

Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle

Document-synthèse de veille informationnelle

Recherche documentaire

Josée Duquette, agente de planification, programmation et recherche
Francine Baril, technicienne de documentation

Préparation du document

Josée Duquette, agente de planification, programmation et recherche

Le 1^{er} août 2013

Avertissement

Ce document ne constitue pas une revue de littérature. Il a été élaboré dans le but de fournir et de rendre plus facilement accessibles certaines informations sélectionnées en fonction de leur lien direct avec le sujet, sans toutefois passer en revue tous les articles ou documents qui pourraient y être associés.

Autorisation de reproduction

L'information contenue dans ce document peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de l'INLB, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que l'INLB soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec l'INLB ou avec son consentement.

Il est strictement interdit de modifier ce document, de quelque façon que ce soit.

Il est strictement interdit de reproduire ce document, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, à des fins commerciales.

© Institut Nazareth et Louis-Braille, 2013

N.B. Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle

Sommaire

Bien que les individus qui ont une déficience visuelle aient un niveau de scolarité comparable à celui de la population en général, ils sont proportionnellement beaucoup moins nombreux à occuper un emploi. En 2006, selon l'enquête canadienne sur la participation et les limitations d'activités, seuls 35 % des individus de 15 à 64 ans, qui avaient une limitation visuelle, ont déclaré avoir un emploi. Ce taux était nettement inférieur à celui des individus québécois sans incapacité (73 %).

Plusieurs facteurs personnels et environnementaux sont associés à la participation au travail des personnes qui ont une déficience visuelle. Certains facteurs personnels sont non modifiables (ex. : degré de sévérité de la déficience visuelle, âge et sexe, âge au moment d'apparition de la déficience visuelle, présence d'une ou plusieurs déficiences additionnelles). Par contre, certaines aptitudes et habitudes de vie peuvent l'être, de façon à augmenter le potentiel de participation au travail (ex. : comportement; capacité de communication, de déplacement; responsabilités; éducation; travail; recherche d'emploi). Plusieurs facteurs environnementaux ont aussi une influence sur la probabilité d'obtenir et de maintenir un emploi (ex. : réception de services d'enseignement spécialisé, de réadaptation, d'orientation professionnelle; milieu de vie; lieu de résidence; milieu de travail / attitudes et accessibilité).

L'importance de la réadaptation au travail est évidente. Elle permet d'augmenter l'accès et le maintien à l'emploi, les interventions étant centrées tant sur les facteurs personnels (ex. : capacités compensatoires en lien avec le travail; comportement) que sur les facteurs environnementaux de nature sociale (ex. : comportement de l'employeur) et physique (aménagement des lieux et du poste de travail).

L'intervention précoce est un élément clé du succès des interventions en réadaptation au travail. En plus des phases de préparation, d'intégration et de maintien au travail, une phase préliminaire doit être prévue pour les adolescents. Il est par ailleurs important de développer un cheminement intégré entre les milieux de réadaptation (y compris l'arrimage pédiatrique et adulte), d'éducation, de travail, les organismes sociaux et gouvernementaux et autres.

Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle

1. La situation d'emploi des personnes ayant une déficience visuelle

Il est reconnu que l'inclusion dans le monde du travail est cruciale pour la pleine participation sociale et pour l'indépendance financière. Or, de façon historique, les personnes ayant une déficience visuelle (DV) ont toujours été sous représentées sur le marché du travail.

Les personnes avec déficience physique sont nombreuses à être confrontées à des obstacles qui limitent leur participation sociale, en particulier leur accès au marché de l'emploi. Des politiques gouvernementales ont facilité leur intégration sur le marché du travail. Au Québec, la politique d'ensemble « À part... égale », adoptée en 1984, ou plus récemment la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, en 2008, en constituent des exemples [15]. Toutefois, le taux d'emploi des individus qui ont une DV demeure très inférieur à celui de la population en général, malgré le fait que leur niveau de scolarité leur soit comparable [36]. En effet, l'enquête canadienne sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), publiée en 2006, a révélé que parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans qui avaient une limitation visuelle, seul le tiers (35 %) a déclaré occuper un emploi [6], comparativement à 73 % des Québécois sans déficience [7].

Le taux d'emploi des personnes ayant une DV est également inférieur à celui de la population qui présente d'autres types de déficiences physiques, comme l'ont constaté Shaw et al. (2007). En effet, seuls 41 % de leurs participants âgés de 22-30 ans occupaient un emploi. Ce taux était nettement inférieur à celui de la population de 25-54 ans qui avait des déficiences physiques en général (51 %) ou qui n'en avait aucune (82 %) (Gouvernement du Canada, 2002, cité par Shaw et al., 2007).

De nombreuses personnes avec DV font face à des obstacles à leur participation au travail. Par exemple, tel a été le cas de 59 % des individus interrogés par Shaw et al. (2007) et de 79 % des participants de l'étude néo-zélandaise de La Grow & Daye (2005). Dans l'EPLA, 56 % des individus occupés, en âge de travailler et qui avaient une DV, ont mentionné que leur état limitait la quantité et le genre de travail qu'ils pouvaient effectuer [6].

La non-participation de cette population à des activités de travail a entraîné une perte de productivité associée qui a occasionné, en 2007, une perte de 4,4 \$ milliards à l'économie canadienne [13].

2. Les concepts de participation au travail, de performance au travail et des capacités de la personne

Sandqvist (2007) propose un modèle conceptuel du fonctionnement au travail d'une personne, inspiré de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Ce modèle comprend trois dimensions associées au fonctionnement au travail : la participation au travail, la performance au travail et les capacités individuelles. Plusieurs de ses constituants sont similaires à ceux du modèle de la *Classification québécoise : Processus de production du handicap*, développé par Fougere et al. (1998).

La *participation au travail* est la capacité d'un individu à occuper son rôle de travailleur, donc à obtenir et à maintenir un emploi [34]. Selon la CIF, cette dimension implique 1) l'apprentissage / préparation au travail (ex. : faire un stage, aller en apprentissage, suivre une formation sur le tas, etc.) et 2) rechercher, obtenir et conserver un travail, obtenir des promotions et autres avancements, et quitter l'emploi de manière appropriée [16].

