

OCTOBRE
2021

Rapport
d'enquête

Handicap visuel,
emploi et numérique

Fondation
Valentin
HAÛY

Avec les aveugles et les malvoyants

ACCESS (LAB)
LA TECH AU SERVICE DU HANDICAP VISUEL

Fondation Valentin Haüy : face aux nouveaux enjeux du handicap visuel, agir vite et durablement

La Fondation Valentin Haüy est une fondation distributive créée en 2012 par l'association éponyme. Le fonctionnement de la Fondation est formellement défini dans ses statuts et son règlement intérieur, et elle bénéficie des recommandations du ministère de l'Intérieur. Sa mission est de soutenir le développement des initiatives et des innovations permettant aux personnes atteintes de troubles de la vision (aveugles et malvoyants) de mieux s'intégrer dans la société et dans la vie professionnelle. Ainsi, elle initie ou identifie, finance et accompagne des projets impactants et des créations originales en faveur de l'autonomie et de l'accessibilité. Son objet est aussi d'éclairer les entreprises, les leaders d'opinion, les start-up, les mécènes... sur ces grands enjeux, dans une dynamique positive de pleine intégration du handicap visuel, afin d'assurer aux personnes aveugles ou malvoyantes leur légitime place au sein de la société.

www.fondationvalentinhauy.fr



Sommaire

Édito de Christian d'Aboville	page 3
Handicap visuel, emploi, numérique : faits et chiffres France	page 4
L'enquête entreprises	page 7
L'enquête utilisateurs	page 19
Access'Lab : instances et fonctionnement	page 28
Les premiers projets incubés	page 30

Édito



Christian d'Aboville,

directeur général de la Fondation Valentin Haüy

Que sait-on aujourd'hui des situations d'emploi des personnes déficientes visuelles ? Nul ne contestera que les chiffres disponibles sont datés et partiels, dressant un tableau très incomplet de la réalité. En France, le taux de chômage des BOE* reste deux fois plus important que pour l'ensemble de la population, s'élevant à 16 %**, mais tous handicaps confondus. 50 % des personnes en situation de handicap visuel seraient elles sans emploi, mais ce chiffre circule sans être une source officielle... Une carence d'information à combler que la Fondation a décidé d'examiner. Cette enquête a été menée dans le cadre de son incubateur Access'Lab, modestement et le plus pragmatiquement possible, auprès d'un panel de missions handicap et de collaborateurs désireux de contribuer à nourrir le sujet et que je remercie vivement. Face au handicap visuel, que les entreprises jugent être le plus complexe à appréhender, quel est leur niveau d'information ? Quels process et quelles ressources mettent-elles en œuvre ? Quels freins disent-elles rencontrer ?

Access'Lab a souhaité se saisir de cette problématique de l'employabilité aujourd'hui modifiée par le développement de la Tech. Nous espérons que cette collecte de données contribuera à éclairer les décideurs sur l'enjeu, à nourrir la pratique et les innovations des experts en capacité d'accélérer la dynamique d'inclusion, et encouragera les porteurs de projets à s'investir toujours plus à nos côtés. Il est urgent d'agir. Ensemble, relevons le défi de l'accessibilité et de l'inclusion !

Ces données sont inédites et éclairantes ; nous souhaitons les partager largement pour agir plus vite.

* BOE : bénéficiaires de l'obligation d'emploi. – ** Source : tableau de bord 2020 de l'Agefiph sur l'emploi et le chômage des personnes en situation de handicap.

Handicap visuel, emploi, numérique : faits et chiffres France

En l'absence d'un recensement sociodémographique récent des personnes handicapées, il est admis d'affirmer qu'aujourd'hui plus de 2 millions de Français sont concernés. Les sujets de l'emploi et de l'accessibilité numérique sont eux aussi partiellement renseignés ; des études privées tentent de pallier ce manque de données.

État des lieux de la déficience visuelle

La dernière enquête officielle sur le sujet date de 2008-2009 ; elle a été réalisée par l'Insee et la Dares, et révélait ces chiffres¹ :

Environ **1 700 000** personnes déficientes visuelles, soit 2,9 % de la population :

- **207 000** aveugles ou malvoyantes profondes.
- **932 000** malvoyantes moyennes avec une incapacité visuelle sévère en vision de loin ou en vision de près.
- Un peu plus de **560 000** malvoyantes légères, sans incapacité visuelle sévère déclarée en vision de loin ou de près.

Les principales causes de déficience visuelle sont nombreuses :

- **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.

L'étude Homère² est une enquête en cours visant à obtenir des données inédites sur la population déficiente visuelle en France, notamment sur son cadre de vie. Elle est portée par un collectif composé d'acteurs de la déficience visuelle et de la prise en charge des personnes handicapées.

