

DEFICIENCE VISUELLE ET TRAVAIL : DES INTERACTIONS ENCORE DIFFICILES

DECEMBRE 2022



Au moins 2,2 milliards de personnes sont atteintes de déficience visuelle ou de cécité selon l'OMS, parmi ces cas plus d'un milliard auraient pu être évités ou ne sont toujours pas traités. En France, près de 2 millions de personnes sont atteintes d'un handicap visuel. Parmi elle, 207 000 sont atteintes d'une déficience profonde ou complète selon l'OMS. L'organisation a établi une classification des déficiences visuelles en fonction de l'acuité et du champ visuel qui évalue le niveau de malvoyance jusqu'à la cécité. Si ce handicap est invalidant dans la vie de tous les jours, il reste également très discriminant dans le monde du travail. Si les technologies ont beaucoup évolué, accueillir une personne déficiente visuelle au sein d'une entreprise reste une gageure pour l'entreprise comme pour le salarié. Ce document tente de dresser un état des lieux de la situation des travailleurs malvoyants ou non-voyants en France mais les données statistiques manquent, les sources et les témoignages de personnes atteintes de ce type de handicap sont rares.

SOMMAIRE

1.	Les statistiques et les critères de sante	2
2.	Un accès à l'emploi particulièrement difficile.....	2
3.	Des prejuges qui pesent sur l'insertion professionnelle.....	5
5.	l'accessibilité et L'aménagement raisonnable au coeur de l'inclusion.....	6
8.	Organismes de référence	10
9.	Reportages et documentaires.....	11
10.	Bibliographie	12
	Articles.....	12
	Etudes et rapports.....	12
	Evénements.....	13
	Ouvrages et guides pratiques.....	13
	Textes juridiques	14

La déficience visuelle est évaluée selon leur niveau d'acuité. Est considérée en situation de handicap, une personne malvoyante « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L 5213-1). Selon l'Insee en 2005, environ un déficient visuel sur cinq déclarait bénéficier d'une reconnaissance administrative. Cette proportion atteint 42% pour les aveugles et malvoyants profonds, ces reconnaissances d'incapacité ou d'invalidité diminuant fortement avec l'âge. (*Source : Enquête HID. Les personnes ayant un handicap visuel - Les apports de l'enquête Handicaps - Incapacités – Dépendance, INSEE, Etudes et résultats, n°416, 2005*)

1. LES STATISTIQUES ET LES CRITERES DE SANTE

En France, selon la dernière [enquête menée par la DREES en 2005](#), près de 1,7 million de personnes sont atteintes d'un trouble de la vision.

- 207 000 aveugles (pas de perception de la lumière) et malvoyants profonds (vision résiduelle limitée à la distinction de silhouettes) ;
- 932 000 malvoyants moyens (incapacité visuelle sévère : en vision de loin, ils ne peuvent distinguer un visage à 4 mètres ; en vision de près, la lecture est impossible).

Sont considérées comme personnes aveugles celles dont l'acuité visuelle du meilleur oeil après correction est inférieure à 1/20 de la normale ou dont le champ visuel est réduit à 10° pour chaque oeil. Le handicap de malvoyance se mesure sur une échelle comptant 5 degrés de sévérité. L'enquête HID de 2005 estimait à moins de 2% les personnes malvoyantes de moins de 50 ans, quel que soit le niveau d'acuité. Le taux de déficience visuelle augmente progressivement dans la population à partir de 60 ans et plus encore à partir de 80 ans.

Source : Fédération des aveugles de France

Catégorie	Acuité visuelle	Appellation OMS
5	aucune perception lumineuse	cécité
4	perception lumineuse acuité visuelle < 1/50 ^e	cécité
3	1/50 ^e ≤ acuité visuelle < 1/20 ^e	cécité
2	1/20 ^e ≤ acuité visuelle < 1/10 ^e	déficience visuelle sévère
1	1/10 ^e ≤ acuité visuelle < 3/10 ^e	déficience visuelle modérée

Source : Aides à la lecture et déficience visuelle. Martine Routon, Michel Ferrant. Association Valentin Haüy. 09/2020, 2à pages.

En France, les personnes entrant dans les catégories 1 et 2 sont considérées comme malvoyantes.

2. UN ACCES A L'EMPLOI PARTICULIEREMENT DIFFICILE

Pour les personnes malvoyantes ou aveugles sortir de son domicile, accéder aux moyens de transports restent compliqués. Plus la déficience visuelle est sévère, plus le risque de cumuler l'impossibilité de conduire et les difficultés d'accès aux transports en commun apparaît élevé. Ces freins à la mobilité compliquent d'autant plus l'accès à l'emploi.

A ces difficultés, s'ajoutent les discriminations qui persistent à l'égard des personnes porteuses de handicap (tous handicaps confondus). En 2017, le Défenseur des droits rapporte que le premier domaine à l'origine des réclamations sur les discriminations fondées sur le handicap qui lui sont adressées concerne l'emploi. Le Législateur s'est saisi de la situation en instaurant une obligation d'emploi pour l'entreprise des personnes en situation de handicap, par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987. Elle détermine les conditions de l'obligation d'emploi imposant à tous les employeurs (privés et publics), comptant au moins 20 salariés, d'employer au minimum 6% de travailleurs handicapés. Si ce quota n'est pas atteint l'employeur doit verser une contribution de compensation à un fonds dédié.