La *performance au travail* est l'habileté à effectuer, de façon satisfaisante, différentes tâches et activités de travail, donc à travailler [34]. Elle est contextuelle [16] et fait référence à la qualité et à la quantité du travail [31]. La performance au travail se manifeste par des habiletés sur divers plans : 1) physique; 2) organisation du temps, planification des tâches, adaptation aux changements, résolution de problèmes, etc.; 3) communication et interactions sociales [31].

Quant à la *capacité*, elle correspond à l'expression positive d'une aptitude qui permet à l'individu d'accomplir une tâche et une activité de travail [18; 34]. Il s'agit du niveau de fonctionnement le plus élevé de la personne (capacité maximale), dans un domaine donné et à un moment donné, tel qu'évalué par un instrument de mesure, dans un environnement uniforme ou normalisé [16]. Plusieurs aptitudes peuvent être sollicitées dans l'accomplissement d'une tâche de travail, comme celles reliées aux activités intellectuelles, aux comportements, aux sens et à la perception, aux activités motrices, etc. La capacité se distingue de la performance en ce sens qu'elle se situe dans un environnement uniforme ou normalisé, tandis que la performance s'inscrit dans un cadre de vie réel [16; 34].

Les interactions entre ces trois différentes dimensions sont multiples [16; 18; 34]. Par ailleurs, la qualité de la participation, de la performance au travail et des capacités de la personne résulte de l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux (facilitateurs et obstacles de nature sociale et physique) [16; 18; 31]. Finalement, Sandqvist (2007) inclut le facteur *temps* dans son modèle, en raison des changements qui surviennent, au cours du temps, sur le plan personnel (ex. : vieillissement, fluctuation de l'état de santé) et du travail (ex. : périodes d'achalandage,

introduction de nouvelles technologies, etc.) [31; 34]. Conséquemment, comme le soulignent Roy et al. (2011), dans un contexte d'évaluation des capacités de travail, il faut se rappeler que les résultats décrivent seulement temporairement le fonctionnement de l'individu, soit au moment où les mesures ont été prises.

Plusieurs facteurs personnels et environnementaux, de même que certaines habitudes de vie, influencent la participation au travail des personnes qui ont une déficience visuelle. Ils seront présentés dans la prochaine partie de ce document. Par ailleurs, il existe un consensus universel voulant que les personnes qui ont des incapacités significatives nécessitent des interventions de réadaptation au travail qui visent à soutenir leur (ré)intégration à la vie professionnelle. Ce thème de réadaptation au travail sera donc ensuite abordé, d'un point de vue général puis spécifique à la déficience visuelle.

3. Les facteurs qui influencent la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle

3.1. Les facteurs personnels et les habitudes de vie

Certains facteurs personnels sont non modifiables (ex. : degré de sévérité de la déficience visuelle; âge et sexe; âge au moment d'apparition de la déficience visuelle; présence d'une ou plusieurs déficiences additionnelles). Par contre, certaines aptitudes et habitudes de vie peuvent être modifiables de façon à augmenter le potentiel de participation au travail (ex. : comportement; capacité de communication, de déplacement; responsabilités; éducation; travail; recherche d'emploi).

3.1.1. Les facteurs personnels non modifiables

- Degré de sévérité de la perte visuelle
 - o Les résultats des études divergent à ce sujet. Certains auteurs concluent que le degré de sévérité de la perte visuelle est positivement associé à la participation au travail, tandis que le lien est inverse pour d'autres.
 - o Pour certains auteurs, le degré de sévérité de la perte visuelle aurait une influence positive sur la participation au travail. Par exemple, Leonard et al. (1999), cités par Bell & Mino (2013), ont trouvé que les personnes avec cécité ont plus de chance d'obtenir des emplois de haut niveau que celles partiellement aveugles. Les résultats de Darensbourg (2013) abondent dans le même sens; après avoir participé à un programme de réadaptation au travail, les individus qui avaient une DV sévère avaient deux fois plus de chance d'avoir un emploi compétitif que ceux dont la perte visuelle était moins prononcée.
 - o D'autres auteurs arrivent à des conclusions inverses, à savoir que le degré de sévérité de la DV est négativement associé à la participation au

travail. Par exemple, dans l'étude de Shaw et al. (2007), le taux d'emploi actif était de 36 % chez les jeunes de 15-30 ans avec basse vision, comparativement à 19 % chez ceux avec cécité. Dans l'étude de La Grow (2003), la différence de taux d'emploi était également marquée entre les groupes qui rapportaient avoir aucune, peu ou beaucoup de vision résiduelle, avec des taux d'emploi respectifs de 26 %, 35 % et 64 % [24]. Lee & Park (2008) ont également montré une relation inverse entre le degré de sévérité de la DV et le taux d'emploi.

- Limites causées par la déficience visuelle
 - o Malgré le développement technologique, toutes les tâches ne sont pas nécessairement accessibles aux personnes qui présentent une DV. Par exemple, certains participants de l'étude de Shaw et al. (2007) ont fait face à des obstacles liés aux exigences de l'emploi qui leur étaient incontournables, comme conduire un véhicule motorisé.
- Âge au moment d'apparition de la déficience visuelle
 - o L'apparition de la perte visuelle après l'âge de 16 ans réduit la probabilité d'occuper un emploi rémunéré [10; 25].
 - o Dans l'étude de La Grow (2004), les individus dont la DV est apparue à un très jeune âge (0-5 ans) avaient un taux d'emploi plus élevé (44 %) que ceux qui ont eu une DV plus tardivement (entre 25 % et 27 %).
- Déficience additionnelle
 - o La présence d'une ou plusieurs déficiences additionnelles réduit considérablement la probabilité d'occuper un emploi rémunéré [10; 25; 27].
- Sexe
 - o Dans plusieurs études, les hommes avec DV ont un taux d'emploi plus élevé que leurs pairs féminins [10; 14; 25; 27]. Ceci correspond à ce qui est observé dans la population en général, où les hommes ont un meilleur taux d'emploi que les femmes [17].
 - o D'autres études n'ont toutefois observé aucune influence associée au sexe [4; 10; 36].
- Âge
 - o Certaines études concluent que les personnes plus jeunes ont davantage de chances de se trouver un emploi rémunéré que les plus âgées [14; 25]. Par exemple, dans Darensbourg (2013), les sujets âgés de 36 ans ou moins avaient trois fois plus de chances de se trouver un emploi que les autres. Dans l'EPLA, parmi les participants ayant une limitation visuelle, les plus âgés étaient deux fois plus nombreux à se dire limités dans leur travail que les plus jeunes (65 % des 35-44 ans contre 33 % des 15-24 ans) [6].

