



# Déficiences visuelles et emploi

État des lieux  
et perspectives

JUILLET 2023

## SOMMAIRE

Éditorial de l'Agefiph	P. 3
Avant-propos de la ministre déléguée chargée des Personnes handicapées	P. 4
Avant-propos du Secrétariat général du comité interministeriel du handicap	P. 5
① Déficience visuelle : panorama en chiffres	P. 6-7
② Le vécu des personnes en situation de handicap	P. 8-13
③ Le numérique : limitations ou opportunités pour les déficients visuels	P. 14-16
④ Des actions soutenues par l'Agefiph et le FIPHFP	P. 17-20
⑤ Des actions innovantes	P. 21-23

## ÉDITORIAL

Les publications de l'Observatoire et Handicap de l'Agefiph ont vocation à produire et partager des connaissances autour de la place des personnes en situation de handicap dans l'emploi et la formation.

Depuis 2020, l'Agefiph renforce son dispositif pour mieux partager les fruits des coopérations et ses connaissances sur la population en situation de handicap sur le marché du travail. C'est d'ailleurs une des ambitions de son plan stratégique 2023–2027. Pour cela, elle déploie plusieurs outils d'enquêtes barométriques ou ponctuelles et une collection de publications quasi-mensuelle de l'Observatoire de l'Agefiph qui contribue à enrichir le débat public.

Après la publication consacrée aux personnes avec autisme et concernées par des troubles du neuro-développement, l'Observatoire emploi & handicap s'intéresse aux personnes déficientes visuelles. En France, près de 2 millions de personnes déclarent des limitations visuelles, 900 000 d'entre elles sont en âge de travailler.

Les données et expériences présentées dans cette publication s'inscrivent à la suite de l'enquête HOMERE soutenue notamment par l'Agefiph et proposée par un collectif des plus grandes associations représentatives des personnes présentant un handicap visuel. Elles mettent l'accent sur le profond besoin qu'ont les personnes en situation de handicap d'être totalement incluses dans le monde professionnel, en pouvant bénéficier des formations, des qualifications et de l'accessibilité de leur environnement de travail que cela implique.

Or des outils existent pour compenser les conséquences du handicap visuel, notamment pour soutenir l'autonomie, les mobilités et l'usage des outils numériques. Toutefois, ces solutions restent encore trop méconnues des intéressés comme de ceux qui travaillent avec eux. Une mobilisation et des efforts de communication sont nécessaires pour que leur utilisation devienne réellement massive et généralisée afin de favoriser la pleine participation des personnes en situation de handicap visuel au monde du travail.



**CHRISTOPHE ROTH**  
Président de l'Agefiph

L'expérimentation, l'innovation et la recherche constituent une voie prometteuse pour accélérer l'ouverture du monde du travail aux personnes déficientes visuelles et leur épanouissement dans l'emploi. Comme vous pourrez le découvrir en lisant ces pages, l'Agefiph aux côtés des pouvoirs publics, des associations et de tous les acteurs engagés, joue pleinement son rôle d'activateur d'innovation sur le sujet en soutenant des projets, des initiatives portées par des acteurs publics, associatifs et privés tant au niveau national que sur les territoires.



## — AVANT-PROPOS

Geneviève Darrieussecq - Ministre déléguée  
chargée des Personnes handicapées

Le marché de l'emploi en France a retrouvé ces dernières années une dynamique forte. Cette dynamique doit bénéficier à tous.

Le travail que nous menons pour l'emploi suit la ligne directrice annoncée lors de la dernière Conférence nationale du handicap. Elle consiste à placer les droits fondamentaux au cœur de toutes les décisions. Chacun doit pouvoir trouver un emploi à la hauteur de ses qualifications et de ses compétences.

Avec le rapprochement des réseaux Pôle emploi et Cap emploi, la prise en compte du handicap dans les certifications professionnelles, la réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les aides à l'embauche des travailleurs en situation de handicap, l'accès facilité des jeunes à l'apprentissage, la mobilisation nationale que porte le Gouvernement est inédite. Reflet concret de ces avancées, le taux de chômage pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap est passé de 19 % à 12 % entre 2017 et 2022. Le nombre d'apprentis handicapés a été multiplié par trois depuis 2019.

Mais il nous reste beaucoup à faire si nous souhaitons que cette dynamique se poursuive, et qu'elle bénéficie au plus grand nombre. Les personnes ayant un handicap visuel, aujourd'hui encore, sont confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi et à un manque d'outils pour leur permettre d'exercer leur métier. Les employeurs doivent être mieux formés à la prise en compte de leurs besoins spécifiques, qui posent pour beaucoup des questions d'accessibilité: des formations, des outils numériques, des locaux et des questions d'aménagement de poste de travail.

L'innovation technologique se manifeste par de plus en plus d'outils numériques incluant des fonctions facilitant la lecture et l'écriture pour les personnes ayant des troubles visuels et par des aides techniques plus performantes et plus polyvalentes.

La CNH prévoit précisément de revoir le remboursement par la Prestation de compensation du handicap (PCH) des aides techniques pour la communication. Elle prévoit également de généraliser les Equipes Locales d'Accompagnement sur les Aides Techniques (EQLAAT) sur l'ensemble du territoire à partir de 2024. Ces équipes sont à la disposition des personnes, pour les aider dans le choix et l'utilisation optimale des aides techniques.

L'ensemble de ces dispositifs peut faciliter l'insertion professionnelle et donner un coup d'accélérateur à la prise de conscience des employeurs de l'intérêt de recruter des travailleurs qui ont un handicap.

Nous avons tous un rôle à jouer pour changer la donne, et je remercie l'Agefiph pour son engagement !