1. Exploitation de l'enquête HID (Handicaps - Incapacités - Dépendance) réalisée par l'Insee et la Dares en deux vagues successives : 1988 et 1999-2000, et mise à jour en 2008-2009.

2. <https://etude-homere.org/>

L'emploi : des progrès timides

CADRE LÉGAL

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est resté fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, avec des modalités de calcul modifiées. Ainsi, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, doivent déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Tous les types d'emploi sont pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes : stagiaires, périodes de mise en situation, etc. En cas de non atteinte de ce taux obligatoire, l'entreprise s'acquitte d'une contribution financière auprès de l'URSSAF³.

- En 2013, **50 %** des personnes déficientes visuelles étaient sans emploi, d'après l'étude de la Fédération des aveugles et amblyopes de France, réalisée par le laboratoire d'économie de l'université d'Orléans⁴.
- En 2015, plus de **560 000** aveugles et malvoyants étaient au chômage, et seulement 6 % de ceux qui étaient en activité bénéficiaient d'un statut cadre, selon l'Insee.
- Parmi les entreprises employant ou ayant employé des personnes handicapées, **84 %** d'entre elles ont employé des personnes handicapées moteur, contre 31 % des personnes atteintes d'un handicap sensoriel⁵.
- Seulement **12 %** des entreprises ont le sentiment que l'intégration d'un collaborateur handicapé a modifié positivement la perception du handicap dans leurs équipes⁵.

Accessibilité numérique : de quoi parle-t-on ?

CADRE LÉGAL

Un décret rendant l'accessibilité numérique obligatoire⁶ 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. Les technologies identifiées sont les suivantes :

- Les sites internet, intranet, extranet.
- Les progiciels, dès lors qu'ils constituent des applications utilisées au travers d'un navigateur web ou d'une application mobile.
- Les applications mobiles conçues et développées pour les téléphones intelligents (smartphones) et les tablettes.
- Le mobilier urbain numérique.

- **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 numériques⁷.
- **83 %** des personnes déficientes visuelles estiment que le numérique est un levier facilitateur de leur vie quotidienne⁸.

3. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020> (consulté le 01/03/2021).

4. Étude sur l'employabilité des personnes déficientes visuelles – Fédération des aveugles de France – 2013.

5. Le handicap en entreprise – étude Fondation handicap Malakoff Humanis – juin 2021.

6. Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

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

8. Enquête utilisateurs d'Access'Lab – Fondation Valentin Haüy – 2021 (voir page 23).

L'accès à la connaissance et à ses usages – études, emploi, information, arts... – est un facteur d'intégration essentiel. Les personnes aveugles ou malvoyantes sont confrontées à d'importantes difficultés lorsqu'il s'agit d'en bénéficier, pour des besoins personnels ou professionnels. Avec Access'Lab, la Fondation Valentin Haüy met en œuvre une initiative inédite concentrée sur les problématiques du numérique inclusif, pour faire progresser l'accessibilité au service de l'égalité citoyenne.

ENQUÊTES ET VEILLE

Access'Lab produit des données inédites sur le handicap visuel qui ont vocation à être largement partagées : entreprises, médias, décideurs institutionnels, acteurs du handicap, écosystème du numérique... La première enquête 2021 est consacrée aux usages et aux besoins en matière de numérique, notamment lorsqu'il concourt à l'employabilité.

INCUBATION DE PROJETS INNOVANTS

Access'Lab initie, accompagne et finance durablement le développement des projets qu'il sélectionne. Mobilité autonome, accès à l'information, formation professionnelle... Une seule visée : l'intégration du public qu'il sert.

www.fondationvalentinhauy.fr/accesslab

fondation@fondationvalentinhauy.fr

Emploi et innovation : deux partenaires à nos côtés



Les responsables de missions handicap sont confrontés à de nombreuses interrogations, d'où l'impératif pour eux de partager les expériences. Le Club Handicap et Compétences a été créé sous forme associative en décembre 2010, à l'initiative de l'entreprise Adecco, et compte aujourd'hui 30 entreprises membres. Son actuel président est Johan Titren, directeur Diversité et Inclusion, The Adecco Group. Sa philosophie : regrouper des entreprises engagées pour croiser leurs regards sur les thématiques du handicap dans les trajectoires professionnelles. Son objet : favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ses ambitions : proposer un espace de réflexion et d'étude ; définir des pistes d'amélioration ; développer des outils de sensibilisation.