- D'autres études n'ont trouvé aucune corrélation entre l'âge et l'emploi [4; 10; 27]

3.1.2. Les facteurs personnels et les habitudes de vie modifiables

- **Aptitudes**

- Comportement

- Auto détermination et locus de contrôle interne – Capella McDonall & Crudden (2009) ont évalué le degré d'autodétermination en demandant aux jeunes d'indiquer à quel point ils ont été responsables de leurs décisions durant leur expérience de réadaptation au travail. Quant au locus de contrôle interne, il correspond à la perception de la personne quant au contrôle qu'elle exerce sur sa destinée et sur son comportement; à sa tendance à considérer que les événements qui l'affectent résultent de ses actions, et non de facteurs sur lesquels elle n'a que peu d'influence, comme le hasard, les autres individus, les institutions ou l'État. Les résultats de Capella McDonall & Crudden (2009) montrent que l'auto détermination et le locus de contrôle interne sont significativement associés au taux d'emploi suite à la participation dans un programme de réadaptation au travail.
- Maturité – Les jeunes ayant un niveau de maturité plus élevé ont plus de probabilités d'obtenir un emploi [36].
- Attitude – Les personnes qui acceptent leur déficience visuelle et qui misent sur leurs forces et sur leurs capacités ont de meilleures chances d'obtenir un emploi [22] ou de le conserver [29]. Selon des travailleurs avec DV interrogés par des chercheurs, étant donné que les gens ignorent souvent ce qu'est une déficience visuelle, il est important que l'individu avec DV soit ouvert à discuter avec son employeur de sa condition visuelle et à l'informer de ses capacités, de ses compétences, des adaptations facilitatrices, etc. [5; 23]. Il doit se sentir confortable avec sa déficience visuelle et, par son attitude, être un « ambassadeur » de la DV, selon des employeurs interrogés par Golub (2006). Ce peut être par exemple en engageant et en maintenant des liens sociaux avec ses collègues de travail; en démontrant une attitude positive; en insistant sur le fait qu'il doit être considéré comme tout autre employé; en respectant la même étiquette et les mêmes standards de travail que ses collègues.

- **Habitudes de vie**

- **Communication**

- Dans l'étude de Bell & Mino (2013), les personnes qui lisaient le braille de façon quotidienne ou hebdomadaire avaient un plus haut taux d'emploi. Les auteurs ne fournissent pas d'explication quant à ce résultat.
- Plusieurs autres auteurs ont montré que la capacité d'utilisation des technologies informatiques et de communication augmente la probabilité d'avoir un emploi [4; 8; 27]. Par exemple, dans l'étude de Capella McDonall & Crudden (2009), après avoir participé à un programme de réadaptation au travail, 91 % des utilisateurs d'aide technologique occupaient un emploi, comparativement à 25 % des individus qui n'en utilisaient pas.
- Dans une étude de Zhou et al. (2013), les adolescents avec DV qui avaient une perception élevée de leur niveau de compétence en informatique étaient proportionnellement plus nombreux à détenir un emploi rémunéré que ceux dont cette auto-perception était faible, indépendamment du degré de sévérité de leur perte visuelle. Ces auteurs expliquent que mis à part le fait que la plupart des emplois exigent maintenant des habiletés en informatique, les technologies de l'information et de la communication peuvent aussi aider à surmonter certains obstacles à la participation au travail [42]. Elles peuvent par exemple aider à organiser les transports et déplacements, à lire du matériel imprimé, à obtenir de l'information sur les offres d'emploi, à remplir des formulaires de demande d'emploi, etc. L'accès aux emplois devient facilité [19; 40].

- **Déplacements**

- Avoir de bonnes capacités de mobilité est positivement associé à la participation au travail (revue de littérature de Goertz et al., 2010; [20; 40]).
- Dans Bell & Mino (2013), les personnes avec DV ou légalement aveugles qui utilisaient une canne blanche dans leurs déplacements quotidiens avaient un taux d'emploi plus élevé que les autres (57 % contre 49 %). De plus, les utilisateurs d'une canne longue rigide avaient un taux d'emploi de 66 %, comparativement à 47 % pour les utilisateurs d'une canne pliante ou plus courte et 34 % pour ceux utilisant une autre aide ou aucune canne. Les auteurs ne fournissent pas d'interprétation clinique quant à ces résultats.

- **Responsabilités**

- Chez les jeunes avec DV, la participation dans les activités quotidiennes est corrélée avec la probabilité d'avoir un emploi [36]. Il est important que

l'enfant avec DV puisse contribuer à la vie familiale et communautaire de façon significative afin qu'il apprenne à prendre des responsabilités, qualité essentielle dans le monde du travail.

- Éducation

- Il ressort clairement des études que la probabilité d'obtenir un emploi augmente avec le niveau de scolarité ou de compétences scolaires [3; 4; 8; 10; 22; 23; 25; 27], ou à tout le moins avec la complétion des études secondaires [40]. Par exemple, dans Bell & Mino (2013), les personnes possédant un diplôme postsecondaire avaient deux fois plus de chances d'avoir un emploi que celles sans diplôme. Cette relation positive entre le niveau de scolarité et le taux d'emploi est d'ailleurs présente dans la population en général [38].

