été exclues les personnes présentant un autre handicap pouvant influencer la participation professionnelle ou ne permettant pas la réalisation d'un entretien. La participation à l'étude s'est faite sur une base volontaire.

### Collecte de données

Deux entretiens semi-dirigés ont été effectués avec chaque participant·e afin d'avoir un dispositif de recherche souple, évolutif et itératif (Gallagher, 2014). Les entretiens individuels et en face à face donnent accès au langage non verbal et aux signes tacites des personnes, permettant une qualité élevée de collecte de données pour ce type d'étude (Thorne, 2008). Les entretiens ont été enregistrés avec l'accord des participant·e·s et retranscrits manuellement. La première rencontre a permis d'expliquer les objectifs de l'étude et d'effectuer la première collecte de données. La deuxième rencontre, environ deux semaines plus tard, avait pour but d'approfondir certains thèmes, de clarifier certains propos, de préciser les idées et de valider les hypothèses de compréhension (Thorne,

2008). Les entretiens individuels ont été menés par les trois premières et premiers auteurs de l'étude, dans le cadre de la réalisation de leur travail de Bachelor en ergothérapie. Les rencontres ont été guidées par un canevas d'entretien conçu pour cette étude afin de rapporter les expériences vécues des participant-e-s (Tableau 1). Ce canevas fut utilisé pour guider les entretiens mais les discussions sont restées souples et ont débuté avec des questions ouvertes. Le canevas a servi de fil conducteur tout en laissant la possibilité aux participant-e-s de diriger l'entretien selon leur expérience personnelle. Cette collecte de données qualitatives avait pour objectif d'obtenir des descriptions et des explications riches et solidement fondées (Blanchet et Gotman, 2010).

**Tableau 1 : Canevas d'entretien individuel**

Objets	Questions et sous-questions
Dévoilement	<p>Qu'est-ce qui a motivé votre choix de dévoiler ou non votre déficience visuelle ?</p> <p>a. Comment avez-vous su que c'était le moment de le dévoiler ? Ou comment saurez-vous que ce sera le bon moment pour le dévoiler ? Quels sont les critères, selon vous ?</p> <p>b. Qu'avez-vous observé comme changements après avoir dévoilé votre handicap sur votre lieu de travail ?</p> <p>c. Aviez-vous des appréhensions avant de dévoiler votre handicap ? Si oui, comment les avez-vous gérées ? Si non, avez-vous eu de mauvaises surprises ?</p> <p>d. À qui l'avez-vous dévoilé ? À qui ne l'avez-vous pas dévoilé ? Pourquoi ?</p>
Adaptation	<p>Quelles stratégies avez-vous utilisées, et ont-elles fonctionné ?</p> <p>a. Qu'est-ce qui vous a aidé-e à vous sentir mieux au travail ? Qu'est-ce qui vous a empêché-e de vous sentir bien ?</p> <p>b. Comment gérez-vous votre situation de handicap sur votre lieu de travail ? Avez-vous obtenu des adaptations ? De la part de qui ?</p> <p>c. Par manque d'adaptations sur votre lieu de travail, avez-vous dû développer de nouvelles habitudes pour vous adapter à votre travail ? Si oui, pouvez-vous me raconter lesquelles et comment cela s'est fait ?</p>
Perception (injustices, traitements de faveur)	<p>Pouvez-vous me raconter une situation où vous avez subi des injustices ou des traitements de faveur liés à votre handicap ?</p> <p>a. Comment vivez-vous votre « différence » au travail ?</p> <p>b. Décrivez-nous vos relations avec vos collègues et vos employeurs.</p> <p>c. Aviez-vous des craintes liées à votre trouble visuel avant de commencer votre travail ? Ou en avez-vous toujours actuellement ?</p>

## Analyse des données

Le contenu des entretiens a été analysé en utilisant une analyse thématique. Ce type d'analyse qualitative permet un processus de réduction des données. Des thèmes sont définis pour résumer et traiter les données afin de faire ressortir les éléments fondamentaux dans les récits des participant-e-s (Paillé et Mucchielli, 2012).

À partir de la retranscription des entretiens, trois codeuses indépendantes ont identifié les thèmes liés à la participation professionnelle à l'aide d'une trame organisée selon un modèle Personne-Environnement-Occupation (PEO) (Law *et al.*, 1996). Les



thèmes identifiés ont ensuite fait l'objet d'une synthèse, avec un niveau d'accord supérieur à 90 %, puis d'une catégorisation. Les thèmes principaux ont été mis en lien afin d'illustrer le processus de dévoilement de la déficience visuelle sur le lieu de travail.

