

Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**





Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

La déficience visuelle

La déficience visuelle est une altération de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à sa perte totale ou une diminution du champ visuel. Elle est évaluée selon cinq degrés : cécité absolue, cécité sévère, déficience visuelle profonde, déficience sévère, déficience moyenne.

La déficience visuelle dans l'entreprise

La déficience visuelle est mal connue. Souvent réduite à la personne aveugle avec sa canne blanche, elle est l'objet de beaucoup d'idées fausses et d'approximations. Elle recouvre en fait des situations très diverses, compatibles avec l'emploi à condition que l'entreprise et les personnes handicapées aient une appréciation juste des contraintes, sachent se faire accompagner et mobilisent les aides et compensations existantes.



La déficience visuelle n'est pas synonyme de cécité. Si 1,7 million¹ de Français sont considérés aujourd'hui comme déficients visuels, seuls 12 % d'entre eux souffrent de cécité sévère ou sont aveugles. Près d'un tiers sont malvoyants légers et plus de la moitié malvoyants moyens. Au-delà des chiffres, le handicap se traduit différemment en situation. Selon le cas, il provoque une altération voire une perte totale de l'acuité ou une diminution du champ visuel. Il peut affecter aussi la vision des contrastes, la reconnaissance des couleurs, l'appréciation des volumes et des distances, la perception du relief, ou se manifester par une sensibilité gênante à la lumière. Contrairement à un autre cliché, toutes les personnes déficientes visuelles ne sont pas kinésithérapeutes, standardistes ou accordeurs de piano. Si, longtemps,

ces métiers ont été dédiés aux personnes déficientes visuelles, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Depuis une vingtaine d'années, les évolutions technologiques ont ouvert l'éventail des formations et des professions, notamment dans le secteur tertiaire. Grâce aux aides financières de l'Agefiph, permettant l'adaptation des formations et la mise en place d'aides techniques, la majorité des formations pour adultes sont ouvertes aux personnes déficientes visuelles. Des formations spécifiques en informatique, téléconseil, opérateur de presse sont aussi dispensées dans des centres de rééducation professionnelle (association Valentin-Haüy, association Paul-Guinot).

Certaines personnes sont nées avec une déficience visuelle, d'autres ont été atteintes de façon brutale ou progressive. Les situations varient, tout comme les moyens mobilisés pour surmonter le handicap. Les aides à la mobilité (cannes blanches ou chiens guides) et à la communication, le recours aux aides optiques à la lecture-écriture en braille ou encore les dispositifs de synthèse vocale² sont très diversement utilisés.

En entreprise, une approche spécifique de la malvoyance

Toutes les atteintes visuelles, sévères ou modérées, ont un impact sur la qualité de vie des personnes malvoyantes, avec un retentissement sur le plan tant personnel que social ou professionnel. Qu'il s'agisse



À noter

Les informations échangées quotidiennement au travail font très souvent appel à la vue.

Dans le cadre de l'activité professionnelle d'une personne déficiente visuelle, il faut étudier en particulier :

- l'utilisation de documents papier ;
- l'emploi de l'outil informatique ;
- certains outils courants, comme un téléphone à écran ;
- les informations indirectes (identifier les personnes qui assistent à une réunion ou un visiteur qui se présente à l'accueil...).





●●● de se repérer dans l'espace, d'accéder aux loisirs et à la culture, de suivre une formation ou d'exécuter les actes de la vie courante, la personne déficiente visuelle se heurte à des contraintes bien spécifiques que les aides techniques, souvent coûteuses, ne suffisent pas toujours à lever.

Au-delà des idées toutes faites et des simplifications, les employeurs engagés dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un collaborateur déficient visuel doivent prendre en compte les spécificités de son handicap. La malvoyance est très souvent un handicap invisible (encore une fois, la canne ou les lunettes sombres restent des accessoires rares) que la personne peut choisir de taire ou de minimiser, en tentant de trouver seule les compensations qui l'aideront au quotidien, mais de façon moins efficace qu'un accompagnement ou des aides techniques spécialement choisies et adaptées. De plus, la malvoyance est, dans le cas de certaines maladies comme la rétinopathie pigmentaire³, une pathologie évolutive. Dans ces deux cas, il convient d'être attentif pour éviter que ne se dégradent l'environne-

ment et les conditions de travail du collaborateur. Les déplacements, pour accéder au lieu de travail et pour circuler dans l'entreprise (accès la cafétéria, aux salles de réunion...), peuvent créer des difficultés au quotidien si la signalétique, les accès, les éclairages ne sont pas adaptés. Faute d'aides adéquates, l'apprentissage et l'exécution d'un travail sont souvent sources de tensions et de fatigue visuelle, elles-mêmes responsables de maux de tête et de mauvaises postures. Il arrive aussi que les personnes souffrant de déficience visuelle soient exposées aux préjugés de leur entourage, les uns sous-estimant trop souvent leurs possibilités, les autres au contraire n'ayant pas conscience des obstacles rencontrés.