Malgré tout, l'[enquête Insee, Emploi, chômage, revenus de 2020](#) relève que: « les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles,

entre 15 et 64 ans, seules 37 % sont en emploi, contre 66 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, en particulier chez les plus de 50 ans. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 16 % sont au chômage, contre 8 % pour l'ensemble de la population active »

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2019

en %

	Reconnaissance administrative ¹			Population en situation de handicap ²			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	44	44	44	54	53	55	72	68	75
Taux d'emploi	37	37	37	47	46	47	66	62	69
Taux de chômage ³	16	16	17	13	13	13	8	8	9
Effectifs (en milliers)	2 722	1 360	1 362	5 951	3 204	2 748	40 815	20 840	19 975

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ». 2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

3. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

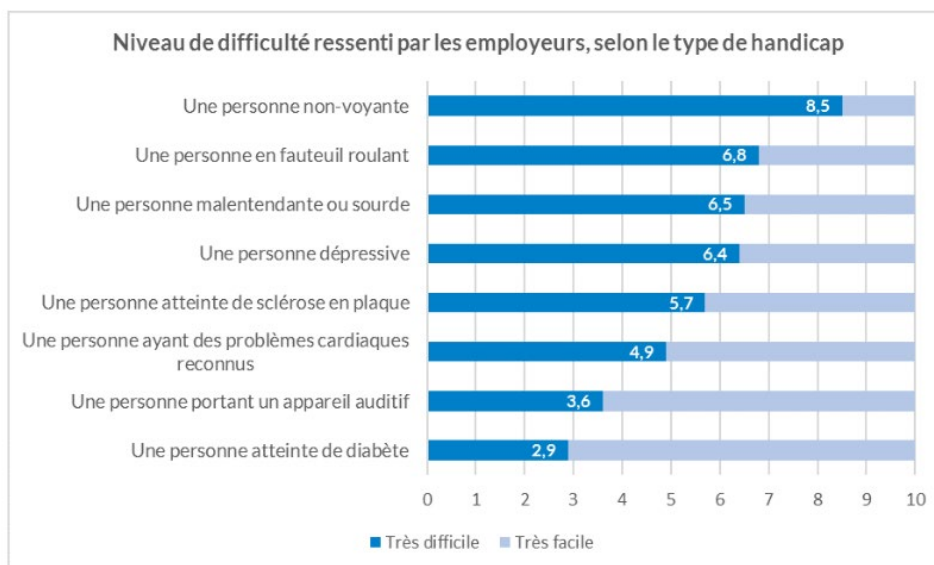
Selon [la même enquête de l'INSEE en 2021, après la réforme de l'OETH](#), le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit à 15 %, contre 8 % pour l'ensemble de la population. En effet, « la réforme de 2020 introduit une survalorisation des bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus, aboutissant à un taux d'emploi direct, majoré à ce titre, de 4,5 % : il progresse de 0,2 point par rapport à 2020. »

Les personnes malvoyantes font partie de celles qui sont le plus pénalisées par leur handicap en matière d'insertion professionnelle. Une étude de l'INSEE de 2010 parlait même d'une « exclusion du marché du travail » pour les personnes porteuses d'un handicap sensoriel. (In [Les discriminations liées au handicap et à la santé. Gérard Bouvier et Xavier Niel, division Enquêtes et études démographiques, Insee Première, No 1308, 07/2010.](#)) L'INSEE en 2015 évaluait à 560 000 personnes déficientes visuelles au chômage et le taux de demandeurs d'emploi en 2014 avoisinait les 50 % selon une enquête [Ipsos « Handicap et entreprise »](#).

La Fédération des aveugles Pôle travail (devenue [Inclusiv](#)) commentait cette étude et expliquait ainsi les difficultés d'accès à l'emploi des personnes aveugles et malvoyantes ainsi :

- « un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale, peu de formations étant réellement accessibles ou adaptées au handicap visuel ;
- la disparition de métiers traditionnellement occupés par les personnes déficientes visuelles ;
- le manque d'accessibilité de nombreux outils informatiques, tels que des logiciels métiers, des sites internet (seuls 10% des sites sont accessibles) ;
- le coût important des outils de compensation du handicap (plage braille, logiciel de lecture...)
- un handicap qui « fait peur », perçu comme très lourd par les employeurs. »

Pour les entreprises, l'emploi d'une personne non-voyante est clairement identifié comme étant très difficile (8,5 sur une échelle de 1 à 10.)



Source : Enquête Ipsos « Handicap et entreprise ». Baromètre emploi des personnes handicapées. 2014.

A l'occasion de [la 26ème semaine européenne pour l'emploi des personnes Handicapées](#) en novembre 2022, [la Fédération française des associations de chiens guides d'aveugles \(FFAC\) a publié un sondage](#), réalisé par Opinionway. Il révèle que la situation n'a pas vraiment évolué. « *Une personne déficiente visuelle sur deux est sans emploi, 70 % d'entre elles affirment avoir rencontré des difficultés pour entrer sur le marché du travail.* »

Des difficultés d'accès à l'emploi pour les personnes aveugles ou malvoyantes.

- Près de **50 %** des personnes interrogées déclarent avoir **rencontré des obstacles pour trouver un emploi à cause de leur handicap**.
- Ce chiffre atteint même **66 %** lorsque l'on interroge les actifs entre **35 et 49 ans**. Pour **24 %** d'entre eux, ces difficultés sont mêmes **systématiques !**
- Pour **31 %** des sondés, **les freins à l'emploi se sont même accrus depuis 2005**, date du vote de la loi « handicap » dont l'objectif était pourtant de « *faciliter l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté aux personnes handicapées* ».

Ensuite, travailler ne signifie pas pour autant exercer un métier satisfaisant...