## — AVANT-PROPOS

Sophie Rattaire - Coordinatrice interministérielle  
à l'accessibilité universelle - Secrétariat Général  
du Comité interministériel du handicap

L'accès à l'emploi des personnes déficientes visuelles exige pour être amélioré une réflexion et une action globale sur l'accessibilité comme nous y invite la convention des droits des personnes handicapées. Plusieurs leviers sont à mobiliser :

- L'accessibilité de la formation et des cursus avec la prise en compte des besoins spécifiques des personnes déficientes visuelles.
- L'accessibilité des locaux de travail et des outils de travail. Cela englobe l'accessibilité des outils numériques avec l'usage des technologies les plus adaptées aux personnes déficientes visuelles. Sans oublier les plateformes et outils de ressources humaines et de management.
- La mobilité dans le parcours professionnel pour ne pas créer de rupture dans l'évolution des carrières professionnelles.

Les politiques publiques menées ces dernières années se sont construites sur cette approche globale. De premiers résultats sont là : l'emploi des personnes handicapées a bénéficié de la réduction globale du chômage passant de 19% en 2017 à 12% en 2022. La Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 fixe le cap et enjoint à poursuivre et intensifier l'action publique.

Parmi les nombreuses mesures, citons l'accompagnement qui sera mis en place dans cinq universités pour devenir des démonstrateurs exemplaires pour un enseignement accessible. Pour éviter les ruptures et réduire les délais d'aménagement de poste, une plateforme de prêt de matériel sera déployée dans chaque région par l'Agefiph et le FiPHFP.

La portabilité des équipements de compensation entre les employeurs privés sera rendue possible et un sac à dos numérique des aménagements dont le salarié a bénéficié dans son précédent poste sera intégré au Passeport de compétences.

De même, les organismes de formation pourront bénéficier à titre expérimental d'une majoration tarifaire pour adapter leurs contenus aux besoins des personnes en situation de handicap.

Enfin, l'Acte législatif européen de 2019, en cours de transposition, sera n'en doutons pas un accélérateur à l'accès au marché du travail pour les personnes déficientes visuelles, en imposant une accessibilité native des produits et des services, tels que les ordinateurs et systèmes d'exploitation.

Pour que l'emploi des personnes handicapées ne soit plus un sujet pour les entreprises, chaque action doit être conçue et construite avec les personnes concernées. La sensibilisation des différents acteurs par des personnes concernées est essentielle pour aller vers une réelle accessibilité du monde du travail pour les personnes ayant une déficience visuelle..

# 1 DÉFICIENCE VISUELLE : PANORAMA EN CHIFFRES

## La déficience visuelle

On parle de déficience visuelle lorsque l'acuité visuelle ne dépasse pas les 3/10 sur l'œil le meilleur et/ou quand le champ visuel présente une atteinte sévère. La cécité légale est définie en France par une acuité visuelle corrigée inférieure à 1/20 pour les deux yeux. Grâce aux progrès de la médecine, le nombre de personnes aveugles a diminué mais le nombre de personnes malvoyantes augmente régulièrement notamment en raison du vieillissement de la population (dégénérescence maculaire liée à l'âge - DMLA).

La déficience visuelle peut être congénitale, accidentelle ou liée à une maladie.

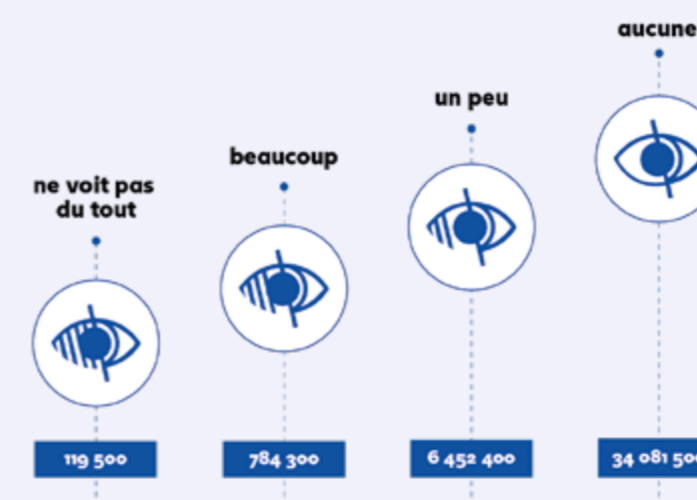
Chez les seniors, on retrouve les troubles de la vision non corrigés, la cataracte, le glaucome ou encore la DMLA (première cause de cécité chez les personnes âgées dans les pays occidentaux), dont les premiers symptômes peuvent se manifester dès 50 ans.

Chez les plus jeunes, le rétinoblastome (cancer) et les rétinites pigmentaires sont parmi les affections les plus courantes.



## Difficultés à voir parmi les 15-64 ans<sup>1</sup>

La population déficiente visuelle (ayant beaucoup de difficultés à voir ou ne voyant pas du tout) est estimée à **près de 1,8 million de personnes** dont la moitié est en âge de travailler.



### % femmes



**50 %**

Parmi les déficients visuels, il y a autant d'hommes que de femmes.

### % aveugles<sup>2</sup>



**13 %**

Parmi les déficients visuels, le pourcentage d'aveugles est très minoritaire.

### % emploi



Le taux d'emploi des déficients visuels est estimé à 30%<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>source : Enquête Vie Quotidienne et Santé 2021, DREES

<sup>3</sup>source : Enquête Handicap-Santé 2008, DREES

<sup>2</sup> parmi les beaucoup et les pas du tout

« Grâce aux progrès de la médecine, le nombre de personnes aveugles a diminué mais le nombre de personnes malvoyantes augmente régulièrement notamment en raison du vieillissement de la population. »

## 2 LE VÉCU DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### A - Étude Homère : mieux connaître les personnes déficientes visuelles en France

Dans le cadre de réflexions menées conjointement entre acteurs œuvrant en faveur de personnes déficientes visuelles, il est apparu nécessaire de disposer de données et de constats étayés les concernant afin de comprendre leurs problématiques et mieux connaître les ressources de proximité qu'elles mobilisent dans leur vie au quotidien. Cette étude constitue la base d'un observatoire de la déficience visuelle inexistant à ce jour.