- Travail

- Occupation bénévole ou rémunérée
 - Le nombre d'emplois détenus et l'expérience de travail récente chez les jeunes en voie de transition vers l'âge adulte et le monde du travail sont positivement associés à leur participation au travail [8; 23; 40]. Dans l'étude de Capella McDonall & Crudden (2009), 58 % des jeunes qui avaient travaillé au cours des 2 dernières années ont obtenu un emploi suite à leur participation à un programme de réadaptation au travail, comparativement à moins de 24 % de ceux qui n'avaient pas travaillé récemment.
 - Selon Hayde (1998), cité par Joseph & Robinson (2012), autant pour les jeunes avec ou sans DV, l'expérience de travail acquise lors de l'adolescence, ne serait-ce que garder des enfants, tondre la pelouse ou pelleter de la neige, permet ensuite d'accéder graduellement à des emplois plus formels et plus exigeants sur le plan des responsabilités. Wolfe (2008) est du même avis [41]. Selon elle, les jeunes doivent s'impliquer dans des clubs scolaires, des activités parascolaires, des travaux bénévoles, pour évoluer ensuite graduellement vers la recherche d'un travail rémunéré. Ces expériences leur permettent de bâtir une connaissance internalisée du monde de l'emploi ainsi que des habiletés de base essentielles au travail (organisation, vitesse, capacités de prise de décision, déplacements, etc.) [23; 41].
 - Être sans emploi depuis une longue période de temps est négativement associé à la participation au travail [37].
- Recherche d'un emploi
 - Les habiletés et les capacités limitées de recherche d'emploi peuvent nuire à l'efficacité de la recherche d'emploi [36]. Or,

plusieurs personnes avec DV font face à cette limitation. Par exemple, dans une étude de Sacks et al. (1998), tandis que 81 % des étudiants voyants avaient trouvé leur propre emploi, ce ne fut le cas que pour 31 % de ceux ayant une basse vision et 19 % de ceux qui étaient aveugles; les autres qui travaillaient ont obtenu un emploi grâce à leurs professeurs et à leurs conseillers [33]. Par ailleurs, dans l'EPLA, 21 % des travailleurs ayant une limitation visuelle se disaient limités dans leurs capacités à chercher un emploi [6]. La population avec DV est par ailleurs souvent confrontée à un manque d'assistance pour le développement de ses habiletés de recherche d'emploi, à une difficulté à accéder à une bonne assistance de placement en emploi ou même à recevoir de l'information sur les opportunités de carrière [40].

3.2. Les facteurs environnementaux sociaux et physiques

Les facteurs suivants sont associés positivement à la participation au travail :

- Services d'enseignement spécialisé ou de réadaptation
 - o Entraînement à la communication braille ou au doigté sur clavier [27];
 - o Entraînement à l'utilisation de technologies informatiques [27];
 - o Entraînement en orientation et mobilité (revue de littérature de Goertz et al., 2010);
 - o Services de réadaptation au travail [19; 40].
- Services d'orientation professionnelle
 - o Services d'un conseiller d'orientation professionnelle lors du parcours scolaire [40].
- Milieu de vie
 - o Encouragements de la famille, des amis et de l'entourage [5; 36];
 - La revue de littérature de Bell & Mino (2013) illustre le rôle clé que joue le soutien positif provenant de la famille et d'autres personnes significatives (ex. : pairs, mentors, etc.);
 - L'utilisation de mentors et de modèles de rôle améliorerait l'estime de soi [19].
 - o Attentes plus élevées de la part des parents quant à la performance du jeune dans les activités quotidiennes [36].
- Lieu de résidence
 - o Demeurer dans une région métropolitaine [27].
- Milieu de travail / attitudes
 - o L'attitude et le comportement d'un employeur potentiel peuvent constituer un obstacle à l'embauche, comme l'ont expérimenté 24 % des personnes avec DV interrogées par Slade & Simkiss (2008). Il peut s'agir d'une

attitude discriminative, mais aussi d'une ignorance des aspects entourant les capacités et la sécurité des personnes ayant une DV [23; 26]. Or, ce manque de connaissances est susceptible d'entraîner de la peur et de la résistance [23].

- Une étude qualitative de Golub (2006) s'est attardée à la perception des employeurs envers l'intégration des personnes ayant une DV. Elle illustre bien l'importance de l'accommodation mutuelle. Selon les employeurs interviewés, les constructions sociales et culturelles doivent changer et être malléables afin de favoriser une intégration harmonieuse de ces travailleurs. Par exemple, l'employeur doit reconnaître a) la valeur intrinsèque d'avoir un employé ayant une DV, en considérant la diversité comme étant une force plutôt qu'une simple accommodation; b) qu'il n'y a pas nécessairement une seule façon de faire les choses; c) qu'il y a des moments où un accommodement est nécessaire, par exemple sur le plan des méthodes de travail; d) qu'il doit fournir le matériel et les équipements nécessaires. L'employeur s'attend toutefois à ce que la performance du travailleur avec DV soit la même que celle des autres employés, afin de faciliter entre autres son acceptation dans le groupe.
- Selon certaines études qualitatives, la participation au travail pourrait être facilitée si l'employeur recevait de l'éducation sur la DV [23; 26]. Notamment à ce sujet, en Allemagne, la *German Federation of the Blind and Partially Sighted* a créé le *Network for Vocational Participation* (réseau pour la participation au travail), dont le but est d'éduquer les employeurs sur le potentiel des travailleurs ayant une perte visuelle [30]. Par ailleurs, selon les employeurs interviewés par Golub (2006), l'employeur doit aussi participer à la sensibilisation des travailleurs, afin d'estomper les mythes et stéréotypes et faciliter l'intégration de l'employé ayant une DV.
- Milieu de travail / accessibilité
 - Lieux [20; 26]. L'accessibilité des lieux peut être limitée, entre autres, par le territoire couvert par le système de transport en commun ou par un environnement non sécuritaire pour des piétons;
 - Information [20]. Selon les employeurs interviewés par Golub (2006), l'information (ex. : procédures) devrait être adaptée de façon à être accessible par les employés ayant une DV.
 - Ressources adaptées (matériel, équipement, technologies, etc.) [23; 36].