- **23 %** des personnes interrogées considèrent encore trop difficile de **trouver un emploi qui leur plaît véritablement**.
- **31 %** des personnes actives sondées (*sur 127*) **aimeraient travailler plus**, mais ne trouve **pas de poste accessible**.

Source : [Fédération française des associations de chiens guides d'aveugles \(FFAC\), Opinionway, 11/2022](#)

« Le constat pour les personnes déficientes visuelles concernant l'accès à l'emploi est très préoccupant. Aujourd'hui en France, 50 % des personnes aveugles ou malvoyantes en âge de travailler sont sans emploi ou inactives. Ce chiffre revêt une dimension sociale et sociétale inquiétante surtout dans le cadre d'une société qui se veut inclusive. Le chien guide peut permettre un retour à l'emploi en facilitant les déplacements et en redonnant confiance en soi mais il ne peut pas tout résoudre. », alerte Alexandra Blanchin, Directrice générale de la FFAC, 11/2022

3. DES PREJUGES QUI PESENT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Cette même étude constate que cette situation s'explique en partie par des comportements discriminatoires. « La proportion de personnes ayant un handicap d'ordre sensoriel, c'est-à-dire auditif ou visuel, est la même parmi les travailleurs et les chômeurs. Mais les chômeurs atteints d'un tel handicap déclarent trois fois plus souvent avoir subi une discrimination au cours de leur vie que les actifs en emploi. Pour les trois quarts de ces chômeurs, les discriminations ont été subies sur le lieu de travail ; c'est beaucoup plus que pour les chômeurs atteints d'un autre type de handicap (50 % pour les déficiences motrices ou les déficiences cognitives). »

Si à l'âge adulte, ce type de handicap devient plus fréquent, les situations de discriminations ou les ressentis négatifs apparaissent malgré tout plus rares mais n'en sont pas moins graves. « Les personnes atteintes d'une déficience sensorielle déclarent beaucoup plus souvent des refus de droits (68 %) et des injustices (76 %) lorsqu'elles sont au chômage que lorsqu'elles travaillent encore (respectivement 18 % et 26 %). »

L'INSEE apporte également ici des informations sur la nature de ces comportements. 45% des moins de 25 ans déclarent être confrontés à des discriminations contre 31% des 25-54 ans. Les raisons de ces ressentis diffèrent. Les adultes en âge de travailler subissent des « refus de droit et des injustices, de préjugés ou de jugements de valeurs sur leurs capacités » alors que pour les jeunes se sont les moqueries qui sont les plus souvent mal vécues. Les « mises à l'écart » concernent la moitié des adultes handicapés de la vue ou de l'audition de 25 à 54 ans. Dans cette tranche d'âge, tous les types handicaps sont soumis à des préjugés alors que chez les jeunes, ils touchent plutôt les personnes handicapées moteur. « Quand ils sont en cours de scolarité, les jeunes handicapés sensoriels ne citent quasiment jamais les attitudes inhabituelles qu'ils auraient aux yeux des autres comme origine des discriminations subies ; ils se plaignent plutôt de préjugés à leur encontre. Ayant achevé leur formation et confrontés au monde du travail, les jeunes handicapés sensoriels considèreraient donc que les comportements propres aux personnes déficientes de la vue ou de l'audition paraissent inhabituelles aux yeux des autres, ce qu'ils n'avaient pas forcément ressenti à l'école. »

Tableau 2 – Handicaps et discriminations chez les personnes de 25 à 54 ans

	Population selon les handicaps					
	Ensemble	Aucun handicap	Au moins un handicap	dont : au moins un handicap d'ordre		
				cognitif	moteur	sensoriel
Répartition de la population	100	90,4	9,6	4,6	4,1	3,0
Personnes ayant déclaré avoir subi des discriminations liées à la santé ou au handicap	6	4	23	31	26	19
Parmi elles, personnes ayant déclaré, pour des raisons liées à un problème de santé ou de handicap :						
avoir subi des insultes, des moqueries	68	71	65	67	62	60
avoir été mises à l'écart des autres	41	38	47	49	42	54
avoir été traitées injustement	33	27	42	44	44	42
s'être vu refuser un droit	17	14	22	21	26	23
En raison :						
de l'apparence	57	65	44	39	51	43
de préjugés, de jugements de valeur	30	19	47	50	46	50
de limitations liées au handicap	23	14	38	40	41	40
d'attitudes inhabituelles pour les autres	11	6	18	23	16	15

Champ : France, personnes de 25 à 54 ans vivant en ménage ordinaire, soit 25,3 millions de personnes.

Source : Insee, enquête Handicap santé 2008 - volet ménages.

Les discriminations sont également salariales comme le confirme une étude en 2021. : « *A position professionnelle et temps de travail équivalents, les personnes ayant grandi avec une incapacité visuelle ou auditive forte touchent des salaires plus bas que les personnes sans handicap, ce qui suggère l'existence de discriminations intraprofessionnelles. (...) Les personnes ayant grandi avec une incapacité visuelle forte, un salaire en moyenne inférieur de 13 %* » (IN [Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes. Célia Bouchet. Dans Formation emploi 2021/2 \(n° 154\), pages 87 à 112](#))

Mais ces analyses ne décrivent que partiellement la vie au travail. Au-delà des statistiques, on peut s'interroger sur les situations auxquelles sont confrontées les personnes malvoyantes ou non-voyantes dans le monde du travail ?

4. ETRE DEFICIENT VISUEL DANS LE MONDE DU TRAVAIL/LIEUX DE TRAVAIL

Les témoignages de salariés mal ou non-voyants permettent d'appréhender les problèmes rencontrés en dehors de toutes statistiques.