L'étude vient confirmer des éléments bien connus des personnes déficientes visuelles concernant l'accès à l'emploi : l'inaccessibilité des annonces en ligne et les difficultés à postuler, les outils et logiciels métiers non adaptés, l'inaccessibilité des bureaux ou des transports. Les conditions pour se former, lire, se documenter, se déplacer, utiliser les outils numériques, choisir son orientation, faire des stages sont liées à la capacité d'utiliser des

outils numériques, de se déplacer avec une canne, avec l'aide d'un chien guide ou d'une application mobile. La maîtrise du braille est une condition importante pour une partie des personnes pour leur permettre de choisir les formations en fonction de l'intérêt personnel.

L'étude nous informe également sur le manque déclaré de recours aux dispositifs existants par les personnes déficientes visuelles malvoyantes sévères ou moyennes. La crainte de non-acceptation du handicap, de discrimination du fait de la situation de handicap visuel et la méconnaissance des mesures de compensation du handicap (aides, prestations, services, aménagements de situation de travail...) constituent un frein non négligeable au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes concernées. Ces mesures sont pourtant de nature à accompagner la transformation de la société, de l'environnement de vie pour les rendre plus accessibles et bénéficier à tous.

L'étude Homère, soutenue par l'Agefiph, a été initiée par un collectif d'associations et l'institut national des jeunes aveugles. Cette étude, qui repose sur une démarche participative, permet de mieux comprendre ce que les personnes vivent au quotidien mais aussi ce qu'elles savent de leur déficience visuelle. 1 865 personnes déficientes visuelles ont répondu à l'enquête en 2021 et 2022. Parmi elles, 46% sont aveugles et 56% sont âgées de 60 ans et plus.

### La maîtrise du numérique et la maîtrise des déplacements sont des conditions nécessaires pour le pouvoir d'agir des personnes déficientes visuelles.

La maîtrise du numérique pour la formation et l'emploi est une compétence essentielle puisque parmi les principaux obstacles à l'emploi cités apparaissent les outils et logiciels non adaptés, l'inaccessibilité des annonces en ligne ou des moyens pour postuler.

La mobilité influe sur de nombreux domaines comme l'emploi puisque l'inaccessibilité des bureaux et/ou des transports est également repérée comme un frein majeur à la formation et à l'emploi.

### La participation des personnes déficientes visuelles est parfois fortement entravée par le manque d'adaptations spécifiques, notamment pour les malvoyants moyens.

Au travail, près de la moitié seulement des répondants à l'enquête Homère et qui ont demandé un aménagement de poste considèrent qu'il correspond à leur besoin.

Le manque de recours aux dispositifs existants de la part des personnes déficientes visuelles, tout particulièrement celles qui sont malvoyantes moyennes, semblent également être un frein à leur participation sociale. 26% des répondants en poste n'ont pas parlé de leur déficience visuelle dans leur entreprise les privant du bénéfice de dispositifs de soutien ou d'adaptation de postes existants.

### B - Des consultations menées par l'Agefiph sur le ressenti des personnes sur leur situation depuis la crise sanitaire

L'Agefiph a mené depuis 2020 plusieurs consultations auprès de personnes en situation de handicap pour recueillir leur ressenti et mesurer notamment l'impact de la crise sanitaire sur leur état d'esprit, sur leur santé et sur leur situation professionnelle.



Nous nous engageons



avec le soutien de  agefiph  Cnav  KLESIA 



## Le ressenti des personnes handicapées<sup>4</sup>

La crise du Covid a mis en exergue une dégradation de l'état de santé (physique et mental) des personnes handicapées avec fatigue, stress et isolement croissant ainsi que des inquiétudes sur le plan professionnel (conditions de travail, crainte de perte d'emploi).

### Niveau d'inquiétude

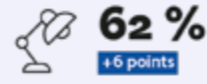
Pour les déficients visuels, le niveau d'inquiétude est plus élevé que la moyenne notamment sur le fait :



D'être en difficulté du fait de leur état de santé



De perdre son emploi ou de ne pas trouver d'emploi



D'être davantage isolé

### Freins perçus

Relativement aux freins perçus lors de la recherche d'emploi, les déficients visuels estiment plus souvent que la moyenne :



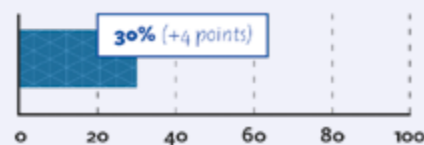
Que leur handicap limite fortement le nombre de postes pouvant être occupés



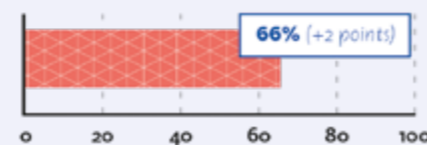
Qu'ils sont victimes de discrimination en raison de leur handicap

### Mesures prioritaires

Parmi les mesures prioritaires à mettre en œuvre, la plus citée par les déficients visuels (30%, +4 points par rapport à la moyenne des personnes handicapées) est de simplifier et développer l'accès aux aides et services spécialisés pour l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.



Parmi les personnes en emploi, 66% des déficients visuels interrogés en 2022 se déclarent favorables au développement massif de la pratique du télétravail (+2 points par rapport à la moyenne des personnes handicapées).