### Considérations éthiques

Afin de garantir le consentement libre et éclairé, chaque participant·e a été informé·e de l'objectif de l'étude, de la raison de sa participation ainsi que de son droit à se retirer de l'étude à tout moment, sans avoir à se justifier. Un formulaire de consentement a ensuite été transmis aux participant·e·s afin qu'elles et ils le signent, conformément à la Loi fédérale du 30 septembre 2011 relative à la recherche sur l'être humain (LRH). L'ensemble des données collectées pendant l'étude a été gardé confidentiel et anonyme selon la Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD). Pour garantir le respect de la confidentialité et de l'anonymat, les informations permettant d'identifier les participant·e·s ont été anonymisées en attribuant un numéro à chaque participant·e et en utilisant une écriture inclusive dans les extraits d'entretiens. Les participant·e·s ont été informé·e·s dès la première rencontre du fait que l'anonymat serait respecté tout au long de l'étude. Aucune compensation financière n'a été offerte pour la participation à cette recherche.

## RÉSULTATS

Les participant·e·s potentiel·le·s ont été sollicité·e·s *via* leur suivi en ergothérapie dans un hôpital en Suisse romande. Parmi les quatre personnes qui ont initialement été contactées, trois participant·e·s ont accepté de participer au projet et ont donné leur consentement. Les trois participant·e·s (N = 3, nommé·e·s P1, P2 et P3), étaient âgé·e·s de 32 à 55 ans. Deux participantes étaient de sexe féminin et un participant de sexe masculin. Les personnes incluses dans l'étude présentaient un déficit visuel, étaient en âge de travailler et avaient vécu des difficultés sur leur lieu de travail.

### Thèmes

À la suite de l'analyse de contenu des entretiens, 67 thèmes relatifs aux facilitateurs et obstacles à la participation au travail ont été identifiés. Sur la base des similitudes thématiques et suivant un fort niveau d'accord entre les codeuses et les codeurs, une synthèse a permis de dégager 15 thèmes principaux (Tableau 2), organisés et présentés selon le modèle PEO de Law et autres (1996). Dans ce modèle, utilisé en ergothérapie, la performance occupationnelle est vue comme la résultante de l'interaction entre la personne, son environnement et son occupation (Margot-Cattin et Margot-Cattin, 2017). La présente étude utilise la structure du modèle PEO pour classer les informations recueillies et identifier les ressources et les problèmes rencontrés liés à la performance professionnelle, car elle permet d'adopter une vision holistique de la situation d'une personne ou d'un groupe (Law *et al.*, 1996).

**Tableau 2 : Thèmes dégagés selon le modèle PEO (Law et al., 1996)**

<b>Catégories PEO</b>	<b>Facilitateurs à la participation au travail</b>	<b>Obstacles à la participation au travail</b>
Personne (N = 5 thèmes)	Attitudes personnelles Processus d'acceptation du handicap Acceptation des moyens auxiliaires Stratégies personnelles	Incertitude face à l'avenir
Environnement physique (N = 2 thèmes)	Conséquences positives du dévoilement : moyens auxiliaires, adaptations	Dissimuler la déficience : accès restreint aux adaptations
Environnement social (N = 5 thèmes)	Acceptation et soutien des pairs	Expériences antérieures au dévoilement Limitations mises en évidence par les autres Discrimination Conséquences négatives du dévoilement
Occupation (N = 3 thèmes)	Performance au travail	Stress lié au travail Reconversion professionnelle

### **Attitude personnelle**

Les trois participant·e·s interrogé·e·s ont rapporté que leur attitude avait exercé une grande influence sur leur bien-être au travail. Selon elles et lui, adopter une attitude personnelle positive, soit le fait d'être motivé·e, d'avoir la volonté de réussir au travail, les avait aidé·e·s à diminuer leurs limitations et à mieux fonctionner dans leur milieu de travail.

Il fallait juste avoir la volonté de vouloir faire les choses... [Finalement] c'est toi qui te mets des limites. (P2)

### **Processus d'acceptation du handicap**

Au-delà des dispositions mentales positives, les participant·e·s ont rapporté avoir eu besoin de temps et de faire un processus de deuil pour accepter leur situation de handicap.

J'assume plus mon problème de vue qu'il y a quelques années. (P1)

Après il y a plein de rêves auxquels on doit renoncer, mais il faut aussi qu'on accepte qu'on n'est plus les mêmes. (P3)

Un·e des participant·e·s a dit être allé·e plus loin dans son processus d'acceptation et avoir réussi à trouver des aspects positifs à sa situation de handicap.

[...] Ça m'a pris vraiment beaucoup de temps à voir que mon handicap a fait de moi quelqu'un de meilleur... Donc finalement, comme quoi de toutes expériences on peut en sortir quelque chose de bon. (P3)

### Acceptation des moyens auxiliaires

Les trois participant·e·s ont rapporté que l'acceptation du handicap leur a permis d'aller de l'avant malgré les difficultés. Cette acceptation leur a ensuite permis d'accepter la mise en place de moyens auxiliaires.

J'ai le zoom, j'ai ma loupe électronique que j'utilise tout le temps. (P1)

Cette participant·e a toutefois révélé avoir eu besoin de temps pour accepter les moyens auxiliaires, surtout ceux qui permettent de l'identifier comme « un·e handicapé·e ».