[Anne-Sophie Centis est kinésithérapeute non-voyante](#) dans un service de réanimation pédiatrique à Lille.

Elle raconte, dans un podcast, une insertion professionnelle difficile. « *J'ai tout à fait conscience que je dois faire mille fois plus d'efforts que quelqu'un de valide pour me faire accepter et que j'ai mille fois moins le droit à l'erreur que quelqu'un de valide également.* »

Cette professionnelle de santé décrit également les stratégies qu'elle a dû mettre en place pour se repérer dans les espaces de l'hôpital et les techniques qui lui permettent de surveiller, par exemple, les écrans des paramètres vitaux : « *Je connais l'organisation des chambres par cœur. (...) J'ai sur mon téléphone des applications OCR qui me permettent de scanner des écrans et de me restituer vocalement ce qui est écrit. (...) J'ai appris à repérer au toucher le diamètre des sondes. J'ai développé ma mémoire et les autres sens.* »

[Vincent Buyl, chef cuisinier malvoyant](#) : « *Tous mes collaborateurs sont au courant de mon handicap et font attention parce qu'évidemment dans une cuisine, on manipule des couteaux, on manipule des casseroles chaudes, des poêles chaudes, des friteuses... Mon handicap est fort à droite, mes collaborateurs se mettent à ma gauche pour travailler.* »

5. L'ACCESSIBILITE ET L'AMENAGEMENT RAISONNABLE AU COEUR DE L'INCLUSION

Lors d'une visite en France, la Rapporteuse spéciale de l'ONU sur les droits des personnes handicapées, Catalina Devandas-Aguilar, s'est émue de la situation des personnes porteuses de handicap : « *Beaucoup doit encore être fait pour permettre l'inclusion professionnelle effective des personnes handicapées (en France) ; il faut notamment procéder aux aménagements indispensables pour garantir leur embauche et leur assurer des perspectives de carrière.* » Elle s'est, à ce titre, étonnée de la méconnaissance française de la notion d'aménagement raisonnable, « *centrale pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, (elle) n'est presque pas connue.* » (In [Rapport de la Rapporteuse spéciale Catalina Devandas-Aguilar sur les droits des personnes handicapées. Assemblée Générale des Nations Unies. Visite en France mars 2017. Conseil des Droits de l'homme. 2019, 22 pages.](#))

(...) « *La Rapporteuse spéciale encourage également les autorités à faire plus pour garantir que les personnes handicapées soient promues, une fois que celles-ci ont accès à un emploi.* »

Les notions d'accessibilité et d'aménagement raisonnable

« *Prenant sa source dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'obligation d'aménagement raisonnable impose à tous les employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Bien que transposée dans la législation nationale par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, l'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge*

disproportionnée. » (In [Guide pour l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. Défenseur des droits, 2017](#)).

Le Défenseur des droits a pourtant édité un guide pratique en 2017, à destination des entreprises, afin de leur fournir un cadre de référence. Il s'adresse à la fois aux acteurs de l'entreprise et à tous ceux qui sont impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il insiste sur la distinction que doit faire l'employeur entre accessibilité et obligation d'aménagement raisonnable ainsi que sur les conséquences résultant de son défaut de mise en œuvre. « *L'obligation d'aménagement raisonnable se distingue de l'obligation générale d'accessibilité. En effet, l'obligation générale d'accessibilité (...) consiste à garantir aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe, un accès à égalité avec les autres aux infrastructures, aux biens, produits, services, etc.* »

La notion d'accessibilité existe depuis les années 70. Pour l'entreprise, il s'agit notamment de rendre ses locaux physiquement accessibles. Cela comprend donc l'extérieur avec le parking mais aussi les lieux de repos et de restauration, les sanitaires ; mettre en place des équipements adaptés pour permettre aux salariés handicapés d'effectuer leurs tâches, aménager si besoin le temps de travail des salariés handicapés. Il peut s'agir de réétudier les couleurs de l'environnement de travail pour faciliter la mobilité des personnes malvoyantes ou de développer une action de sensibilisation auprès des équipes.

« *L'obligation d'aménagement raisonnable, quant à elle, s'impose à tous et vient compléter l'obligation générale d'accessibilité afin de garantir aux personnes handicapées, en tant qu'individus, une égalité réelle dans chaque situation concrète de la vie courante. [Concrètement] Les lieux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.* »

L'objectif est notamment d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Il est mentionné par exemple que, dans l'art. 8 de l'arrêté du 4 nov.1993 relatif à la signalisation de santé et de sécurité : « *La signalisation doit être adaptée au handicap du travailleur, notamment lorsque sa capacité visuelle ou auditive est limitée.* »

L'omniprésence des technologies numériques dans les entreprises doivent également répondre à cette obligation d'accessibilité. L'accessibilité du web, grandement facilitateur pour les personnes porteuses de handicap, reste particulièrement problématique pour les personnes déficientes visuelles.

L'accessibilité numérique : doit mieux faire !

Anne Renoud, présidente de la [Fédération des Aveugles et Amblyopes de France](#) souligne le caractère insupportable de cette situation : « *Dans le domaine de l'accessibilité de façon générale, qu'il s'agisse de l'accessibilité des établissements recevant du public voire de l'accessibilité numérique, le retard enregistré par la France ne se comble pas. Aujourd'hui, plus de 80 % des sites internet nous sont encore inaccessibles et comment peut-on parler de citoyenneté lorsque commerces, lieux de travail, de loisirs ou de sports nous sont trop souvent fermés également pour inaccessibilité. Comment ne pas s'indigner devant cet état de fait 17 ans après le vote de la loi du 11 février 2005 !* »

Malgré la loi du 11 février 2005 rendant obligatoire l'accessibilité des sites internet, intranet et extranet des organismes publics, nombre de sites ne sont toujours pas accessibles aux personnes déficientes visuelles. Les directives européennes, lois et décrets qui ont suivi ont renforcé cette obligation, notamment en l'étendant aux entreprises et organismes privés.