<sup>4</sup>source : Agefiph consultations 2022



**OLIVIER ARNAUD BLANCHARD,**  
Directeur général  
de Linklusion

### Les travailleurs indépendants

Chez Linklusion, nous sommes convaincus que le travail indépendant peut être une solution pour concilier emploi et handicap. Depuis 2016, nous développons donc des services pour soutenir le développement

économique et professionnel des travailleurs indépendants handicapés : un programme d'accompagnement, une plateforme de mise en relation, un centre de compensation du handicap et des programmes de formation spécifiques pour les TIH, notamment TIH-Learning cofinancé par l'AGEFIPH.

La communauté des Travailleurs Indépendants Handicapés s'est constituée dans un premier temps autour des TIH déficients visuels, sous l'impulsion de Didier ROCHE, co-fondateur du premier réseau des TIH (h'up entrepreneurs) en 2008 et de Linklusion en 2016, et fondateur de nombreuses entreprises.

Naturellement, l'écosystème et les TIH accompagnés par Linklusion ont donc rapidement soulevé des problématiques liées au travail indépendant et à la déficience visuelle : comment réaliser un business plan avec un accès très limité à un outil de tableur (excel) ? comment réaliser une plaquette commerciale ou une charte graphique ? comment prospecter dans des salons ? C'est à toutes ces questions et bien d'autres que Linklusion a tenté de répondre dans son programme de formation TIH-Learning à l'aide de modules en ligne et d'Ateliers Virtuels Interactifs. Les modules en ligne sont essentiels pour partager des pistes d'actions comme les outils informatiques disponibles pour réduire les conséquences de la déficience visuelle sur l'activité professionnelle ou encore les aides existantes à la compensation du handicap, notamment l'aide humaine. Quant aux Ateliers Virtuels Interactifs, ils ont été fortement plébiscités par la communauté des TIH déficients visuels. En effet, ces temps d'échange leur ont permis de partager des bonnes pratiques acquises par le terrain et l'expérience de la gestion du handicap en tant que chef d'entreprise. »



**DAMIEN,**  
Demandeur d'emploi  
accompagné par  
Cap emploi 21

## Une vie d'adaptation

Je suis une personne en situation de handicap depuis ma naissance car j'ai une affection qui s'appelle l'albinisme oculo-cutané. C'est un manque de pigmentation de la peau qui affecte aussi la vue. Je suis donc

malvoyant depuis tout petit. Ce trouble m'a permis de développer certaines aptitudes en grandissant afin de m'adapter à la vie quotidienne. Je ne peux pas dire ce que signifie voir « normalement » puisque j'ai grandi en étant malvoyant.

J'encourage toutes celles et ceux qui sont en situation de handicap à apprendre à bien se connaître pour pouvoir faire avec sa situation. Il y a toujours des difficultés mais il faut aller de l'avant et essayer de découvrir des astuces, des aménagements... Il faut s'informer et expérimenter pour pouvoir réussir.

Actuellement, je travaille en tant que mécanicien. Vous devez vous dire : être mécanicien quand on est malvoyant ça ne doit pas être évident. On a toujours peur de l'inconnu : vais-je être embêté ? Aurai-je des difficultés ? Mes collègues comprendront-ils mon handicap ? Mais il faut laisser cette peur pour réussir à être autonome, trouver des solutions, prendre des initiatives et être le plus compétent possible pour montrer de quoi vous êtes capable.

Dans mon cas, j'ai réussi à trouver des aménagements en cherchant des solutions pour compenser mon handicap. Par exemple, j'utilise une tablette personnelle pour accéder à des informations ou des supports numériques pour ne pas rester bloqué et apprendre le savoir-faire de mon métier.

Néanmoins, dans ce métier de mécanicien, même si nous avons des aménagements, les situations sont diverses et parfois nous ne pouvons pas les prévoir. Il faut essayer de trouver la bonne solution.

J'utilise une loupe mais qui n'est pas commercialisée. J'avais justement connaissance des différents supports mais je ne pouvais pas m'en servir en mécanique car les travaux sont irréguliers, parfois nous sommes obligés d'aller sous la voiture ou de s'incliner pour souder une pièce. Nous avons donc pu fabriquer une loupe avec un bras articulé et des matériaux plus résistants qui puissent être mobiles à 360° avec une prise de courant pour l'éclairage. Parfois la solution est toute simple, il suffit d'essayer ! »



**VINCENT REGNIER,**  
Chargé de mission  
Cap Emploi 21,  
qui accompagne  
Damien depuis 3 ans

## Un accompagnement vers l'emploi

À son arrivée à Cap emploi, Damien a été accompagné à la réflexion sur un projet d'emploi dans le secteur de la mécanique. Damien a effectué de nombreux stages afin de s'assurer que le projet était réalisable

et pour déterminer quelles adaptations étaient nécessaires.

Une première étape a été de passer le CAP mécanicien auto et en partenariat étroit avec l'Agefiph, des solutions de compensation ont pu être trouvées : matérielles comme des lampes sur pied pour éclairer son poste de travail et un télé agrandisseur, mais aussi organisationnelles comme le fait de peindre en blanc des câbles au sol, des graduations sur les pieds à coulisse pour accentuer les contrastes et rendre plus repérables les différents éléments dans l'environnement de travail.

Cette étape a été essentielle dans le parcours de Damien et elle n'aurait pu se faire sans l'aide de l'Agefiph bien sûr mais aussi de l'entreprise, SARL PENNANT TROUF, qui a investi financièrement dans les aménagements matériels pour adapter le garage et de Damien qui a également partagé les frais restant des aménagements. L'entreprise a su voir le handicap de Damien comme une force et non une faiblesse. Certes Damien est plus lent mais il a développé, du fait de son handicap, une sensibilité accrue du toucher, atout indéniable quand les mains sont dans un moteur et qu'on doit travailler à l'aveugle selon l'emplacement des pièces.