Je ne voulais pas que mes collègues puissent penser que j'étais un·e handicapé·e alors je cachais ma canne quand je m'approchais de mon lieu de travail... C'était très dur à passer le cap de l'utiliser [la canne blanche] mais maintenant je l'utilise tout le temps. (P1)

### Stratégies personnelles

Les trois participant·e·s ont dit avoir développé des stratégies personnelles afin de pallier les difficultés liées aux troubles visuels sans utiliser de moyens auxiliaires. Par exemple, un·e participant·e explique avoir trouvé une stratégie compensatoire pour la lecture de documents de travail.

Si j'avais besoin de lumière, j'allais à la fenêtre pour un peu plus voir les documents. (P2)

Un·e autre participant·e a rapporté avoir mis en place des stratégies pour repérer les signaux non verbaux lorsque son regard n'était pas dirigé sur le regard de son interlocutrice ou interlocuteur afin de ne pas créer d'inconfort dans la relation et de lui cacher sa déficience visuelle.

À force, j'ai appris à quel endroit je dois regarder pour que les gens aient l'impression que je les regarde dans les yeux... Si la personne tourne la tête, ça veut dire que je suis en train de regarder à côté. Je me réajuste alors vite pour tenter d'avoir mon regard au bon endroit. (P3)

Un·e participant·e a choisi de se faire opérer pour diminuer la visibilité de son handicap pour le confort des autres et dans le but d'une meilleure intégration sociale.

Esthétiquement c'est joli, tu parles avec quelqu'un et la personne avec qui tu parles voit que tu parles directement à elle... (P2)

### Incertitude de l'avenir

Face aux difficultés rencontrées, deux participant·e·s ont mentionné avoir eu des craintes liées à l'incertitude de leur avenir professionnel.

Je pense que je suis tout le temps en train de me dire, bon si ça évolue dans un sens... Est-ce que je vais toujours pouvoir faire ce que je fais [mon travail] ou pas ? (P3)

Et je me suis dit, si c'est comme ça, est-ce que je pourrai trouver autre chose [un autre travail] ? (P2)

### **Conséquences positives du dévoilement : moyens auxiliaires/adaptations**

Les trois participant·e·s ont révélé qu'une conséquence positive du dévoilement fut la mise en place de moyens auxiliaires sur leur lieu de travail. Elles·il expliquent que le dévoilement a permis d'aménager leurs postes de travail et d'adapter leurs horaires.

Franchement, en Suisse, les avantages c'est les moyens auxiliaires... Sans ça, on peut rester devant la télé. (P3)

Tout [adaptations et moyens auxiliaires] intervient pour améliorer ta vie, ta qualité de vie... mais si tu dis pas [dévoiler le handicap] ben tu vas pas en recevoir. (P2)

### **Dissimuler la déficience : accès restreint aux adaptations**

Dans les situations où les participant·e·s ont pris la décision de ne pas dévoiler leur handicap, elles et il ont rapporté avoir adopté certains comportements pour dissimuler leur déficience. Selon les participant·e·s, ces comportements ont augmenté leur charge de travail et leur ont demandé beaucoup d'énergie.

Je passais mes nuits à scanner mes livres et mes journées à les lire. (P3)

Quelqu'un qui voit, il voit les boutons et ben moi je dois mémoriser les boutons pour quoi c'est. (P1)

### **Acceptation et soutien par les pairs**

Pour deux participant·e·s, l'attitude de leurs collègues et employeurs à la suite du dévoilement a permis de diminuer les limitations.

Ils [les collègues et employeurs] m'ont accueilli·e avec la maladie de manière très étonnante... question salaire, ils me l'ont jamais changé. (P3)

Les trois participant·e·s ont reçu, dans certaines situations, du soutien de la part de leur employeur et de leurs collègues.

J'ai eu de la chance dans les équipes où j'ai travaillé d'avoir le soutien de mes collègues directs. (P3)

Elles et ils expliquent également que le soutien des professionnel·le·s de la santé a été indispensable à leur participation professionnelle. Deux d'entre elles et lui ont aussi relevé l'importance du soutien du système assurantiel.

J'ai quand même découvert avec l'AI [assurance invalidité], et c'est le point positif, c'est que si on a un projet, alors ils nous portent dans le projet. (P3)

### **Expériences antérieures au dévoilement**

Les trois participant·e·s ont raconté avoir vécu des expériences dans leur passé qui ont influencé leur choix de dévoiler leur déficience visuelle. Un·e participant·e a raconté avoir été perçu·e comme une personne arrogante par un collègue parce qu'il·elle ne le saluait pas en le croisant dans les couloirs ; celui-ci a attribué ce comportement à du snobisme du fait qu'il ignorait sa situation de handicap.

Mes collègues, mon chef ne savaient pas que j'avais un problème de vue... On commence à mentir, à faire semblant de voir. (P3)

Un·e participant·e raconte avoir eu un nouveau collègue qui avait aussi une déficience visuelle, mais sur lui c'était visible. La·le participant·e raconte comment leurs autres collègues parlaient devant elle·lui, mais derrière le dos du nouvel employé, en disant que ce dernier n'avait pas sa place dans ce métier à cause de sa déficience visuelle.