4. La réadaptation en bas âge, en préparation pour l'avenir

Pour le *Council of Exceptional Children, Division of Vision Impairment*, aux États-Unis, il est évident que les enfants et les adolescents avec DV ont besoin d'une évaluation et

d'un entraînement (*instruction*) spécialisés afin qu'ils développent les habiletés nécessaires à leur indépendance fonctionnelle. Cet aspect est crucial, rendu à l'âge adulte, pour l'intégration et la participation sociale dans les milieux tels que l'éducation, le travail ou la vie communautaire [28]. L'acquisition de l'autonomie dans les activités quotidiennes, à un jeune âge, aide entre autres la personne à développer les ressources internes nécessaires pour qu'elle soit capable, dans le futur, d'être autonome et de se trouver et conserver un emploi [36].

5. La réadaptation au travail

5.1. L'importance des interventions précoces

L'Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ, 2009) propose un cadre de référence pour la réadaptation au travail, dont les étapes mènent à l'intégration dans un milieu de travail. Il s'applique autant aux adolescents qui aspirent à une réalisation professionnelle qu'aux adultes qui recherchent un emploi, souhaitent maintenir leur participation dans un emploi actuellement occupé ou aspirent à effectuer un retour dans un emploi nouveau ou antérieur.

L'intervention précoce est l'un des principes directeurs de la réadaptation au travail et un élément clé du succès [2]. La revue de littérature de l'AERDPQ (2009) montre que l'initiation précoce du processus d'évaluation du travail auprès de l'utilisateur adulte permet, suite à une documentation et à une évaluation rigoureuse et détaillée, d'établir les pronostics et d'amorcer les interventions le plus rapidement possible. Il est important que l'individu soit impliqué activement et de façon précoce dans des activités de travail afin qu'il développe ou maintienne son identité de travailleur et qu'il s'engage plus facilement dans le processus de sa réadaptation. Quant aux adolescents, le début du 2^e cycle du secondaire constitue une étape charnière durant laquelle il est important d'aborder l'habitude de vie « travail », cette période servant de base à leur construction identitaire en regard de leur employabilité [2; 21].

Par ailleurs, il est important de développer une vision unique et un cheminement intégré entre les milieux de réadaptation (y compris l'arrimage entre les milieux pédiatriques et adultes), le réseau scolaire, le milieu de travail, les organismes sociaux et gouvernementaux et autres [2; 21]. Qu'il s'agisse d'adolescents ou d'adultes, l'implication des milieux de travail, des maisons d'enseignement et des familles est primordiale pour garantir le succès du processus de réadaptation et d'intégration au travail [2; 21].

5.2. Les phases du processus de réadaptation au travail

Le processus de réadaptation au travail peut se subdiviser en quatre grandes phases, soit la phase préliminaire, qui s'adresse aux adolescents, la préparation au travail, l'intégration au travail et le maintien au travail [2].

- 1) La phase préliminaire, pour les adolescents
 - Choix du parcours de formation;
 - Apprentissage et développement : de certaines habiletés générales nécessaires pour faire la transition vers un emploi, comme l'habileté à défendre ses intérêts; des compétences associées à l'employabilité (ex. : règles de bienséance, ponctualité, sens des responsabilités); des compétences associées à la vie autonome (transport, communication, responsabilités personnelles et civiles, etc.); des habiletés de relations interpersonnelles, de résolution de problèmes, de prise de décisions, etc. [2; 21].
- 2) La préparation au travail
 - Évaluation des facilitateurs et des obstacles associés à l'environnement de vie et de travail; évaluation des capacités et des incapacités, du niveau de réalisation des habitudes de vie; pronostic en lien avec l'emploi ciblé ou identification d'un nouvel emploi; préparation à l'emploi; identification des aides ou adaptations nécessaires, etc. [2; 21];
- 3) L'intégration au travail
 - Soutien à la recherche d'emploi s'il y a lieu; soutien dans l'adaptation de la personne à l'environnement et dans le développement de sa productivité; validation de sa compatibilité réelle avec l'emploi ciblé; détermination des soutiens nécessaires à court, moyen et long terme pour le maintien en emploi de façon autonome et durable; etc. [2; 21];
- 4) Le maintien au travail
 - Suivi pour éviter ou diminuer les situations de handicap éventuelles; réponse à une problématique particulière ou à un changement dans le cheminement d'emploi, etc. [2; 21].

Différentes modalités de stages ou d'activités de développement des capacités de travail peuvent être utilisées dans une démarche de réadaptation au travail, comme l'évaluation des capacités à exercer un emploi, le développement des capacités de travail, la formation en entreprise, etc. [2]. En lien avec ce dernier point, la formation sur les lieux de travail, l'apprentissage par compagnonnage, ainsi que le fait de suivre des cours spécifiques à un emploi ou à une carrière, ont été le plus souvent identifiés, par les participants de l'étude de La Grow & Daye (2005), comme étant les modalités d'intervention qui les ont le plus aidés à trouver et conserver un emploi ou à obtenir un avancement professionnel. Par ailleurs, le stage permet d'acquérir de l'expérience de

travail; il peut donc revêtir une grande importance, le manque d'expérience constituant souvent un obstacle à la participation au travail des jeunes qui ont une DV [23].

La réadaptation au travail peut également constituer une opportunité d'intervention positive auprès de l'employeur afin de le sensibiliser et l'amener à s'ouvrir à la différence. Il est indéniable qu'avec le vieillissement de la population et le départ massif des *baby-boomers* à la retraite, la population active sur le marché du travail croît moins rapidement que l'emploi, ce qui crée un vide au niveau des effectifs et entraîne des besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité [11; 15]. Les entreprises auront donc à gagner en diversifiant leur main-d'œuvre par le recrutement, par exemple, de personnes ayant une déficience. Les employeurs ne soupçonnent souvent pas les compétences de ces travailleurs et ignorent souvent qu'il n'est pas nécessairement compliqué d'aménager leurs tâches ou d'adapter leur poste de travail.

Des guides québécois de gestion ont été élaborés à l'intention des employeurs qui veulent améliorer leur pratique d'embauche des personnes handicapées. Ceux publiés par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées et Kéroul [11] et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [9] en constituent des exemples. L'on y propose diverses informations et conseils en lien avec des politiques d'accueil, d'intégration et de maintien en emploi; des moyens d'aplanir les obstacles; des démarches opérationnelles; des ressources disponibles; des mesures et des programmes qui peuvent aider l'entreprise dans sa démarche d'embauche, etc.