Damien a voulu continuer en Bac pro une fois le CAP en poche pour augmenter ses chances d'insertion professionnelle. L'entreprise a été trouvée mais il faut maintenant trouver une valise de diagnostic adaptée (sur les valises classiques, Damien ne peut lire les informations). C'est notre prochain challenge.

L'accompagnement de Damien a surtout été de l'aider à trouver les bonnes adaptations de postes et de le soutenir dans ses démarches. La recherche de stages, d'employeurs a été complexe. Une grande part de mon travail consistait à sensibiliser les entreprises à la compréhension du handicap, à l'impact du handicap sur la manière d'être au monde et la valorisation de ses compétences transverses.

Le soutien a été constant et de proximité afin qu'il ne baisse pas les bras et aille au bout de son projet. Damien a été très actif et petit à petit il atteint son but.

Ce sont de telles expériences qui donnent sens au travail de chargé de mission Cap emploi. »



### 3 LE NUMÉRIQUE : LIMITATIONS OU OPPORTUNITÉS POUR LES DÉFICIENTS VISUELS

35% des Français éprouvent au moins une forme de difficulté qui les empêche d'utiliser pleinement les outils numériques et Internet. Pour 18 %, le premier frein est la complète maîtrise des outils numériques<sup>5</sup>.

Les personnes en situation de déficience visuelle rencontrent au quotidien des difficultés spécifiques qu'il s'agisse de se déplacer, faire ses courses, consulter ses comptes, prendre un rendez-vous médical, réserver un billet pour une manifestation culturelle, entreprendre des démarches administratives en lien ou non avec leur handicap, rechercher un emploi...

L'essor des nouvelles technologies et la transition numérique ont permis des avancées essentielles. Dans une enquête de la Fondation Valentin Haüy, 88% des déficients visuels interrogés déclarent utiliser quasiment quotidiennement un ordinateur ou un téléphone portable. 83% plébiscitent les nouvelles technologies car elles leur facilitent le quotidien et leur permettent de gagner en autonomie<sup>6</sup>.

Néanmoins, la place importante que le numérique occupe dans notre quotidien ne doit pas occulter les difficultés et les freins qui peuvent subsister. Malgré la loi de 2005, la fracture numérique est bel et bien une réalité, faute de moyens d'accéder facilement aux équipements adaptés ou d'y être formés, et d'une accessibilité universelle non réalisée. L'information en ligne est jugée à 50% inaccessible ou présente des défauts d'accessibilité.

#### Effets du handicap sur l'utilisation du numérique

Pour les non-voyants, l'impossibilité de lire les informations nécessite l'utilisation du braille et/ou d'outils de synthèse vocale.

Pour les malvoyants, la difficulté à lire les informations affichées nécessite un grossissement des caractères, une modification des paramètres de lecture d'une page (contraste, luminosité, graissage, police) ou une vocalisation.

#### Opportunités du numérique

L'utilisation du braille :

- Imprimantes braille.
- Convertir des documents en fichiers audio lus par synthèse vocale ou en braille électronique.

Lecture :

- Documents au format DAISY (Digital Accessible Information System) pour être lus par un outil de synthèse vocale.
- Logiciels libres pour la conversion de documents audio ou braille.
- Livres numériques en version audio, braille numérique et en caractères agrandis

Outre l'ABC de l'accessibilité numérique présenté en page suivante, la Fédération des Aveugles de France a mis en place des outils, dont le développement est soutenu par l'Agefiph, notamment un module de sensibilisation aux bonnes pratiques numériques.<sup>7</sup>

5 – Baromètre du numérique – secrétariat d'État chargé de la transition numérique et des communications électroniques – juillet 2021

6 – Enquête utilisateurs d'Access'Lab – Fondation Valentin Haüy – 2021

7 – <https://access-num.aveuglesdefrance.org/#/>

#### Accessibilité numérique : de quoi parle-t-on ?

Un décret rendant l'accessibilité numérique obligatoire sous certaines conditions est entré en vigueur le 25 juillet 2019. Il vise à faciliter l'accès aux informations numériques pour les personnes en situation de handicap, sachant que les personnes déficientes visuelles sont les principales concernées.



**FERNANDO PINTO DA SILVA,**  
Expert accessibilité numérique - Fédération des Aveugles et Amblyopes de France

Depuis l'apparition de la pandémie de Covid-19, les interfaces numériques ont pris une place sans précédent dans nos vies. Pourtant, cette omniprésence du numérique peut se transformer en une barrière infranchissable pour les personnes aveugles ou malvoyantes, empêchant parfois une

pleine participation à la vie professionnelle et aux tâches d'équipe.

L'accessibilité numérique est une obligation légale, encore renforcée par la loi du 9 mars 2023, transposant la directive européenne 2019/882. Cette loi, marquée par un régime de sanctions renforcé, souligne l'importance de garantir l'accessibilité numérique de bien des interfaces, publiques comme privées.

Ainsi, la sélection des outils numériques est essentielle à cette accessibilité. Avant de commander une solution logicielle ou de la faire développer, assurez-vous de sa compatibilité avec les technologies d'assistance utilisées par les personnes handicapées.

Car oui, l'accessibilité numérique, c'est l'affaire de tous. Chaque fois que vous produisez un contenu numérique, que ce soit un document

« [...] l'accessibilité numérique, c'est l'affaire de tous. »

ou un message électronique par exemple, gardez à l'esprit cette exigence. L'Activ'box de l'Agefiph<sup>8</sup> en mai 2023 a ainsi mis en évidence que l'accessibilité numérique n'est pas réservée aux seuls informaticiens.

Pour illustrer, prenons la pratique de la description des images, recommandée dans l'ABC de l'accessibilité numérique<sup>9</sup> de la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France. Cette pratique simple améliore significativement l'accessibilité du contenu pour les personnes aveugles.