Lui ça se voyait sur son visage qu'il y avait un souci visuel et moi ça se voyait pas, donc j'ai juste eu la chance que ça se voie pas, sinon ils [les collègues] m'auraient jugé·e exactement la même chose. (P1)

Un·e autre participant·e, dont le handicap visuel est également invisible, décrit aussi cette invisibilité comme un avantage car elle·il a eu le choix de le cacher afin d'éviter des jugements discriminatoires.

Oui c'était un avantage qu'il soit invisible parce que j'ai pu le cacher pendant un moment... Je pouvais faire semblant. (P3)

Les difficultés rencontrées, principalement sociales, ont poussé les trois participant·e·s à dévoiler leur handicap.

C'est la seule manière d'être bien sinon ce serait une angoisse pour moi... Et certainement ils [les collègues] vont se poser des questions parce que de temps en temps je regarde à côté... (P3)

J'ai besoin que les gens [les collègues et employeurs] sachent parce que à un moment donné je vais être confronté·e à un truc que je vois pas devant un collègue. (P1)

À la suite de ces ressentis, deux participant·e·s ont choisi, dans un premier temps, de divulguer leur déficience visuelle de manière partielle.

Si le sujet venait, eh ben je disais... Et puis s'il ne venait pas, j'allais pas forcément le dire... (P2)

La·le troisième participant·e l'a dévoilée de manière complète lors d'un entretien d'embauche à la suite d'une mauvaise expérience professionnelle où elle·il l'avait cachée.

Je leur ai tout déballé, au risque de scier la branche sur laquelle je suis : eh ben voilà... Je vous dis ça [dévoilement du handicap], je préfère être franc·he maintenant, plutôt que de devoir expliquer les choses après. (P1)

### **Conséquences négatives du dévoilement**

À la suite du dévoilement, un·e participant·e a senti des réactions négatives de la part de ses collègues.

J'ai senti une distance, comme si les gens voilà, me parlaient moins. (P1)

Deux participant·e·s ont même subi des suspicions sur la véracité de leur handicap, elles·ils rapportent avoir été accusé·e·s de mensonges et jugé·e·s par leurs collègues et supérieur·e·s.

Tout était de ma faute. Ma cheffe m'a dit : tout le monde croit que ton problème c'est pas vrai. (P2)

Quand je disais ça [dévoilement du handicap], on disait c'est pas vrai ou tu fais semblant ou tu dis ça pour te rendre intéressant·e. Enfin... Ça se voit pas sur moi donc les gens croyaient pas. (P1)

### Limitations mises en évidence par les pairs

Les trois participant·e·s ont raconté que le dévoilement avait également engendré des limitations mises en évidence par autrui sur leur lieu de travail.

Quand tu grandis et que tu peux faire tous tes objectifs, et tout à coup, tu vois que de l'extérieur ils te font te sentir différent... (P2)

Alors qu'elle·il ne ressentait pas de difficulté dans une tâche spécifique, un·e participant·e raconte ce qu'une collègue, qui ne comprenait pas son handicap, lui a dit :

Ça toi tu peux pas faire parce que tu vois pas. (P1)

### Discrimination

Les trois participant·e·s ont ressenti des changements dans le comportement de leurs employeurs et collègues après avoir divulgué leur handicap.

Au début, à cause du handicap ils pensaient que je n'étais pas capable [...] moi, je devais prouver, prouver que j'avais ma place. Ce n'est que plus tard que j'ai pu commencer à tisser des liens avec eux qui soient un peu plus rigolos et moins professionnels. (P1)

L'ensemble des participant·e·s ont relevé des comportements discriminatoires à cause de leur handicap tels que des rejets ou encore des jugements défavorables.

Je n'étais pas accepté·e à cause de mon problème. (P2)

Un·e participant·e a relevé des injustices assurantielles et n'a pas eu droit au même traitement que les autres personnes lors d'une formation.

Je devais donner mes résultats scolaires à l'AI... Et ça je trouvais aussi un peu injuste. (P1)

L'AI m'a demandé à ce que je fasse une évaluation psychologique pour être sûr que je ne faisais pas une formation dans le vide... (P1)

Un·e participant·e témoigne avoir subi du harcèlement psychologique sur son lieu de travail, selon elle·lui à cause de sa déficience visuelle.

Ils cherchaient à me faire une tête de Turc, un bouc émissaire. C'était vraiment du *mobbing*... (P2)

### Performance au travail

Les trois participant·e·s se sont, à un moment ou un autre, estimé·e·s performant·e·s dans leur travail malgré les obstacles rencontrés à cause de leur situation de handicap.

Malgré ce problème de vue, j'arrive à fonctionner. (P1)

Un·e participant·e explique que la reconnaissance de ses compétences a renforcé son sentiment de performance lorsque, par exemple, plusieurs occasions professionnelles se sont présentées à elle·lui.