6. La réadaptation au travail des personnes ayant une déficience visuelle

La littérature sur la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle montre qu'afin d'éliminer plusieurs obstacles à l'emploi, le développement d'habiletés compensatoires est essentiel avant d'entreprendre un entraînement scolaire ou professionnel, ou un placement en emploi [21]. Par ailleurs, les jeunes ont besoin d'être guidés pour développer des stratégies et des habiletés sociales qui leur permettent d'avoir des interactions positives et efficaces dans des situations sociales variées, comme celles au travail [32].

La préparation au travail constitue un élément important dans le processus de réadaptation au travail. À cet effet, Shaw & Gold (2011) ont développé un instrument d'évaluation du niveau de préparation à l'emploi des personnes aveugles ou partiellement voyantes [35]. Il comprend 12 échelles qui évaluent différents aspects associés à la participation au travail, comme la technologie, les incapacités, le réseau social, les stratégies de recherche d'emploi, etc. Son but est d'aider la personne à se préparer au marché du travail, en fonction des sphères où ses besoins sont les plus grands.

Jo et al. (2010) ont montré que la réadaptation au travail peut permettre à l'individu d'augmenter sa confiance en soi, d'accepter ses limites et de mettre l'accent sur ses capacités plutôt que sur ses incapacités et de ce fait, d'augmenter ses chances de se trouver un emploi. Leurs résultats soutiennent la notion que des interventions précoces, après l'apparition de la déficience visuelle, sont nécessaires afin de prévenir l'anxiété, la dépression, la perte de l'estime de soi et une réduction des attentes envers le futur.

L'importance de la réadaptation au travail (RT) est bien illustrée par Bell & Mino (2013). Dans leur étude, les personnes avec DV qui ont reçu des services de RT ont été plus nombreuses à rapporter ensuite être employées à temps plein (37 %) ou à temps partiel (13 %) que celles qui n'en ont pas reçu (18 % temps plein et 8 % temps partiel). Une autre étude de Bell (2010) a été effectuée entre 1997 et 2007. Elle a montré que parmi les usagers sans emploi au moment de leur admission dans le programme de RT, en moyenne, 16 % ont trouvé un emploi au cours du processus de RT ou suite à celui-ci. Cette tendance a augmenté au fur des années (13,5 % en 1997 comparativement à 20 % en 2007).

Les personnes ayant une DV ont non seulement besoin de développer des habiletés compensatoires, mais aussi d'être soutenues dans leur recherche d'emploi. Par exemple, Simkiss & Slade (2008) ont demandé à des personnes avec DV d'indiquer quelles formes de soutien les aideraient le plus dans un emploi. À cet égard, deux participants sur trois ont mentionné 1) l'information sur les types d'emplois pouvant être occupés par des personnes avec DV et 2) des conseils sur le soutien offert aux personnes partiellement ou totalement aveugles qui occupent un emploi. Elles ont aussi indiqué « aider à identifier les emplois disponibles » (49 %) et « aider à avoir de l'expérience de travail » (36 %).

Plusieurs programmes de préparation à l'emploi ont été développés spécifiquement à l'intention des personnes ayant une DV [39]. La plupart offrent des cours de préparation à l'emploi et à la recherche d'emploi, dans le but d'augmenter entre autres les compétences associées à la participation au travail, la confiance en soi et les stratégies de recherche d'emploi. Strechay (2011) décrit plusieurs initiatives américaines qui visent à favoriser l'intégration ou le maintien au travail des personnes ayant une DV, dont les suivantes :

- *Hadley School for the Blind* – Cette école offre des opportunités innovatrices d'entraînement au travail; des cours de préparation à l'emploi et à la recherche d'emploi; des Webinaires sur des thèmes reliés à l'emploi; des cours sur la façon de devenir travailleur autonome avec un budget de départ de 5 000 \$ ou moins. Elle a récemment introduit le *Forsythe Center for Entrepreneurship*, un programme qui entraîne les personnes ayant une déficience visuelle à l'entrepreneuriat.

- *National Industry for the Blind* – Cet organisme offre une variété d'opportunités d'emplois et de formations à l'emploi.
- *Alabama Division of Vocational Rehabilitation Services* – Cet organisme travaille en étroite collaboration avec l'*Alabama Institute for the Deaf and Blind*. Entre autres, il offre des expositions technologiques ouvertes aux entreprises, aux consommateurs et au public; a développé une base de données nationale sur le mentorat dans le but d'offrir du soutien aux personnes qui recherchent un emploi; a formé 70 mentors avec DV.
- *Maine's Employability Skills Program* – Il s'agit d'un programme de formation de 5 jours. L'on vise à augmenter les compétences en lien avec la déficience visuelle (*blindness-specific competencies*), la confiance en soi et les stratégies de recherche d'emploi, afin de renforcer la mise en valeur personnelle lors de la recherche d'emploi. Il s'appuie sur des présentations et des formations pratiques sur les outils et stratégies de recherche d'emploi, le mentorat par les pairs et des exercices de découverte de soi. Les participants ont l'occasion de discuter avec des employeurs sur ce qu'ils attendent vraiment de leurs employés. Ils doivent également développer leur propre plan d'action 1) sur les stratégies de recherche d'emploi qu'ils utiliseront et 2) sur la façon dont ils acquerront les compétences additionnelles qui leur sont nécessaires avant d'amorcer leur recherche d'emploi. Le programme se termine par une série de télérencontres basées sur un modèle de « club d'emploi »; le participant y obtient de l'encouragement lors de ses activités de recherche d'emploi, du mentorat par les pairs, une occasion d'évaluer ce qui fonctionne bien et ce qui devrait être amélioré, etc.

Au Canada, le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail, subventionné par Emploi Ontario, a développé le *Workplace Essential Skills Partnership*. Sans être spécifique à la déficience visuelle, il s'agit d'un programme d'employabilité dont le but est de procurer, au participant qui a une déficience, les outils nécessaires pour être compétitif sur le marché du travail et la confiance en soi pour devenir employé. L'on y offre des ateliers intensifs sur divers sujets reliés à la participation au travail, comme la gestion du temps, l'étiquette au travail, la communication interpersonnelle, les techniques d'entrevue, etc. [12].