Vous n'êtes pas seul pour embaucher et intégrer

Toute entreprise qui souhaite embaucher, intégrer et maintenir dans l'emploi une personne handicapée, quel que soit son handicap, peut recourir à un réseau de professionnels. Dans le cas d'un recrutement, un conseiller pourra accompagner l'employeur dans toutes les phases du processus, de l'entretien d'embauche à l'aménagement de poste après l'intégration du salarié. Il l'informerait des aides financières pour compenser le handicap du salarié recruté.

Ce réseau de professionnels est constitué de partenaires-services choisis par l'Agefiph : Cap emploi, Sameth, Alther, Vie au travail (voir encadré). Le plus souvent, l'intervention de ces « généralistes du handicap » suffit à garantir la bonne intégration de la personne dans l'entreprise. Cependant, selon les besoins, ils pourront mobiliser des spécialistes de la déficience visuelle.

Les nouvelles technologies se révèlent ici des alliées précieuses. Les personnes déficientes visuelles peuvent utiliser un ordinateur, à condition qu'il ait été adapté à leur situation : réglage des couleurs, de la taille, de la police et de l'espacement des caractères,

56%

des personnes déficientes visuelles âgées de 20 à 59 ans ont un emploi.

Panorama : les personnes déficientes visuelles et l'emploi

Toutes déficiences visuelles confondues, 56 % des personnes déficientes visuelles âgées de 20 à 59 ans ont un emploi (dont moins de 3 % dans le secteur

protégé et adapté). Ce chiffre diminue en fonction de la sévérité du handicap : 29 % des aveugles et des malvoyants profonds occupent un emploi, contre 47 % pour les malvoyants

moyens et 65 % pour les malvoyants légers.

Sources : • Enquête « Handicap, incapacité, dépendance », 1998-1999. Direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (Drees), 2007 • Agefiph. Point de repères : déficience visuelle, 2000.



par exemple. On peut configurer la taille du curseur ou l'inversion des contrastes, recourir à des logiciels de grossissement de tout ou partie de l'écran. Un scanner permet de prendre connaissance de documents papier grâce à des logiciels de synthèse vocale. Des claviers à gros caractères ou des téléagrandisseurs facilitent la lecture et diminuent la fatigue visuelle. Des matériels permettent d'afficher les informations à l'écran sur une plage braille pour les aveugles. Ces interventions techniques sont souvent complétées par des actions de sensibilisation et d'information sur la déficience visuelle auprès des collègues du collaborateur malvoyant.

L'Agefiph accompagne la mise en œuvre des moyens de compenser le handicap en proposant des aides financières aux entreprises et aux salariés pour l'achat de matériels et l'aménagement de situations de travail. Elle peut aussi financer des formations pour les personnes déficientes visuelles qui doivent utiliser un matériel informatique nouveau.

À ces aides s'ajoute la prime à l'insertion versée par l'Agefiph lors de l'embauche d'un collaborateur handicapé. Ces aides complètent les aides de droit commun et sont décidées après étude personnalisée de la situation et du dossier de la personne.

Les entreprises ont leur fonctionnement propre. Les personnes déficientes visuelles connaissent des contraintes et des besoins distincts selon leur handicap. Seul un accompagnement adapté et individualisé permet une intégration réussie et pérenne, pour le bénéfice de l'entreprise, des collaborateurs et de la personne malvoyante elle-même.



Quatre réseaux nationaux de partenaires-services :

Cap emploi, pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé ;

Sameth, pour maintenir en emploi un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail ;

Alther, pour vous informer sur votre obligation d'emploi de personnes handicapées, obtenir des conseils et un accompagnement dans la mise en œuvre de solutions adaptées ;

Vie au travail, un service expérimental pour optimiser durablement l'employabilité d'un collaborateur handicapé.

Parole d'expert

Gérard Leroux, responsable du Service interrégional d'appui aux adultes déficients visuels (SIADV) pour la région Centre.