Un site web accessible doit permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à ses contenus et ses fonctionnalités sans difficulté. Il doit respecter les normes en vigueur lors de sa réalisation et de ses mises à jour et faire une mise en conformité totale ou partielle selon le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) version 4.1. Dans le cas d'une accessibilité partielle, les éléments de non-conformités doivent être identifiés et des dérogations attribuées.

Les personnes déficientes visuelles doivent ainsi pouvoir naviguer grâce à une aide vocale et/ou une plage braille, pouvoir personnaliser l'affichage du site selon leurs besoins (agrandissement ou rétrécissement des caractères, modification des

couleurs, etc.) ; naviguer sans utiliser la souris (avec le clavier uniquement, via un écran tactile, à la voix ou tout autre périphérique adapté).

Mais actuellement, la majorité des sites restent inaccessibles ce qui représente un véritable obstacle y compris dans le monde du travail. Le principe du catcha par exemple (image avec texte qu'il faut recopier), permet de lire les images en version audio mais ne précise pas les majuscules ou minuscules. Il est donc compliqué de remplir ce type de formulaire pour un malvoyant.

Le Défenseur des droits citait à titre d'exemple, en 2017 dans son guide, son recours auprès du tribunal administratif afin d'obtenir d'une entreprise la réparation des préjudices causés à un salarié pour défaut d'accessibilité numérique.

Objet	Résumé	Référence
Aménagement raisonnable et accessibilité numérique	Le défaut d'accessibilité numérique pénalise les agents dans l'exercice de leurs missions et entrave durablement leurs perspectives d'évolution de carrière et d'avancement.	Décision du Défenseur des droits MDL-2017-001 du 09 février 2017
	L'absence de diligences de la part de l'employeur public pour aménager le poste de l'agent, non-voyant, sans justifications objectives s'interprète comme un refus d'aménagement raisonnable ce qui constitue une discrimination fondée sur le handicap. Ces agissements répétés sur plusieurs années ont dégradé les conditions de travail de l'intéressé ainsi que sa santé. Dans le cas d'espèce, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le tribunal administratif qui a été saisi d'un recours indemnitaire par le réclamant afin de réparer les préjudices résultant de la discrimination dont il a été l'objet.	Décision du Défenseur des droits n°2017-292, du 21 novembre 2017

Source : [Guide pour l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. Défenseur des droits, 2017](#)

Face à ce constat persistant, un groupe d'utilisateurs aveugles a saisi la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées en juillet 2021, afin qu'une alerte soit adressée à plusieurs sites grand public voire à envisager une sanction à leur rencontre.

[Pierre Reynaud](#), aveugle depuis l'âge de 5 ans, témoigne à l'occasion [d'une conférence, relayée sur le site de l'Agefiph](#). « Pour lui, il n'y a pas de modèle parfait ; tout se complète. Une immersion totale sans moyen spécifique c'est la catastrophe assurée. Être handicapé développe l'adaptabilité mais cela demande énormément d'énergie ». (...) « L'inclusion dans le numérique a changé sa vie et lui permet d'être autonome. »

Les évolutions technologiques numériques permettent aujourd'hui de palier, en partie, un niveau élevé de handicap visuel.

6. L'EVOLUTION, DE TECHNOLOGIES AU SERVICE DES MALVOYANTS ET DES ENTREPRISES

Des avancées médicales et des recherches ergonomiques ont adapté certains postes de travail en s'appuyant sur les fonctionnalités auditives et haptiques (c'est-à-dire le toucher associé à des mouvements). Les personnes déficientes visuelles peuvent ainsi utiliser l'informatique avec parfois des restrictions d'usage comme l'explique la journaliste [Laetitia Bernard, journaliste à Radio France, dans un podcast](#). « Certains logiciels ne fonctionnent pas au clavier, je dois utiliser la souris. (...) mais j'ai beaucoup de chance à Radio France, j'ai un poste adapté et le maximum de ce que je peux avoir ». A ce titre, l'association Valentin Haüy met à disposition [des éléments d'information sur son site](#). L'organisme a également édité un guide « [Aide à la lecture](#) ». Les auteurs, Martine Routon et Michel Ferrant, énumèrent ici les solutions existantes

« Trop souvent ignorée, l'informatique offre une autonomie certaine aux personnes déficientes visuelles en leur ouvrant l'accès au langage écrit. Elle donne de multiples possibilités « agrandissement et/ou vocalisation ». Sa maîtrise est une réelle opportunité pour lire, écrire et communiquer et un gage d'autonomie incontestable. Certains ordinateurs sont déjà pourvus d'outils dédiés aux malvoyants. Un ordinateur équipé de Microsoft Windows 10 possède déjà une loupe tandis qu'un ordinateur Apple équipé de Mac OS X possède déjà un zoom. Sous Mac OS X, on signalera la présence du lecteur d'écran VoiceOver (activable/désactivable par la bascule Commande+F5). Sous Microsoft Windows 10, on pourra utiliser le Narrateur (activable/désactivable par la bascule Ctrl+Win+Entrée). (...) »

Les nouvelles technologies permettent d'augmenter la vision, allant de la simple loupe électronique aux lunettes à réalité augmentée grossissantes. La Reconnaissance Optique de Caractères (OCR) est une fonctionnalité associée à un appareil numérique qui permet d'écouter en simultané les textes numérisés. A titre d'exemple, [le site de la Ligue Braille](#) belge présente le fonctionnement de la vidéo-loupe parlante et de la barrette braille. Il existe également des imprimantes de documents en braille, les outils de synthèse vocale et divers dispositifs fondés sur la perception haptique.