Il existe également des ressources d'information en ligne pouvant venir en soutien au chercheur d'emploi ayant une DV. Celle développée par l'*American Foundation for the Blind* (AFB) en constitue un exemple intéressant [1]. L'on y trouve par exemple de l'information sur l'emploi et les stratégies de recherche d'emploi, des conseils sur la préparation du curriculum vitae, de l'entrevue, etc. L'on y offre également un cours en ligne qui couvre la prise de conscience de soi, l'exploration de carrière, le processus de recherche d'emploi, etc. Le participant peut également trouver un mentor qui a une déficience visuelle et communiquer avec lui. La démarche de l'AFB a d'ailleurs inspiré

des organismes d'autres pays comme le Danemark, où le mentorat par les pairs est maintenant disponible de même qu'un site internet qui fournit des conseils en lien avec l'emploi [5].

7. Conclusion

Les personnes avec déficience visuelle ont un taux d'emploi nettement inférieur à celui de la population voyante, malgré le fait qu'elles soient aussi instruites. Des facteurs tant personnels qu'environnementaux sont à l'origine des obstacles à leur employabilité. Certains facteurs personnels sont non modifiables (ex. : âge, sexe, degré de sévérité de la perte visuelle). Toutefois, plusieurs aptitudes, habitudes de vie et facteurs environnementaux peuvent l'être, entre autres par des interventions spécialisées qui peuvent contribuer à augmenter le potentiel d'accès à l'emploi.

Avant tout, le processus d'adaptation et de réadaptation globale est nécessaire pour le développement des habiletés compensatoires. Par contre, la réadaptation au travail doit aussi être effectuée de façon précoce, afin de préparer l'individu au travail et le soutenir dans son exploration professionnelle s'il y a lieu, sa préparation, son intégration et son maintien dans un emploi. Les interventions visent non seulement à augmenter les compétences associées à la participation au travail et à aplanir les obstacles présents dans l'environnement de vie et de travail, mais aussi à améliorer la confiance en soi et les stratégies de recherche d'emploi, souvent déficientes.

L'importance de la réadaptation au travail est évidente. Elle permet d'augmenter l'accès et le maintien à l'emploi, les interventions étant centrées tant sur les facteurs personnels (ex. : capacités compensatoires; comportement) que sur les facteurs environnementaux de nature sociale (ex. : comportement de l'employeur) et physique (ex. : aménagement des lieux et du poste de travail).

Dans le cas des jeunes, la préparation préliminaire doit débiter dès l'adolescence afin de favoriser la transition qui les mène vers le monde adulte et de l'emploi. Des questions demeurent toutefois présentes, par exemple sur les types d'interventions qui devraient être intégrées dans un tel programme de transition, afin d'optimiser son impact positif quant au succès vers l'emploi.

8. Références

1. American Foundation for the Blind. *CareerConnect*. Récupéré le 8 juillet 2013 du site de l'auteur: <http://www.afb.org/section.aspx?FolderID=2&SectionID=7>.
2. Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec. (2009). *Cadre de référence sur la réadaptation au travail pour les personnes ayant des incapacités qui découlent d'une déficience auditive, du langage, motrice ou visuelle*. Montréal: Auteur. Récupéré le 2 juillet 2013 du site de l'auteur: http://www.aerdpq.org/fichiers/publications/cadre_de_reference_travail.pdf.
3. Bell, E. (2010). Competitive employment for consumers who are legally blind: a 10-year retrospective study. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, 47(2), 109-116.
4. Bell, E. C., & Mino, N. (2013). Blind and visually impaired adult rehabilitation and employment survey: Final results [ressource électronique]. *The Journal of Blindness Innovation and Research* 3(1). Récupéré le 16 juillet 2013 du site TechVision: <http://www.yourtechvision.com/>.
5. Bjorkmann, A. (2008). Of course I'm going to work ! dans O. Overbury & J. Gresset (dir.) *Research and Rehabilitation partnership. Proceedings of the 9th International Conference on Low Vision - Vision 2008*, 382-384.
6. Brennan, S., & Sleightholm, M. (2009). *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2006. Faits sur les limitations visuelles. Feuillet d'information no 3*. Ottawa: Statistiques Canada. Récupéré le 2 juillet 2013 du site de Statistiques Canada: <http://www.statcan.gc.ca>.
7. Camirand, J., Dugas, L., Cardin, J., Dubé, G., Dumitru, V., & Fournier, C. (2010). *Vivre avec une incapacité au Québec. Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006*. Québec: Institut de la statistique du Québec. Récupéré le 2 juillet 2013 du site l'Institut de la statistique du Québec, section Publications - Santé : <http://www.stat.gouv.qc.ca/>.
8. Capella McDonnall, M., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329-341
9. Charbonneau, M., & Ouellette, D. (2008). *L'accès à l'égalité en emploi. Guide pour l'intégration des personnes handicapées. Programme d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. Québec: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Récupéré le 6 juillet 2013 du site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, section Droits de la personne - Responsabilité des employeurs: <http://www.cdpedj.qc.ca/>.
10. Clements, B., Douglas, G., & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work - Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 39(1), 21-30.
11. Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées & Kéroul. (2011). *La gestion de la diversité, une opportunité à saisir!: Guide de gestion à l'intention des employeurs qui veulent améliorer leur pratique d'embauche des personnes handicapées [ressource électronique]*. Récupéré le 16 juillet 2013 du site de l'auteur: <http://www.camo.qc.ca/employeurs/>.
12. Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail. *Workplace Essential Skills Partnership (WESP)*. Récupéré le 28 février 2012 du site de l'auteur: <http://www.ccrw.org/>.
13. Cruess, A. F., Gordon, K. D., Bellan, L., Mitchell, S., & Pezzullo, M. L. (2011). The cost of vision loss in Canada. 2. Results. *Canadian Journal of Ophthalmology*, 46(4), 315-317.
14. Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 29-34.