Quelles sont les conditions d'une intégration réussie ?

G. L. Elle doit se faire en collaboration étroite avec le salarié lui-même, ses collègues, la médecine du travail et la direction des ressources humaines. En amont, une bonne information sur les pathologies visuelles et leurs conséquences au quotidien dans la vie professionnelle est indispensable pour que tous se sentent impliqués et soient conscients des possibilités tout en valorisant les compétences professionnelles de leur collègue déficient visuel.

Comment se déroule votre intervention dans l'entreprise ?

G. L. Nous intervenons à la demande de conseillers Cap emploi ou Sameth qui sollicitent notre expertise. La démarche prend différentes formes, en fonction des situations. Un entretien diagnostic au sein de l'entreprise permet d'identifier les besoins de la personne déficiente visuelle. Un bilan fonctionnel peut être réalisé pour évaluer ses capacités visuelles fonctionnelles (vision de près, de loin, contrastes, couleurs, relief...), pour essayer des aides optiques (loupe, monoculaire...)

et identifier les aides techniques utiles pour les tâches professionnelles qu'elle aura à réaliser.

Un ergonome spécialisé, en coordination avec l'employeur, le salarié et le médecin du travail, peut être sollicité pour proposer et réaliser un aménagement de poste de travail (aides techniques spécifiques, éclairage, store, disposition du bureau...). Un suivi, à la fois assistance technique sur le matériel et adaptation des dispositifs, est mis en place s'il y a évolution de la pathologie.

Quels sont les autres intervenants possibles ?

G. L. Un rééducateur en locomotion peut intervenir pour les déplacements, dans l'entreprise même (comment se rendre à la cafétéria ?) ou sur le trajet domicile-travail. Un rééducateur en autonomie de la vie journalière est parfois sollicité pour aider à développer les compétences pratiques pour une tâche précise, comme cela a été le cas pour un agent technique dans une école maternelle, formé aux bons gestes de l'entretien.



1. Enquête « Handicap, incapacité, dépendance », 1998-1999. Direction de la recherche, des études, des évaluations et des statistiques (Drees), août 2007.
2. La synthèse vocale permet de transformer un texte en message vocal par conversion des éléments du texte en éléments sonores.
La personne déficiente visuelle

entend ce qu'elle frappe sur son clavier d'ordinateur. La lecture en braille, pratiquée presque exclusivement par les personnes non-voyantes de naissance, est d'autant plus délaissée que les supports numérisés se multiplient.
3. Maladie progressive, caractérisée par une dégénérescence des pigments de la rétine.

Des aménagements sur mesure chez Hexadome, entreprise industrielle

Logiciel spécialisé, téléagrandisseur et filtres spéciaux : des aides techniques qui ont changé le quotidien professionnel de Lionel Asse, responsable qualité chez Hexadome, située à Luynes (37). Retour sur une démarche qui a permis de trouver rapidement les bonnes solutions.



« Nous n'avions pas mesuré l'importance du problème de la déficience visuelle de certains de nos salariés et ne savions pas comment procéder pour aménager les postes de travail. L'Agefiph et ses partenaires nous ont accompagnés quand nous avons décidé de lancer la démarche. Leur approche et leurs conseils ont permis de faire avancer tout le monde. »

Gilberte Michel,
directrice administrative
et financière, Hexadome

Peu de temps après son arrivée dans la société Hexadome, en 2002, Lionel est confronté à des problèmes de vue graves qui, progressivement, altèrent sa vision de nuit et rétrécissent son champ visuel. Au quotidien, Lionel a des difficultés à percevoir les contrastes et subit un éblouissement pénible en présence d'une lumière trop forte : « J'avais installé un rideau opaque dans mon bureau et fait mes propres adaptations sur l'ordinateur pour inverser les contrastes et écrire blanc sur noir. C'était insuffisant, j'étais très fatigué et je souffrais de maux de tête », explique Lionel. En décembre 2009, en accord avec Gilberte Michel, directrice administrative et financière de l'entreprise, une démarche est lancée pour obtenir un aménagement de poste et des aides techniques : démarche de reconnaissance du

AIDES TECHNIQUES AU QUOTIDIEN

Pour améliorer les conditions de travail de Lionel Asse, quelques aides techniques ont suffi. L'Agefiph a contribué à leur financement à hauteur de 85 %.