7. DES INSERTIONS REUSSIES

Des initiatives, même si elles sont encore insuffisantes, montrent qu'il est possible d'insérer des personnes souffrant de handicap visuel dans une activité ordinaire de travail. Les sites régionaux de Cap Emploi relatent des récits de démarches qui ont porté leurs fruits. Dans l'Orne, un jeune homme, dessinateur et éco-concepteur, a bénéficié de l'appui d'un délégué Insertion emploi et d'un financement pour s'équiper d'outils nécessaires à la compensation de son handicap. (site [Cap Emploi Orne, 11/2022](#))

La responsable d'un petit commerce témoigne sur le [site de l'Agefiph](#). Elle explique les techniques mises en place avec l'intervention d'un ergonomiste et les aides financières qui lui ont permis d'adapter un poste pour accueillir une nouvelle employée non-voyante. L'association « chiens guides » a apporté une solution à la jeune salariée pour sécuriser son trajet de son domicile/travail. Seul le problème de la caisse digitale n'a pas encore trouvé de solution.

[Christian est physiothérapeute en Suisse](#). Il partage son cabinet avec une collègue valide qui lit et enregistre les ordonnances des médecins dans un dictaphone. Il utilise notamment la synthèse vocale sur sa machine d'électrothérapie et de son ordinateur pour gérer les dossiers de ses patients, son agenda et sa facturation.

Certaines entreprises se dotent de dispositifs dédiés pour innover. Pour la Cité des sciences, l'accessibilité de tous les publics à ses expositions est un enjeu important. Une cellule handicap a été créée dès le début de l'activité qui réunit des personnes référentes sourdes et aveugles. L'une d'entre elle est ainsi chargée de l'ingénierie et de la muséographie des contenus d'exposition pour le public malvoyant (versions tactile, braille ou audio). La salariée assure également l'animation d'ateliers sans oublier la maintenance des outils mis à disposition.

Dans une autre entreprise, un salarié a connu un parcours similaire. Les progrès technologiques de ces dernières années lui ont permis d'accéder à l'emploi qui consiste à aider les personnes déficientes visuelles à utiliser ces outils.

Une insertion réussie permet à l'entreprise de s'enrichir de nouvelles compétences comme le montre l'expérience de [Anne-Sophie Centis](#) dans son service de réanimation pédiatrique.

Des professionnels et des structures de conseil peuvent accompagner les entreprises pour adapter les postes de travail aux personnes malvoyantes. Les orthoptistes, les ergothérapeutes, les opticiens basse vision, les formateurs en informatique adaptée, des organismes tels que l'Agefiph ou des associations telle que l'association Valentin Haüy offrent un véritable appui aux personnes confrontées handicap visuel.

L'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes déficientes visuelles restent difficiles. Le télétravail, dans une approche inclusive, ouvre de nouvelles perspectives. Il apporte une alternative aux problèmes liés à la mobilité et réduit le risque d'accidentologie. Il permet également de travailler dans un environnement familier. Mais le travail à distance ne fonctionne qu'à certaines conditions et ne s'adapte pas à toutes les activités professionnelles. Pour [Sylvain, ingénieur en informatique](#), télétravailler en mode agile ses collaborateurs est rapidement devenu un cauchemar.

Les entreprises ne doivent pas hésiter à solliciter l'intervention d'un tiers et/ou de la médecine du travail afin d'adapter les postes. L'inclusion des personnes malvoyantes ou aveugles nécessite de se doter d'équipements spécifiques et surtout de sensibiliser l'ensemble du personnel au handicap. Le [Ministère des solidarités et de l'autonomie des personnes handicapées](#) met à disposition la liste des aides utiles à l'insertion professionnelle des personnes souffrant de ce type de handicap.

Malgré tout, la sensibilisation fait encore cruellement défaut. La question de la malvoyance est peu instruite en France, les données statistiques sont peu nombreuses. Un collectif d'associations s'est saisi du problème en lançant une grande [étude baptisée Homère](#). L'objectif est de dresser un état des lieux de la situation à l'échelle du territoire. Les résultats devraient être communiqués courant 2023.

Un autre élément essentiel émerge à la lecture des témoignages des personnes handicapées. Elles déplorent le manque d'écoute. Elles invitent à ne pas à se fier à nos représentations mais à entendre leurs besoins, voire à faire l'expérience des effets de la déficience visuelle sur la perception de l'environnement. La Fédération des aveugles de France a ainsi développée l'application [Eye view](#) qui s'appuie sur les techniques de réalité augmentée. Les technologies des assistants vocaux, de lunettes virtuelles, de domotique, sont en perpétuelle innovation. L'intelligence artificielle ouvrira peut-être, enfin, aux personnes malvoyantes et aveugles les portes de l'entreprise.

8. ORGANISMES DE REFERENCE

[ADAPT](#) : association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Elle accompagne la personne handicapée dans son combat ordinaire. L'ADAPT organise depuis 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui connaît un succès grandissant chaque année, et a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées / European Disability Employment Week (SEEPH / EDEW).