Je n'aurais jamais pensé que ça m'arriverait ! Avoir déjà un travail, pour moi c'était ouah ! Et maintenant il faut choisir. (P2)

Cependant, des difficultés de performance au travail liées au handicap ont aussi été vécues par les trois participant·e·s.

C'est pas un échec lié à l'intellect mais lié à la maladie quoi. (P3)

Deux participant·e·s expliquent l'importance de rassurer l'employeur sur sa performance professionnelle.

L'employeur qui a un·e handicapé·e en face, je pense qu'il a besoin d'être rassuré. (P3)

Je lui expliquais que j'ai des moyens auxiliaires pour pallier... Que heu voilà quoi... Je tape pas moins vite à l'ordinateur qu'un autre... (P1)

### Stress au travail

Les trois participant·e·s rapportent avoir ressenti du stress au travail. Deux participant·e·s révèlent que la responsabilité, financière ou sécuritaire, que représentait leur emploi leur mettait beaucoup de pression.

[À la lecture] je confondais les six et les huit, quand on travaille avec des millions... J'étais mort·e de trouille quoi, de me tromper. (P3)

La·le troisième participant·e non seulement a subi du stress au travail, mais la situation s'est péjorée au point d'en arriver au *burn-out*.

J'étais vraiment blessé·e, je me sentais mal, au niveau des sentiments j'avais de l'angoisse, le médecin il a voulu m'arrêter parce que j'étais au bord de la dépression. (P2)

### Reconversion professionnelle

Deux participant·e·s expliquent avoir dû recourir à une reconversion professionnelle non souhaitée à cause de leur déficience visuelle.

J'ai dû trouver une autre alternative [un nouveau travail]. (P2)

Cette reconversion professionnelle était, pour ces deux participant·e·s, une source d'incertitudes sur leur avenir professionnel.

Je savais que je ne pouvais plus continuer avec ce travail, j'avais peur de le perdre et ne pas savoir où j'allais débarquer. (P3)

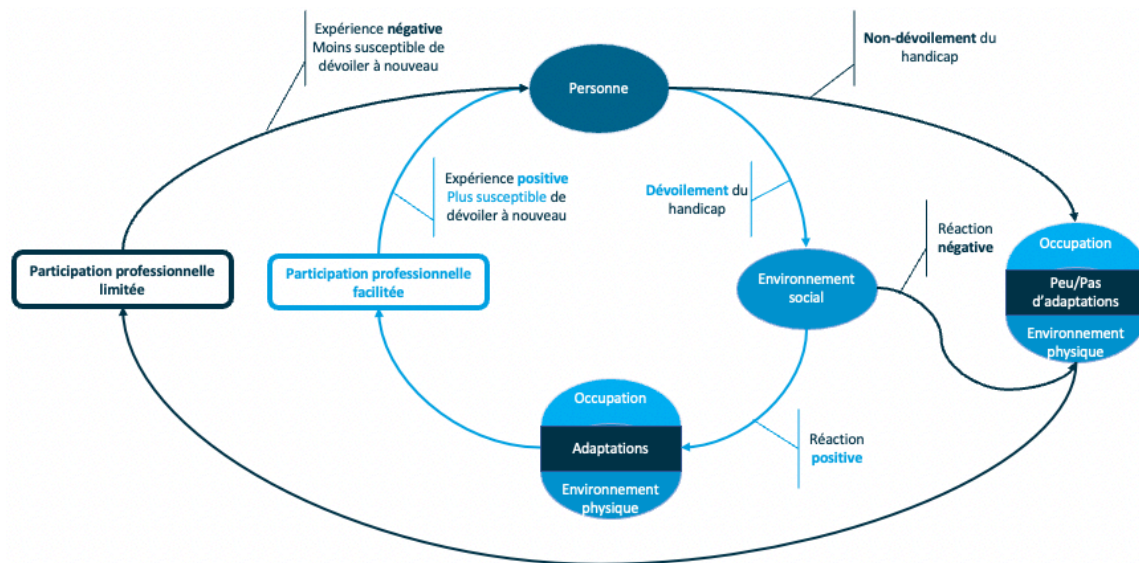
## Analyse thématique

En évoquant le processus de prise de décision quant au dévoilement de leur déficience visuelle, les participant·e·s ont établi des liens qui ont été repris dans l'analyse et ont fait l'objet d'une thématisation. Les thèmes émergents ont été nommés en termes de liens dynamiques et ont été représentés de manière schématique (Figure 1). L'analyse illustre que lorsque le handicap n'est pas dévoilé à l'environnement social au travail, l'occupation et l'environnement physique ne peuvent être adaptés, ce qui peut faire obstacle à la participation professionnelle. La personne se retrouve seule face aux limitations causées par sa déficience, ce qui l'amène à devoir compenser par des stratégies personnelles et peut s'avérer épuisant et stressant. Elle risque de devoir redoubler d'efforts et faire des heures supplémentaires pour effectuer ses tâches de travail et pour cacher son handicap. La question se pose donc pour elle de dévoiler ou non son handicap. Les personnes sont seules devant cette décision à prendre, et elles peuvent hésiter à dévoiler leur handicap par peur de ne pas être comprises ou de subir des discriminations. Deux éléments principaux influencent alors leur décision : le premier est le sentiment d'être soutenue et comprise par les collègues et l'employeur, et le second est l'importance des limitations occupationnelles et environnementales que la personne rencontre.