- Un logiciel pour inverser les contrastes sur l'écran d'ordinateur : les textes écrits en blanc sur fond noir sont moins fatigants à lire.
- Un téléagrandisseur : une caméra avec un écran permet de zoomer et d'inverser les contrastes sur les documents papier. La lecture des annotations au crayon noir ou à l'encre pâle est désormais possible sans fatigue. Le téléagrandisseur est également disponible en version portable pour les déplacements.
- Des filtres spéciaux portés sur les verres de lunettes, pour réduire le temps d'adaptation lors du passage du grand jour à l'obscurité et l'éblouissement lors des déplacements dans les ateliers.

handicap auprès de la Maison départementale des personnes handicapées, contacts avec le Sameth puis avec le Service interrégional d'appui aux adultes déficients visuels (SIADV), déplacement d'un ergonome sur le lieu de travail, définition des solutions, demande d'aides auprès de l'Agefiph... « Une fois la décision prise et le choix du matériel arrêté, tout est allé très vite, poursuit Lionel. J'ai gagné en confort de travail, en productivité également, et mon équipe s'est habituée sans problème aux inversions de contrastes sur mon écran. Maintenant, je n'ai plus de maux de tête et je travaille exactement comme avant. »



Une intégration réussie chez EO Guidage

Lise Wagner, non-voyante de naissance, est assistante commerciale chez EO Guidage, société lyonnaise qui fabrique des dispositifs d'accessibilité pour les personnes déficientes visuelles. Une intégration réussie, où l'expérience de chacun sert à tous.

Chez EO Guidage, Lise Wagner, 31 ans, n'est pas seulement assistante commerciale. Son rôle dans l'entreprise va, en effet, bien au-delà, puisqu'elle apporte à ses collègues l'expérience et les besoins de l'utilisateur malvoyant : « J'aide à traduire les besoins des personnes déficientes visuelles en solutions techniques, à partir de ma propre expérience et des remontées des associations, participe à la conception et à la validation des dispositifs », explique-t-elle. Lise a une formation de traductrice d'allemand et d'anglais, poursuivie en France et en Allemagne, mais, quand elle a cherché du travail, elle n'a fait qu'essuyer des refus — « une réalité difficile à vivre quand on s'est tellement battu pour arriver à ce niveau d'études », regrette-t-elle. Elle ne se laisse pas décourager, s'investit dans la vie associative et devient présidente de l'association lyonnaise Point de vue sur la ville. C'est là qu'elle fait la connaissance de Gilles Rochon, P-DG d'EO Guidage, qui lui propose un poste au sein de son entreprise. Lors de son intégration, Lise a été accompagnée par la Fidev¹ mais, du fait de ses études, elle

connaissait déjà ses besoins en matière d'aides techniques : « J'ai un logiciel de synthèse vocale, une plage braille et un scanner pour pouvoir utiliser les outils informatiques. En réunion ou lors de mes déplacements, j'ai un bloc-notes braille. » Il n'a pas été nécessaire d'aménager les locaux puisque guidage au sol ou balisage sonore étaient déjà en place pour la démonstration aux clients. Pour ce qui est de l'organisation du travail, « mes collègues m'aident lorsque, par exemple, mes aides techniques ne sont pas compatibles avec un logiciel. Si je dois faire un devis à partir d'une photo ou d'un tableau, quelqu'un me le décrit. Cette collaboration se fait très naturellement. Même si mes collègues étaient sensibilisés à la déficience visuelle, du fait de l'activité de la société, ils avaient encore quelques idées toutes faites, notamment sur mes possibilités d'autonomie dans le travail et les déplacements. Maintenant, je pense que ma présence dans l'équipe a changé leur regard sur les personnes non-voyantes », constate Lise.

1. Association d'insertion professionnelle et réadaptation pour déficients visuels en Rhône-Alpes.



« EO Guidage est une entreprise citoyenne au service de la personne handicapée. Nous avons recruté nous-mêmes trois personnes handicapées. Dans ce contexte, l'intégration de Lise s'est faite de façon très naturelle, et toute l'entreprise ressent les bienfaits de sa présence, d'abord parce qu'elle est une personne très positive et enthousiaste, ensuite parce qu'elle nous apporte sa propre expérience en tant que non-voyante. »

Rémi Rochon,
directeur développement,
EO Guidage



Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Comment **réussir** votre recrutement ?

Comme pour tout autre recrutement, il s'agit de recruter les bonnes compétences pour le bon poste et de procéder avec méthode.