Pour conclure, l'amélioration de l'employabilité des personnes non et malvoyantes passera nécessairement par une prise en compte complète de leurs besoins numériques. Un enjeu majeur pour notre société, concernant près de 2 millions de personnes en France. »



8 – <https://www.activateurdeprogres.fr/landing-page/activateurdeprogres-des-outils-pour-sensibiliser>

9 – <https://aveuglesdefrance.org/app/uploads/2021/11/ABC-v2-final-nov2021.pdf>





**PHILIPPE TROTIN,**  
Directeur Inclusion et  
Accessibilité Numérique  
– Microsoft France

## Les enjeux de l'accessibilité numérique

Microsoft France est engagé activement sur l'accessibilité numérique et notamment autour de la suite Microsoft 365 améliorant le quotidien de personnes déficientes visuelles. Voyons

ensemble quelques recommandations et pistes d'actions sur ce sujet.

### Les solutions standards dans Windows

Microsoft propose en standard des solutions d'accessibilité intégrées à Windows. Pour y accéder, il suffit d'utiliser la combinaison de touches [Windows + U]. On y retrouve notamment : la loupe, un pointeur de souris adapté, un filtre de couleur pour le Daltonisme, des thèmes contrastés, un lecteur d'écran (Narrateur) qui s'améliore dans Windows 11 même si le leader JAWS reste bien plus complet.

### L'Intelligence Artificielle au service de la déficience visuelle

Grâce aux progrès de l'Intelligence Artificielle, de nombreuses solutions ont vu le jour : l'application gratuite Seeing AI sur iPhone offre une véritable boîte à outil de solutions permettant grâce à la caméra de son téléphone de lire du texte, reconnaître des images, de décrire son environnement...

D'autres solutions d'IA ont également énormément progressé comme la dictée vocale intégrée dans les applications de la suite Microsoft 365. De nombreuses perspectives s'ouvrent aujourd'hui s'appuyant sur des solutions d'IA générative et gageons qu'elles permettront encore d'améliorer la vie des personnes déficientes visuelles.

## Et l'accessibilité des applications ?

Le point noir actuellement concerne l'accessibilité des applications et notamment des sites internet qui sont un véritable frein à l'emploi des personnes en situation de handicap. Une prise de conscience et une législation renforcée accompagnées par des actions de sensibilisation de l'Agefiph devraient on l'espère permettre encore de progresser au bénéfice de l'emploi des personnes déficientes visuelles. »



« De nombreuses perspectives s'ouvrent aujourd'hui s'appuyant sur des solutions d'IA générative [...] »

## 4 DES ACTIONS SOUTENUES PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP

### Le handicap visuel est perçu comme difficile à intégrer dans une entreprise

Le handicap visuel est perçu par les recruteurs comme étant le handicap le plus difficile à intégrer dans une entreprise. Dans le baromètre Agefiph-Ifop 2022 sur la perception du handicap, seuls 11% des recruteurs estiment que le handicap visuel est facile à intégrer en entreprise. Les personnes handicapées elles-mêmes et notamment les déficients visuels estiment très majoritairement que l'embauche d'une personne handicapée est quelque chose de difficile pour une entreprise.

Le handicap visuel est considéré comme le plus complexe dans sa compréhension, sa prise en charge et les aménagements nécessaires. Outre la nécessaire sensibilisation du collectif de travail, les principaux obstacles à lever dans le monde de l'entreprise concernent l'accès et l'adaptation du lieu de travail aux besoins concrets des déficients visuels.

L'Agefiph et le FIPHFP interviennent auprès des employeurs et des personnes tout au long de leurs parcours vers l'emploi et dans

l'emploi en leur apportant un appui spécifique (cf ci-dessous) ainsi que des aides financières, techniques, humaines et organisationnelles afin de compenser au mieux les situations de handicap.

### Les prestations d'appui spécifiques de l'Agefiph et du FIPHFP

Les prestations d'appui spécifique (PAS) visent à apporter à la personne et à l'employeur un appui expert dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, de l'intégration en emploi ou en formation, ou le suivi et/ou le maintien en emploi. En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

**En 2022, 3 114 déficients visuels ont bénéficié d'une PAS, dont 1 683 (54%) étaient en emploi.**





**JEAN-PAUL DURAND,**  
Directeur FIDEV -  
Prestataire PAS

### « Des parcours vers et dans l'emploi de personnes déficientes visuelles favorisés par les Prestations d'Appuis Spécifiques »

Il est fréquent de rencontrer des personnes désemparées après la survenue

ou l'évolution d'une déficience visuelle avec une perte de repères, une atteinte de l'estime de soi et un sentiment de ne plus posséder de compétence mobilisable sur un projet professionnel.

Les PAS, par la finalité des différents modules et grâce aux professionnels experts mobilisables, répondent aux besoins recensés par le conseiller référent tout au long du parcours.

Dans un premier temps, les PAS permettent au bénéficiaire d'avoir une meilleure compréhension de sa déficience visuelle et de recentrer les propos autour des conséquences fonctionnelles et de ses besoins. Que dit la déficience visuelle du bénéficiaire sur l'accès à la lecture de documents papiers, de l'utilisation d'outils numériques, de son autonomie dans les déplacements, des compétences acquises dans la sphère personnelle et transférables sur un projet professionnel... ?

Le bénéficiaire et son conseiller référent sont ainsi outillés pour poursuivre ensemble l'élaboration du projet professionnel. Les PAS restent quant à elles mobilisables à différentes étapes du parcours : recherche de solutions de compensation, test par le bénéficiaire, validation des moyens de compensation en situation puis mise en œuvre.

Pour les personnes en emploi ou en formation, les PAS permettent une action rapide, ciblée sur des besoins préalablement identifiés (par le bénéficiaire lui-même, l'employeur, le service de médecine du travail, le conseiller référent). Le dispositif vise le maintien au poste, mais aussi les conditions de travail en limitant la fatigue induite par le recours à des stratégies personnelles de compensation employées jusque-là à défaut d'autres solutions.