D'autre part, lorsque la personne décide de révéler sa situation de handicap au travail, deux déroulements sont possibles. Dans le premier cas, l'environnement social tend à réagir positivement, il se montre soutenant et facilite l'occupation en adaptant l'environnement physique selon les demandes et les besoins de la personne, ce qui favorise une meilleure participation au travail. Elle vivra une expérience positive et sera plus encline à dévoiler à nouveau son handicap dans le futur. Dans l'autre cas, l'environnement social tend à réagir négativement au dévoilement du handicap, il ne soutient pas la personne et parfois ne la croit pas, parfois par manque de connaissance concernant les déficits visuels et leurs implications. Si des adaptations sont mises en place, elles pourraient être insuffisantes ou mal ciblées. Cela va engendrer une participation professionnelle limitée par le manque d'adaptations, ce qui entraînera une expérience négative pour la personne, qui pourrait se sentir incomprise, rejetée ou même discriminée. Dans le futur, cette personne sera plus réticente à dévoiler sa situation de handicap de peur que cette situation se répète. Et si la personne choisit de ne plus révéler son handicap lors de ses prochains emplois, aucune adaptation ne pourra être mise en place et sa participation professionnelle sera inévitablement plus limitée.



Figure 1 : Analyse des liens établis dans la décision de dévoiler la déficience visuelle au travail



L'environnement social joue un rôle central en ce qui a trait à la participation professionnelle. La dynamique entre les facteurs se rapportant à la personne, aux environnements physique et social et à l'occupation forme un processus interactif qui fait ressortir l'importance de la qualité de l'environnement social. À la suite du dévoilement de la déficience visuelle, l'environnement social devient central dans les différents déroulements possibles, amenant des facilitateurs ou des obstacles à la participation professionnelle de la personne ayant une déficience visuelle.

## DISCUSSION

L'objectif de cette étude était d'identifier et de décrire les facteurs constituant soit des facilitateurs soit des obstacles à la participation professionnelle selon la perspective des personnes ayant une déficience visuelle. L'accent a été mis sur la prise de décision concernant le dévoilement de sa situation de handicap au travail et sur l'impact que ce dévoilement a eu sur la participation au travail. La réalisation d'entretiens répétés et approfondis avec chaque participant·e a permis de faire ressortir les interdépendances dynamiques existant entre la personne, son environnement et son occupation, ainsi que les conséquences qui en découlent sur la participation professionnelle.

Deux grands constats émergent de l'analyse des résultats de cette étude. Premièrement, les personnes présentant un handicap invisible se retrouvent seules dans la prise de décision de dévoiler ou non leur handicap au travail et ne bénéficient souvent d'aucun accompagnement dans le processus du dévoilement. Deuxièmement, la décision de dévoiler sa situation de handicap est un processus dynamique et les réactions positives ou négatives de l'environnement social vont avoir des répercussions importantes sur la participation professionnelle.

Les participant·e-s rapportent leur expérience du dévoilement au travail comme une expérience lors de laquelle elles·il se sont retrouvé·e-s seul·e-s à décider s'il fallait

dévoiler ou non leur déficience visuelle, la manière dont elles·il allaient le faire, à quel moment, à qui, dans quelles conditions et l'endroit approprié. Lors du dévoilement, elles·il étaient également seul·e·s et parfois mal préparé·e·s, car celui-ci est souvent survenu après un épuisement psychologique, intellectuel et physique de la personne qui vivait mal les mensonges et les stratégies auxquels elle devait recourir pour cacher sa situation de handicap. Le ou la participant·e avait accumulé une grande fatigue liée aux efforts et aux heures supplémentaires nécessaires pour ne pas se faire repérer. Le dévoilement se faisait alors dans de mauvaises conditions. Ensuite, la personne se retrouvait, une fois encore, seule face aux réactions de son environnement social et aux conséquences, lesquelles peuvent être négatives, se transformer en discrimination ou même en *mobbing*.

Cette question de dévoilement n'est que très peu abordée dans le domaine de la santé physique, là où sont prises en charge les personnes ayant une déficience visuelle. Lorsque la déficience est invisible, le thème du dévoilement devient important à considérer, comme le conseillent Corbière et autres (2014) dans le domaine de la santé mentale. Ainsi, lorsqu'une personne envisage la possibilité de dévoiler son trouble mental sur son lieu de travail, un processus décisionnel complexe se met en place incluant le besoin d'évaluer différents aspects tels que les aspects individuels, interpersonnels et les facteurs professionnels environnementaux. Corbière et autres (2014) ajoutent que le besoin d'adaptations sur le lieu de travail est souvent en lien avec la décision de dévoilement (Corbière et al., 2014).