- Tout en s'assurant que le handicap du candidat est compatible avec le poste à pourvoir, il faut considérer ses compétences, analyser les tâches qu'il aura à accomplir et les besoins de l'entreprise. Ensuite seulement, les aménagements éventuels sont envisagés.
- Pour évaluer les compétences d'un demandeur d'emploi handicapé, il est préférable de privilégier son expérience professionnelle – souvent riche et longue – plutôt que de s'attarder sur la formation et les diplômes, peu représentatifs de ses savoir-faire.
- Pour réussir l'entretien d'embauche, il ne faut pas hésiter à aborder la question du handicap avec naturel pour évaluer ses conséquences éventuelles sur le poste et prévoir les aménagements indispensables et utiles.
- L'information et la sensibilisation des managers et collaborateurs du futur salarié sont des conditions indispensables pour bien préparer son arrivée et faciliter son intégration.

Quelles sont **les étapes clés** du recrutement ?

Comme pour tout recrutement, vous pouvez vous adresser à Pôle emploi pour rechercher des candidats.

Vous pouvez également contacter directement le Cap emploi de votre département.

Un conseiller vous assistera dans les différentes étapes du recrutement.

- Il se déplace dans votre entreprise pour affiner et valider avec vous votre projet de recrutement.
- Il vous propose des candidats dont les compétences répondent à vos besoins.
- Au vu de l'environnement de travail, des caractéristiques du poste et du handicap de la personne, il peut vous accompagner, lorsque cela est nécessaire, dans la recherche de solutions destinées à compenser le handicap au poste.
- Il vous assiste dans le montage des dossiers pour obtenir les aides financières auprès de l'Agefiph.

Pour définir et mettre en œuvre les solutions destinées à compenser le handicap au poste de travail, le conseiller Cap emploi peut faire appel à un spécialiste de la déficience visuelle. Le prestataire vous accompagne dans la mise en œuvre concrète des aménagements et des aides techniques (téléagrandisseurs, matériel braille, éclairage atténué



ou renforcé...) ou humaines (ergonome spécialisé, ergothérapeute, rééducateur en locomotion...). Il vous conseillera et peut également vous proposer des formations utiles pour permettre l'embauche et l'intégration dans l'entreprise.

Qui peut vous aider ?

L'Agefiph met à votre disposition, sur tout le territoire national, des services délivrés par quatre types de partenaires sélectionnés pour vous aider à recruter et à intégrer des collaborateurs handicapés :

- Les conseillers Alther vous informent sur vos obligations d'emploi de personnes handicapées et définissent avec vous les actions à mettre en œuvre pour y satisfaire.
- Le réseau Cap emploi vous accompagne pour le recrutement de collaborateurs handicapés.
- Le Sameth (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) intervient pour faciliter vos démarches dans l'emploi lorsque le handicap survient ou s'aggrave.
- Les conseillers du service expérimental Vie au travail vous conseillent dans la gestion de carrière des salariés handicapés.

CAP EMPLOI SIMPLIFIE VOS DÉMARCHES

« Quand un chef d'entreprise recrute une personne déficiente visuelle, comme pour tout autre handicap, Cap emploi propose une information générale avec, notamment, des conseils pour réussir l'entretien d'embauche. Si l'entreprise veut aller plus loin, Cap emploi la met en relation avec un prestataire ponctuel spécifique (PPS), spécialiste du handicap visuel, qui, en plus d'une information complète sur la déficience visuelle, peut faire une étude des moyens de compensation à mettre en œuvre pour la période d'essai, dans un premier temps. L'Agefiph prend en charge les conseils préalables à l'embauche. Elle intervient aussi pour financer la réalisation des aménagements utiles à la formation au poste et à l'exercice du métier en toute autonomie. »

Pascale Charbonnier, chargée de mission territoriale Agefiph pour la direction territoriale Ouest

Quatre conseils

1 Dans un bureau, veillez à ranger dossiers et objets toujours au même endroit, à ne pas laisser d'obstacles en travers du chemin (corbeilles à papier, sacs, cartons...), à maintenir les portes des pièces soit grandes ouvertes, soit fermées, et celles des meubles, toujours fermées.

2 Ne touchez jamais la personne soudainement, sans lui en demander la permission, sauf en cas d'urgence. Si vous lui offrez de l'aide, attendez qu'elle vous permette de le faire.