[AGEFIPH](#) : L'Agefiph propose des aides et un accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

[APID](#) : Accompagner, promouvoir et intégrer les déficients visuels : L'APIDV est une association de personnes déficientes visuelles pour les personnes déficientes visuelles qui a pour objectif d'accompagner, de promouvoir, d'intégrer dans la société les personnes aveugles et malvoyantes en s'appuyant sur leur participation active.

[Association Valentin Haüy](#) : L'association Valentin Haüy (prononcer A-U-I) créée en 1889 par Maurice de la Sizeranne, a pour vocation d'aider les aveugles et les malvoyants à sortir de leur isolement, et de leur apporter les moyens de mener une vie normale.

[Cap emploi national](#) : Les Cap emploi ont été créés en 2000. Ils développent une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

[Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes \(CFPSAA\)](#) : Elle a pour but de faire reconnaître les droits des personnes aveugles ou malvoyantes.

[Fédération des Aveugles de France](#) : La Fédération des Aveugles et Amblyopes de France rassemble en son sein des militants, des usagers, des professionnels et bénévoles engagés ensemble pour une plus grande inclusion sociale et économique des personnes déficientes visuelles.

[Fédération Française des Associations de Chiens guides d'aveugles \(FFAC\)](#) : Les chiens guides d'aveugles oeuvrent depuis plus de 40 ans au côté des personnes déficientes visuelles en leur remettant gratuitement une formidable aide à l'autonomie et un compagnon hors pair : le chien guide.

[FIPHFP](#) : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique : Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, il est alimenté par les contributions des employeurs publics qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi

de 6%. Ce fonds est constitué sous la forme d'un établissement public administratif de l'État. (...) Le FIPHFP a pour mission d'accompagner les personnes handicapées vers l'emploi du secteur public ou de les aider à conserver une activité professionnelle compatible avec leur handicap.

[Handicapzéro](#) : accompagne les personnes aveugles et malvoyantes à une plus grande autonomie au quotidien. L'association adapte, produit et diffuse de nombreux supports en braille (notices de médicaments, modes d'emploi, factures, guides, magazines...) en partenariat avec des entreprises et des collectivités. Ces dispositifs d'accès à l'information sont proposés gratuitement dans les domaines de la santé, l'assurance, la conso, la beauté, le sport, les loisirs.

[Inclusiv](#) : Marque déposée de la Fédération des Aveugles – qui change de nom également et devient c'cité – inclusiv® a comme vocation première d'offrir des produits et des services adaptés aux entreprises, tout en œuvrant pour une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

[L'image au bout des doigts \(LIBD\)](#) : une association à but non lucratif dont l'objectif est de permettre la création et la diffusion d'ouvrages illustrés tactilo-visuels, lisibles avec les yeux et avec les doigts, destinés aux publics aveugles et malvoyants.

[Ministère des solidarités et de l'autonomie des personnes handicapées](#)

[Plateforme Sémaphore](#) : Sémaphore est une plateforme partenariale qui vise à informer/ sensibiliser employeurs et salariés sur les questions du maintien en emploi face à un problème de santé. Vous trouvez notamment des informations sur les maladies chroniques évolutives et leurs impacts sur le travail.

[The International Agency for The prevention of blindness](#) : L'Agence internationale pour la prévention de la cécité (IAPB)

9. REPORTAGES ET DOCUMENTAIRES

[CAPTCHA : le retour au Moyen Âge. Campagne de sensibilisation Association Valentin Haüy, 2022, vidéo, 35 s.](#)

[Dans les yeux, d'Anne-Sophie, kiné non-voyante en service de réanimation pédiatrique, Association Valentin Haüy, 2021, Podcast, 8,52mn](#)

[Dans les yeux de Laëticia, journaliste sportive non-voyante. Association Valentin Haüy, 2021, Podcast, 8,52mn](#)

[La Fabrique de Marie : une commerçante fait confiance à une jeune femme aveugle pour développer son activité. AGEFIPH, 06/04/2020. Vidéo, 8,44 mn.](#)

[Physiothérapeute et aveugle - Insertion professionnelle. Hôpital ophtalmique Jules Gonin de Lausanne. 2019, 2,35 mn.](#)

[Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020, la loi change. AGEFIPH, 2019, 2,38 mn](#)

[J'ai le bon profil - Conférence tour Saint-Denis La Réunion. AGEFIPH, 18/06/2019, 1h55mn.\(vidéo\)](#)

[Handicap : Laëticia Bernard, journaliste aveugle à Radio France. France Info. 15/10/2018. \(vidéo, 3,16 mn\)](#)

[Interview de Vincent Buyl, chef cuisinier malvoyant. Eqla, 2016, vidéo, 6,15 mn.](#)

Au bout des doigts. CAPPELLO, Alban (Réalisateur / Metteur en scène / Directeur artistique). Atypik Productions (Distributeur), Atypik Productions (Distributeur), 2003, film 30mn

Ce film a pour objectif de montrer deux expériences professionnelles réussies d'intégration de masseur-kinésithérapeute présentant une déficience visuelle profonde au sein d'un centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle parisien.