Selon les propos des participant·e·s, la décision de dévoiler sa déficience visuelle est un processus dynamique et les réactions positives ou négatives de l'environnement social vont avoir des répercussions importantes sur sa participation professionnelle. En effet, les expériences antérieures de divulgation du handicap, l'ampleur des obstacles rencontrés sur le lieu de travail, le soutien des pairs ainsi que sa propre acceptation de la déficience visuelle sont des facteurs qui s'influencent les uns les autres et qui déterminent la décision de la personne de dévoiler son handicap. À la suite du dévoilement, c'est la qualité de l'environnement social qui va avoir la plus grande influence sur les changements apportés ou non pour améliorer la participation professionnelle de la personne. En effet, le soutien apporté à la personne, les adaptations de l'environnement physique et de travail ainsi que la mise en place de moyens auxiliaires nécessaires sont tributaires de la réponse de l'environnement social.

Les constats de la présente étude relatifs à l'influence des facteurs environnementaux sur la participation professionnelle rejoignent ceux de l'étude de Johner-Kobi et autres (2015) sur la déficience visuelle et le marché du travail. De nombreux aspects traités par ces derniers se retrouvent également dans la présente étude, tels que la communication au travail au sujet du handicap et l'impact des idées préconçues de l'employeur et des collègues sur la participation professionnelle de personnes ayant une déficience visuelle.

L'utilisation du modèle PEO dans la présente étude apporte une vision nouvelle et holistique sur la déficience visuelle au travail, centrée sur des concepts

ergothérapeutiques. Ce modèle, reconnu dans le milieu de l'ergothérapie, a permis d'asseoir cette étude sur des bases solides et de mettre en lumière des éléments peu abordés jusqu'ici, soit l'influence de l'environnement social (Law *et al.*, 1996). La retranscription de la totalité des entrevues, deux par participant·e, et la vérification de la synthèse du premier entretien par les participant·e·s renforcent la fiabilité de l'étude (Laperrière, 1997). La présente étude fait ressortir de façon détaillée l'expérience des participant·e·s selon leur point de vue.

## CONCLUSION

En explorant en profondeur la participation professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle avec le modèle PEO, l'analyse des résultats de cette étude a permis de mieux cerner la complexité de la participation professionnelle et de conclure que, selon la perspective des trois participant·e·s, l'environnement social est le facteur ayant à cet égard la plus grande influence. De plus, il ressort de l'étude que les participant·e·s ont manqué de soutien lors du processus de dévoilement de leur handicap au travail. Puis, à la suite du dévoilement, la réaction de l'environnement social a fortement influencé les possibilités d'obtenir des adaptations et donc la qualité de la participation professionnelle qui s'ensuit. Cette étude met en lumière l'importance d'ajouter l'environnement social au processus d'évaluation et d'offrir un accompagnement dans la prise de décision et dans le processus de dévoilement. Le sujet de la participation professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle est encore peu abordé dans la littérature scientifique en ergothérapie. Des recherches futures explorant l'impact de l'environnement social sur la participation professionnelle permettraient d'apporter des informations supplémentaires pour améliorer la prise en charge de cette population.

À l'instar des études antérieures, la présente étude conclut à l'importance de sensibiliser les employeurs et les employé·e·s, de combattre les idées préconçues, et de les informer sur la déficience visuelle, sur les adaptations et les aménagements possibles. L'objectif de cette sensibilisation vise la prise de conscience des impacts, positifs ou négatifs, que les employeurs et les collègues peuvent avoir sur la participation professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle afin de favoriser l'intégration de celles-ci dans leur milieu professionnel. Les conclusions de cette étude s'appliquent aux personnes ayant une déficience visuelle, mais pourraient s'étendre aux autres déficiences invisibles.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Blanchet, A. et Gotman, A. (2010). L'analyse des discours. Dans A. Blanchet et A. Gotman (dir.), *L'enquête et ses méthodes : l'entretien* (2<sup>e</sup> éd.). Armand Colin.
- Briand, C., Durand, M.-J., St-Arnaud, L. et Corbière, M. (2007). Work and mental health: Learning from return-to-work rehabilitation programs designed for workers with musculoskeletal disorders. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 444-457. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.014>
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., Slide, M. et Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviors and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12(1), 11. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-11>