3 Lors d'une réunion ou au restaurant, ne prenez pas le manteau de votre collègue sans lui dire précisément où vous l'avez suspendu. De même, proposez-lui un siège, tout en lui demandant la place qu'il préfère et à côté de qui il souhaite

s'asseoir. Ne l'interpellez pas sans vous présenter. Si vous n'êtes pas sûr qu'il vous reconnaisse, ajoutez une précision : « Nous avons travaillé ensemble sur tel dossier... »

4 Au moment de partir ou si vous vous absentez de votre bureau, prévenez votre collègue. Il est toujours très désagréable de réaliser, trop tard, qu'on a parlé devant une chaise vide. De même, avertissez-le que vous êtes revenu. Utilisez de mots : un geste de la main ou un sourire, aussi amicaux soient-ils, ne suffisent pas.

Source : « Pas cela... ceci... », brochure éditée par l'Association Valentin-Haüy (téléchargeable sur www.avh.asso.fr).



Plus d'infos

Pour trouver votre partenaire-services le plus proche (Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther), rendez-vous sur www.agefiph.fr ou au 0 811 37 38 39 (de 9 h à 18 h, prix d'un appel local depuis un poste fixe). Vous trouverez sur le site agefiph.fr un service d'informations destiné aux personnes déficientes visuelles.

Quels aides et services à votre disposition ?

+ Plus d'infos
« Vivre ensemble – guide des civilités à l'usage des gens ordinaires », pour connaître et comprendre au quotidien les personnes handicapées, est disponible gratuitement au format pdf dans l'espace documentaire du site www.agefiph.fr

L'Agefiph met à votre disposition des aides financières et des services destinés à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existant pour le recrutement de demandeurs d'emploi. Pour la plupart, elles ne sont pas spécifiques au handicap visuel.

Les aides financières

- Les aides financières destinées à inciter au recrutement de personnes handicapées. Elles sont versées sous forme de prime pour l'embauche en contrat durable (CDI, CDD supérieur à 12 mois, contrats de professionnalisation et d'apprentissage).
- Les aides destinées à compenser le handicap. L'Agefiph participe à l'aménagement de situations de travail en stricte compensation du handicap de la personne handicapée mais ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur, notamment

en matière de sécurité et d'accessibilité.

Que les solutions soient de nature technique ou de nature humaine (voir encadré ci-dessous), les aides financières peuvent couvrir la totalité des aménagements.

Les services

Ils sont assurés par un réseau de spécialistes répartis sur tout le territoire national et financés, pour tout ou partie, par l'Agefiph (voir « Qui peut vous aider ? », p. 9).

Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur les aides et services sur le site www.agefiph.fr

QUELLES TECHNIQUES DE COMPENSATION EN ENTREPRISE ?

Les entreprises peuvent avoir recours à différentes modalités pour compenser la déficience visuelle d'un salarié. L'objectif est de lui donner accès à l'information et à la communication, de faciliter les relations avec ses collègues et de garantir sa sécurité dans l'environnement de travail. Attention : l'Agefiph ne prend pas en charge l'aménagement des locaux, qui relève des obligations légales en termes d'accessibilité.

AIDES TECHNIQUES

- Les aides optiques : les logiciels d'agrandissement ; les loupes électroniques ; les téléagrandisseurs

- La synthèse vocale : les logiciels de lecture d'écran ; les scanners et logiciels de reconnaissance optique de caractères (OCR) ; les machines à lire ; les lecteurs Daisy et MP3 pour la lecture de documents sonores

- Les équipements braille : les plages (claviers) braille d'ordinateur ; les blocs-notes braille ; les imprimantes braille

ADAPTATION DE L'EXISTANT

- Adaptation de l'éclairage (intensité, position)

- Modification de l'orientation du mobilier

- Installation de pupitre porte-documents

AIDES HUMAINES SPÉCIFIQUES

- Ergonome

- Ergothérapeute spécialisé en déficience visuelle

- Rééducateur en locomotion

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, tous les aides et services, les adresses utiles, et consultez plus de 350 expériences d'entreprises.

LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de tous les aides et services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

SERVICES EN LIGNE

Tous nos aides et services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.



Les partenaires-services de l'Agefiph
vous accompagnent dans vos projets.

capemploi

vieautravail

sameth

alther

Sommaire

Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel

03 ● Repères

Panorama de la déficience visuelle dans l'entreprise et des aides et services qu'un employeur peut solliciter pour recruter et accompagner un collaborateur handicapé.

06 ● Initiatives

Hexadome et EO Guidage : les bonnes pratiques de deux entreprises qui ont réussi l'intégration de collaborateurs déficients visuels.

08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Cahiers déjà parus :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé



plus d'infos sur www.agefiph.fr