10. BIBLIOGRAPHIE

Articles

[Corentin C, demandeur d'emploi et déficient visuel. Cap Emploi Orne, 25/11/2022](#)

[Malvoyants : les mal vus du handicap invisible. Hélène Chaumet. Le Carnet PSY 2022/1 \(N° 249\), pages 32 à 35](#)

[Juger l'employabilité des chômeurs handicapés à travers le prisme d'une logique de performance. Une analyse ethnographique et statistique du tri des usagers à l'entrée du service public Cap emploi. Sophie Dessein. Revue des politiques sociales et familiales 2022/1, n°142-143, pages 5 à 21](#)

[Malvoyants : les mal vus du handicap invisible. Hélène Chaumet. Le Carnet PSY 2022/1, N° 249.](#)

[Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes. Célia Bouchet. Dans Formation emploi 2021/2 \(n° 154\), pages 87 à 112](#)

[Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes. Célia Bouchet. Formation emploi 2021/2, n° 15\), pages 87 à 112](#)

[Témoignage : comment la généralisation du télétravail pénalise les malvoyants. The Conversation, 24/06/2020.](#)

[Réduire la stigmatisation des salariés reconnus handicapés : exemple d'une action de sensibilisation en entreprise. Jennifer Schuhl, Armand Chatard, Éric Lambert. Le travail humain 2020/2 Vol. 83, pages 91 à 114](#)

Etudes et rapports

[Etude Homère, étude de référence sur la déficience visuelle.2022](#)

[Travail, santé, handicap, Insee Références, 30/06/2022](#)

[Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes. Célia Bouchet. Dans Formation emploi 2021/2 \(n° 154\), pages 87 à 112](#)

[Les données statistiques sur le handicap et l'autonomie. DREES, 02/2021](#)

[Handicap et autonomie : des enjeux d'inclusion... y compris dans les statistiques, P.Aubert, Le blog de l'Insee, 2021.](#)

[Références Emploi, chômage, revenus. Insee, Dares, 2020, 210 pages.](#)

[Rapport de la Rapporteuse spéciale Catalina Devandas-Aguilar sur les droits des personnes handicapées. Assemblée Générale des Nations Unies. Visite en France mars 2017. Conseil des Droits de l'homme. 2019, 22 pages.](#)

[Enquête Ipsos « Handicap et entreprise » dans le Baromètre emploi des personnes handicapées. 2014, 30 pages.](#)

[Les discriminations liées au handicap et à la santé. BOUVIER, Gérard, NIEL, Xavier. Insee Première, 07/2010, 4 pages](#)

[Les personnes ayant un handicap visuel - Les apports de l'enquête Handicaps - Incapacités – Dépendance.](#)

[Importance, caractéristiques, incapacités fonctionnelles et difficultés sociales. Marie-Sylvie SANDER, Marie-Christine BOURNOT, Françoise LELIÈVRE et Dr Anne TALLEC. INSEE, Etudes et résultats, n°416, 07/2005.](#)

Événements

[26ème semaine européenne pour l'emploi des personnes Handicapées](#)

[Journée mondiale de la vue : 2^{ème} jeudi d'octobre](#)

Ouvrages et guides pratiques

[EyeView](#) : application développée par la Fédération des Aveugles de France, l'application Eye-View simule les conséquences des principales maladies de l'oeil (DMLA, glaucome, cataracte, etc..) grâce à la réalité augmentée et/ou en réalité virtuelle. Disponible sur IOS ou Android.

[Accessibilité aux personnes handicapées : un constat accablant. Fédération des aveugles de France. 04/02/ 2022.](#)

[ABC de l'accessibilité numérique. Fédération des aveugles de France. 11/2021, 21 pages.](#)

[Télétravailler en situation de handicap. Agence nouvelle des solidarités actives. 12/2021, 60 pages](#)

[AcceDE PDF](#) : Les documents PDF peuvent ne pas être accessibles à certains utilisateurs en situation de handicap. Le projet AcceDe PDF, mené en partenariat avec de nombreuses entreprises, vous propose ici les ressources nécessaires pour concevoir, rédiger et créer des documents PDF accessibles à tous.

[L'accessibilité ça nous regarde aussi ! Fédération des aveugles de France \(bd\) , 2020, 28 pages](#)

[La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Guide pratique. AGEFIPH, 06/2019, 37 pages](#)

[Les aménagements pour les personnes aveugles ou malvoyantes. Valérie Hauy, Agefiph Ile de France, 09/2020](#)

[Travailler ensemble. Guide du savoir-être avec un collègue déficient visuel. Fédération des aveugles de France, AGEFIPH, CFPSAA. 2019, 19 pages.](#)

[World report on vision. World Health Organization. 2019, 180 pages.](#)

La FISAF, un réseau de qualité au service des personnes en situation de handicap sensoriel (dossier)
READAPTATION (Revue). 08/2004, pp. 17-54

[Aides à la lecture et déficience visuelle. Association Valentin Haüy. 2017, 20 pages](#)

[Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. Défenseur des droits. 12/2017, 110 pages.](#)

[Les maladies chroniques et évolutives et à la santé et les cancers au travail. 10 questions sur. Anact, 2017, 20 pages](#)

Les chômeurs atteints d'une déficience sensorielle ou cognitive mentionnent fréquemment des injustices et refus de droits. Dans le cadre du travail, ce sont plutôt les handicapés moteurs qui déclarent avoir subi de telles discriminations.
READAPTATION (Revue), 08/2004, pp. 17-54

[29. Ergonomie des aides techniques informatiques pour personnes handicapées. Jean-Claude Sperandio, Gérard Uzan Dans Ergonomie, PUF, 2004, pages 479 à 496](#)

Intégration des déficients visuels en milieu ordinaire de travail. PAGNOUX, Jeanne-Marie, ABDELMOUMENE, Rabha ARIF, Jaseem, ASATAF (Auteur), FREMONT, Christine. Cahiers de médecine interprofessionnelle. 2002, pp. 513-516

Les aveugles au travail. Philippe Chazal. Le Cherche-midi, 1999

Textes juridiques

[Emploi et handicap. OETH : les 7 points-clés de ce qui change au 1er janvier 2020. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. 05/2019.](#)

[Obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, Fiche pratique. 03/11/2022](#)