- Cobb, S. M. (2013). Mobility restriction and comorbidity in vision-impaired individuals living in the community. *British Journal of Community Nursing*, 18(12), 608-613.  
<https://doi.org/10.12968/bjcn.2013.18.12.608>
- Corbière, M. et Durand, M.-J. (dir.) (2011). *Du trouble mental à l'incapacité au travail. Une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention*. Presses de l'Université du Québec.
- Corbière, M., Villotti, P., Toth, K., et Waghorn, G. (2014). Disclosure of a mental disorder in the workplace and work accommodations: Two factors associated with job tenure of people with severe mental disorders. *L'Encéphale*, 40, S91-S102.
- Fortin, M.-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives* (2<sup>e</sup> éd.). Chenelière éducation.
- Gallagher, F. (2014). La recherche descriptive interprétative : description des besoins psychosociaux de femmes à la suite d'un résultat anormal à la mammographie de dépistage du cancer du sein. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes. Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (p. 5-28). Presses de l'Université du Québec.
- Gallagher, B. A., Hart, P. M., O'Brien, C., Stevenson, M. R. et Jackson, A. J. (2011). Mobility and access to transport issues as experienced by people with vision impairment living in urban and rural Ireland. *Disability and Rehabilitation*, 33(12), 979-988. <https://doi.org/10.3109/09638288.2010.516786>
- Griffon, P. (2003). Y a-t-il un bon moment pour changer ses habitudes de vie et ses habitudes de voir ? *Bulletin ARIBa*, 35, 12-13.
- Johner-Kobi, S., Riedi, A. M., Nef, S., Biehl, V., Page, J., Darvishy, A., Roth, S., Meyer, S. et Copur, E. (2015). *SAMS : Étude sur le handicap visuel et le marché du travail* (publication n° 47). Université des sciences appliquées de Zurich.  
[https://www.zhaw.ch/storage/shared/sozialarbeit/Forschung/Vielfalt\\_gesellschaftliche\\_Teilhabe/SAMS-rapport-final.pdf](https://www.zhaw.ch/storage/shared/sozialarbeit/Forschung/Vielfalt_gesellschaftliche_Teilhabe/SAMS-rapport-final.pdf)
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H. et Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employee. *Procedia Engineering*, 20, 262-268.  
<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- Laperrière, A. (1997). Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. Dans J. Poupart, L.-H. Groulx, J.-P. Deslauriers, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires (dir.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 376-389). Gaëtan Morin éditeur.
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P. et Letts, L. (1996). The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 9-23. <https://doi.org/10.1177/000841749606300103>
- Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD ; RS 235.1 ; état le 19 juin 2017)
- Loi fédérale du 30 septembre 2011 relative à la recherche sur l'être humain (Loi relative à la recherche sur l'être humain) (=LRH ; RS 810.30 ; état le 19 juin 2017)
- Loisel, P., Durand, M.-J., Berthelette, D., Vézina, N., Baril, R., Gagnon, D., Larivière, C. et Tremblay, C. (2001). Disability prevention. *Disease Management and Health Outcomes*, 9(7), 351-360.  
<https://doi.org/10.2165/00115677-200109070-00001>
- Margot-Cattin, I. et Margot-Cattin, P. (2017). Les modèles écologiques de la performance occupationnelle. Dans M.-C. Morel (dir.), *Les modèles conceptuels en ergothérapie. Introduction aux concepts fondamentaux* (2<sup>e</sup> éd., p. 52-62). De Boeck Supérieur.
- Marshall, C. et Rossman, G. B. (2014). *Designing Qualitative Research*. Sage Publications.
- McDonnall, M. C., O'Mally, J. et Crudden, A. (2014). Employer knowledge of and attitudes toward employees who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108(3), 213-225.  
<https://doi.org/10.1177/0145482X1410800305>
- Metzger, J. L. et Barril, C. (2004). L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds : les paradoxes du changement technico-organisationnel. *Revue française des affaires sociales*, (3), 63-86.  
<https://doi.org/10.3917/rfas.043.0063>

- Organisation mondiale de la santé (OMS). (2012). *Global Data on Visual Impairment 2010*.  
<https://www.who.int/blindness/GLOBALDATAFINALforweb.pdf>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). Chapitre 11 - L'analyse thématique. Dans P. Paillé et A. Mucchielli (dir.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 231-314). Armand Colin.  
<https://doi.org/10.3917/arco.paill.2012.01.0231>
- Prince, M. J. (2017). Persons with invisible disabilities and workplace accommodation: Findings from a scoping literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation, 46*(1), 75-86. <https://doi.org/10.3233/JVR-160844>
- Scheiman, M., Scheiman, M. et Whittaker, S. (2007). *Low vision rehabilitation: A practical guide for occupational therapists* (1<sup>re</sup> éd.). Slack Incorporated.
- Thorne, S. (2008). *Interpretive description*. Left Coast Press.
- Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA). (2012). *Handicap visuel et cécité : évolution en Suisse*.  
[http://www.basse-vision.ch/site-html/pdf/Handicap\\_visuel\\_et\\_cecite\\_Evolution\\_en\\_Suisse.pdf](http://www.basse-vision.ch/site-html/pdf/Handicap_visuel_et_cecite_Evolution_en_Suisse.pdf)
- Nations Unies. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées.  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-9-accessibility.html>
- Waghorn, G. R. et Lewis, S. J. (2002). Disclosure of psychiatric disabilities in vocational rehabilitation. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 8*(2), 67-80.  
<https://doi.org/10.1017/S1323892200000545>