Réalisée après une évaluation des capacités fonctionnelles, la recherche de solutions de compensation est effectuée directement sur le poste de travail du bénéficiaire. Cette opportunité offerte par les PAS est essentielle, puisqu'elle intègre dans la démarche les éléments de contexte de l'activité.

**Les PAS garantissent au bénéficiaire les outils de compensation les plus adaptés, à ses besoins mais aussi aux possibilités sur le poste** (interaction avec le système d'information, facilité d'utilisation, coût...).

Pour conclure en illustrant l'utilité des PAS pour les bénéficiaires, l'une d'entre eux nous a fait ce témoignage : « Je voulais juste dire un grand merci à tous. J'ai enfin des réponses à mes questions, je me sens écoutée... après des années de souffrance en silence. Et j'ai plein de solutions grâce à vous tous. »

**« Le bénéficiaire et son conseiller référent sont ainsi outillés pour poursuivre ensemble l'élaboration du projet professionnel. »**

### La Ressource Handicap Formation (RHF)

La Ressource Handicap Formation développée par l'Agefiph coordonne la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi de la formation en prenant en compte les besoins de compensation.

Dans un contexte où l'accessibilité des formations au plus grand nombre est une priorité, l'Agefiph souhaite soutenir l'effort des organismes de formation et CFA sur le territoire national afin d'augmenter la capacité d'accueil des personnes en situation



**ANNE-HÉLÈNE SERO,**  
Faculté des Métiers  
de Bruz

### Sécuriser les parcours de nos bénéficiaires

Référente Parcours Individualisé / Référente Handicap au sein d'un centre de formation, j'accompagne un jeune homme dans son parcours d'apprentissage quelque peu inhabituel.

Jean Baptiste, non voyant, a intégré un CAP service en restauration depuis septembre 2022 et est venu à ma rencontre au CFA. Nous avons parlé de son parcours et de ses besoins d'adaptations liées à son handicap et échanger dans un second temps avec la responsable de la formation.

Je me suis adressée à la RHF de l'Agefiph. Des conseillers qui nous accompagnent, nous orientent, nous conseillent au quotidien, nous Référents Handicap pour réaliser au mieux nos missions. La première démarche de la RHF a été de solliciter une Prestation d'Appui Spécifiques pour obtenir l'expertise d'une structure de la déficience visuelle, notamment pour l'évaluation des besoins et la mise en place d'adaptations et d'aménagements.

de handicap en formation. L'enjeu est important, imposant aux organismes de formation une expertise qui leur fait parfois défaut. L'appui à leur montée en compétences devient une priorité. Pour ce faire, l'Agefiph a proposé une série de webinaires sur différentes thématiques dont l'accessibilité numérique.

Tous les replay des webinaires et toutes les ressources pédagogiques sont en ligne.  
<https://www.agefiph.fr/acteur-de-la-formation>

Nous avons pu alors débiter la sensibilisation de l'ensemble des professionnels (équipe pédagogique, entreprise) sur la déficience visuelle et prendre contact avec la médecine du travail. Nous avons coordonné nos actions afin de sécuriser le parcours de Jean Baptiste et identifié les freins qu'il pouvait rencontrer, par exemple l'utilisation de son matériel numérique. J'ai pu solliciter la majoration du coût contrat, pour du soutien pédagogique et la mise en place d'adaptations sur les temps en entreprise. Concernant la partie CFA, nous avons eu le soutien d'une enseignante, spécialisée pour les déficients visuels, qui nous a transmis ses connaissances et mis à disposition du matériel pédagogique pour permettre l'accessibilité des cours à Jean Baptiste. Sur les temps de travaux pratique service, il est accompagné individuellement par un formateur du CFA. Des étiquettes brailles ont été également installées sur le plateau technique pour faciliter l'identification du matériel et favoriser son autonomie.

Jean Baptiste termine cette première année avec succès et sa présence au CFA a créé une dynamique et un engagement collectif de tous les professionnels mais aussi de ses camarades. »

## Les plateformes de prêt de matériels

L'Agefiph et le FIPHFP sont d'ores et déjà engagés sur une dizaine de régions françaises pour permettre le prêt de matériels et d'aides techniques. L'objectif de ces plateformes de prêt est de fournir une solution rapide et temporaire à une personne en situation de handicap dont le besoin est immédiat dans le cadre d'une entrée en formation, d'une insertion en emploi, ou d'une réinsertion sur un nouvel emploi. Ces prêts de matériels peuvent aussi être mobilisés en amont d'une acquisition, en attendant d'une solution pérenne, permettant ainsi à l'employeur, l'organisme

de formation ou à la personne de tester le matériel et ainsi de bénéficier d'une solution de compensation adaptée.

Il s'agit désormais de déployer les plateformes de prêt de matériels sur l'ensemble du territoire, dans toutes les régions et de progressivement les faire converger vers une offre de service harmonisée, fondée sur des principes directeurs, en se basant sur les expérimentations menées sur les territoires mais aussi sur les résultats d'une évaluation pilotée par l'Agefiph et le FIPHFP.



## 5 DES ACTIONS INNOVANTES



### FOCUS SUR ActifsDV

Un service d'accompagnement des déficients visuels vers et dans l'emploi

Depuis 2019, l'Agefiph soutient le déploiement d'actifsDV, le Club Emploi de l'Association apiDV (Accompagner, Promouvoir et Intégrer les Déficiants Visuels).

« Travailler, avoir une activité, un métier, c'est être présent au monde, avoir une existence sociale, se prendre en charge, être autonome, mais aussi s'accomplir en tant qu'être humain, en tant que citoyen ». C'est pour l'ensemble de ces raisons qu'apiDV milite pour l'accès à l'emploi des personnes déficientes visuelles, aveugles ou malvoyantes.