15. Direction générale adjointe des politiques d'emploi - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2008). *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*: Direction des communications / Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Récupéré le 6 juillet 2013 du site du Ministère: <http://www.mess.gouv.qc.ca/>.
16. Équipe Classification, Évaluation, Enquêtes, & Terminologie. (2011). *CIH-2. Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Projet final. Version complète*. Genève, Suisse: Récupéré le 31 juillet 2013 du site <http://dcalin.fr/fichiers/cif.pdf>.
17. Ferrao, V. (2010-2011). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Travail rémunéré*. Ottawa: Statistique Canada. Récupéré le 16 juillet 2013 du site de Statistique Canada: <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.htm#a17>.
18. Fougereyrollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Côté, J., & St-Michel, G. (1998). *Classification québécoise : Processus de production du handicap*. Lac St-Charles (Québec): Réseau international sur le processus de production du handicap.
19. Goertz, Y. H. H., Houkes, I., Nijhuis, F. J. N., & van Lierop, B. A. G. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404-418.
20. Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (12), 715-725.
21. Huffman, L., & Strechay, J. (2010). Insider tips for getting the most from vocational rehabilitation. *AFB AccessWorld Magazine* 11(6). Récupéré le 16 juillet 2013 du site <http://afb.org/afbpres/pub.asp?DocID=aw110602>.
22. Jo, S.-J., Chen, R. K., & Kosciulek, J. F. (2010). Employment outcomes among individuals with visual impairments: The role of client satisfaction and acceptance of vision loss. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 41(3), 3-8.
23. Joseph, M.-A., & Robinson, M. (2012). Vocational experiences of college-educated individuals with visual impairments. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 43(4), 21-28.
24. La Grow, S. J. (2003). Employment among working-age members of the Royal New Zealand Foundation for the Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(7), 429-433.
25. La Grow, S. J. (2004). Factors that affect the employment status of working-age adults with visual impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98(9), 546-560.
26. La Grow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*(26), 173-185.
27. Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: results of a national survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(3), 147-159.
28. Lewis, S. (n.d.). *The need for targeted instruction in independent living skills in the curriculum of students with visual impairments. Position Paper of the Division on Visual Impairments, Council of Exceptional Children [ressource électronique]*: Council of Exceptional Children. Récupéré le 25 juillet 2013 du site de la Division on Visual Impairments, Council of Exceptional Children: http://www.stemvi.com/public_html/positionpapers.html.
29. Nijhuis, F. J. N., van Lierop, B. A. G., & van de Toren, K. (2008). Surviving in employment. The use of compensation strategies in the working situation. dans O. Overbury & J. Gresset (dir.) *Research and Rehabilitation partnership. Proceedings of the 9th International Conference on Low Vision - Vision 2008*, 401-404.
30. Reymann, R. (2008). Blind people into work: lessons from an Awareness Raising Campaign. dans O. Overbury & J. Gresset (dir.) *Research and Rehabilitation partnership. Proceedings of the 9th International Conference on Low Vision - Vision 2008*, 378-381.

31. Roy, S., Durand, M.-J., & Corriveau, H. (2011). *L'évaluation des capacités reliées au travail pour une clientèle présentant une déficience physique. Guide de pratique à l'intention des ergothérapeutes*. Montréal: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Récupéré le 31 juillet 2013 du site de l'IRSST, section Publications et Outils: <http://www.irsst.qc.ca>.
32. Sacks, S. Z., Lueck, A. H., Corn, A. L., & Erin, J. N. (2011). *Position paper on low vision: part 2. Supporting the social and emotional needs of students with low vision to promote academic and social success. A Position Paper of the Division on Visual Impairments, Council of Exceptional Children*. Arlington, VA: Council for Exceptional Children. Récupéré le 6 février 2012 du site de la Division on Visual Impairments, Council of Exceptional Children: <http://www.cecdvi.org/positionpapers.html>.
33. Sacks, S. Z., Wolffe, K. E., & Tierney, D. (1998). Lifestyles of students with visual impairments: preliminary studies of social networks. *Exceptional Children*, 64(4), 463-478.
34. Sandqvist, J. (2007). *Development and Evaluation of Validity and Utility of the Instrument Assessment of Work Performance (AWP)*. (thèse de doctorat, Université Linköping, Linköping, Suède). Récupéré le 31 juillet 2013 du site <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:17312/FULLTEXT01>.
35. Shaw, A., & Gold, D. (2011). Development of a tool for the assessment of employment preparedness specifically for persons who are blind or partially sighted. *Work*, 39, 49-62.
36. Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: how are these youths faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7-21.
37. Slade, J., & Simkiss, P. (2008). Work focus: Creating an employment marketplace for blind and partially sighted people. dans O. Overbury & J. Gresset (dir.) *Research and Rehabilitation partnership. Proceedings of the 9th International Conference on Low Vision - Vision 2008*, 374-377.
38. Statistiques Canada. Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation. (Février 2012). *Indicateurs de l'éducation au Canada. Niveau de scolarité et emploi : le Canada dans un contexte international. Feuille d'information no 008*. Ottawa: Récupéré le 13 juillet 2013 du site de l'auteur: <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-599-x/81-599-x2012008-fra.pdf>.
39. Strechay, J. (2011). The current state of employment for people with vision loss: National and State perspectives. *AFB AccessWorld Magazine* 12(10). Récupéré le 2 juillet 2013 du site <http://www.afb.org/afbpress/pub.asp?DocID=aw121007>.
40. Wolffe, K. (22 janvier 2012). *Employment Success. What research tells us about youth and adults with visual impairments*. Communication présentée au CRIR-MAB McKay rehabilitation center.
41. Wolffe, K. (2008). Career preparation; Research and practical implications for professionals. dans O. Overbury & J. Gresset (dir.) *Research and Rehabilitation partnership. Proceedings of the 9th International Conference on Low Vision - Vision 2008*, 420-423.
42. Zhou, L., Smith, D. W., Parker, A. T., & Griffin-Shirley, N. (2013). The relationship between perceived computer competence and the employment outcomes of transition-aged youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 107(1), 43-53.