Selon une méthode organisée en 5 étapes, et s'appuyant entre autres sur la Pair-Emulation, l'accompagnement d'actifsDV est réalisé par un binôme de professionnels Voyant/Déficient visuel.

Ces binômes d'accompagnateurs bénévoles disposent chacun d'une très grande expérience professionnelle, souvent dans le domaine du management ou des ressources humaines.

Après un état des lieux de la situation de la personne, Actifs DV aide à l'émergence d'un projet professionnel prenant en compte le handicap visuel de la personne accompagnée. Celle-ci est ensuite accompagnée dans sa recherche d'emploi, puis est préparée aux entretiens, notamment dans la manière de présenter le handicap de façon positive. Enfin si nécessaire la personne est soutenue dans son intégration dans l'emploi ou la formation. Les employeurs peuvent également être sensibilisés à la déficience visuelle.

Depuis sa création actifsDV a accompagné plus de 700 personnes avec un taux de réussite de plus de 40 %.



FOCUS SUR

**CVS Randstad**

Handicap et soft skills : levier d'intégration des personnes en situation de handicap

Si 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore, les « compétences douces » (Softs skills) seront au cœur de l'entreprise de demain. Selon une étude de l'Institut pour le futur de 2017 (Think & Tank californien) 97% des entreprises qui recrutent pensent que les soft skills sont importantes lors d'un recrutement. En 2022, l'Étude « Future of jobs » du Forum Economique Mondial faisait ressortir que parmi les attentes des employeurs, 8 compétences sur 10 étaient des soft skills. Enfin, selon la Dares, 89% des ruptures de contrat durant la première année seraient liés à l'attitude (soft skills par excellence).

Aujourd'hui, recruter et employer une personne en situation de handicap, est une contribution à la stratégie de valorisation du capital humain dans toute sa diversité au service de la performance de l'entreprise. Handicap ne signifie pas absence de softs skills, bien au contraire, il révèle des compétences et qualités qui sont aujourd'hui recherchées par les entreprises.

Selon un postulat que l'on retrouve principalement dans la littérature américaine, le fait d'être porteur d'un handicap amènerait à développer des compétences spécifiques

Partant de ce postulat, le Cercle Vulnérabilités et Sociétés, en partenariat avec Randstad, mènera prochainement une étude afin de rechercher si les personnes malvoyantes développent des relations humaines spécifiques par rapport au tout public et si la privation de la vue vient renforcer les autres sens.

Cette étude d'observation cherchera à identifier ce qui fonde des différences entre une population de personnes non voyantes et une population de personnes voyantes. Des cas pratiques placeront les participants dans des situations où ils auront à arbitrer, négocier, faire preuve ou pas de souplesse, etc... L'objectif est de faire émerger une cartographie précise des soft skills et compétences identifiées, rattachée selon le cas à une « matrice de conversion » permettant de les lier aux capacités mobilisées par l'expérience du handicap.

**Pour en savoir plus :**

<https://www.vulnerabilites-societe.fr/>



FOCUS SUR

**Espace ressources numériques et handicap : un levier pour l'emploi des personnes aveugles et malvoyantes - projet lauréat de l'appel à projets innovation Agefiph 2022**

Katie Durand, Cheffe de projet « Espace Ressources Numérique et Handicap » - Fédération des Aveugles et Amblyopes de France

Le numérique s'est répandu dans nos vies personnelles et professionnelles, révolutionnant nos manières de vivre, de travailler et d'interagir avec notre environnement. Cette place centrale lui confère un pouvoir à double tranchant : celui de favoriser l'autonomie et l'égalité des personnes aveugles et malvoyantes quand les outils sont adaptés et maîtrisés ; et celui de les exclure quand l'environnement est inaccessible et les outils mal connus.

Piloté par la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France avec le soutien de l'Agefiph, le projet Espaces-ressources numérique & handicap (ERNH) propose un accompagnement expert en matière de numérique adapté aux personnes déficientes visuelles. Son offre s'inscrit dans la complémentarité avec les dispositifs existants (P.A.S., plateformes de prêt...).

Un premier espace-ressources a ouvert à Montpellier fin octobre 2021, et un deuxième à Orléans début janvier 2022. Ces espaces servent en premier lieu aux personnes aveugles ou malvoyantes en recherche d'emploi ou cherchant à s'y maintenir, mais aussi aux entreprises, administrations et organismes de formation qui peuvent bénéficier d'un accompagnement gratuit et sur mesure afin de rendre leurs environnements de travail accessibles aux utilisateurs déficients visuels, voire à d'autres personnes utilisant des technologies d'assistance.

Fin mars 2023, les accompagnements réalisés par les deux espaces-ressources étaient au nombre de 78, dont 52 à destination de personnes déficientes visuelles, 13 en direction de professionnels de centres de formation et 11 pour des personnes du monde de l'entreprise. Une moitié des accompagnements concerne la formation individuelle aux outils numériques, un quart concerne le choix et l'essai d'outils et de matériels, et un quart porte sur des informations diverses, des tests et diagnostics en direction des entreprises et acteurs de la formation.

Avec cette action, la Fédération contribue à faire du numérique un levier pour l'emploi et l'autonomie des personnes aveugles et malvoyantes.

**Pour en savoir plus :**

<https://www.faf-lr.fr/nos-services-et-dispositifs/espace-ressources-numerique-handicap/>

<https://aveuglesvaldeloire.org/nos-services/espace-ressources-numerique-handicap/>



Retrouvez les publications  
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap  
sur [agefiph.fr/centre-de-ressources](https://agefiph.fr/centre-de-ressources)

Direction de la publication : Didier Eyssartier,  
directeur général de l'Agefiph  
Mise en page : Agence In medias res  
Crédits photo : iStock  
juillet 2023