www.club-handicapetcompetences.fr

contact@club-handicapetcompetences.fr



L'association La Handitech, association loi 1901, a été fondée par JobinLive et CGI, en partenariat avec Bpifrance et l'APF France Handicap. Elle a pour vocation de fédérer, coordonner et promouvoir l'ensemble des acteurs qui innovent ou soutiennent l'innovation au service des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. La Handitech désigne l'écosystème de start-up, entreprises, écoles, institutions, associations, investisseurs... qui développent des technologies innovantes. L'objectif de la Handitech est de promouvoir les valeurs d'une Tech pour tous et d'accélérer la promotion et l'utilisation des technologies inclusives.

www.lahanditech.fr

clemoine@handitech.fr

Handicap visuel, *emploi et numérique*

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE
QUALITATIVE 2021



57 RÉPONDANTS EMPLOYEURS
ET COLLABORATEURS

Modalités et échantillonnage

Cette enquête est qualitative et a été administrée en entretiens individuels par téléphone auprès de 36 organisations privées et publiques, soit 57 répondants répartis comme suit :

- **36 répondants** au sein des directions des ressources humaines et missions handicap : responsable mission handicap, chargé de mission handicap ou référent handicap... ;

- **21 répondants salariés.**

La base des extraits sélectionnés (contenus, noms des organisations et des répondants) a été validée et a fait l'objet d'une autorisation de publication.

CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES INTERROGÉES

(répondants employeurs et collaborateurs)

- **7 institutions publiques** : Radio France, Région IDF, Ina, Mairie de Paris, Urssaf, groupe hospitalier Saint-Joseph, CNRS.
- **29 entreprises privées** :
 - **Services et commerce** : Accenture, The Adecco Group, Assystem, Axa, Capgemini, Carroll, Essilor, Expéris, Generali, Groupe La Poste*, IBM, Malakoff Humanis, Modis France.
 - **Banque** : Arkéa Crédit Mutuel, Banque Populaire Grand Ouest, Crédit Agricole.
 - **Industriel et distribution** : Air Liquide, Altran, Casino, Lilly, Nestlé, Renault, Total, Yves Rocher.
 - **Énergie** : EDF, Enercoop, Engie, GRTgaz.
 - **Média** : Prisma Média.

CIRCONSTANCES DE PRISE EN CHARGE DES PERSONNES DÉFICIENTES VISUELLES

(à leur connaissance au moment de l'enquête)

- **Pour 27 d'entre elles**, collaborateurs maintenus dans l'emploi (suite à un accident ou à une maladie).
- **Pour 17 d'entre elles** : nouveaux collaborateurs.
- **Pour 10 d'entre elles** : alternants.
- **Pour 6 d'entre elles** : stagiaires.

PROFILS DES COLLABORATEURS

Niveaux de handicap

Les répondants collaborateurs couvrent tous les degrés de handicap : cécité complète, malvoyance sévère, malvoyance moyenne à légère.

Âge

- 4** entre 20 et 30 ans
- 6** entre 30 et 40 ans
- 6** entre 40 et 50 ans
- 4** entre 50 et 60 ans
- 1** plus de 60 ans

Sexe

- Homme : **13**
- Femme : **8**

Statut professionnel

- 13** travailleurs salariés,
- 6** agents de la fonction publique
- et **2** alternants.

* 1^{er} employeur privé de personnes en situation de handicap.

Tribune



Johan Titren,

président du Club Handicap et Compétences
– directeur Diversité et Inclusion, The Adecco Group

Depuis plus de dix ans, le Club Handicap et Compétences regroupe des entreprises engagées dans des politiques actives d'inclusion, désireuses de mettre en commun leurs savoirs et expériences au bénéfice de la mobilisation du plus grand nombre d'employeurs et de la recherche de solutions toujours plus nombreuses d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Convaincus que le handicap n'est pas un obstacle aux compétences, nous sommes heureux de nous être associés aux travaux de la Fondation Valentin Haüy pour, ensemble :

- dresser un état des lieux des moyens mis à disposition des entreprises pour favoriser l'embauche des personnes malvoyantes et aveugles ;
- donner et entendre la parole des salariés déficients visuels au sein des organisations ;
- mieux comprendre les attentes, les besoins et les difficultés auxquels chacun est confronté ;
- éclairer la recherche de nouvelles solutions qui y répondront à l'avenir.



Nous sommes convaincus que le handicap n'est pas un obstacle au déploiement des compétences.



À l'heure où l'Organisation mondiale de la santé prévoit un doublement du nombre de déficients visuels dans les vingt-cinq prochaines années, cette étude inédite fournit de précieux enseignements pour permettre aux organisations de concilier à l'avenir la profonde transformation du marché de l'emploi avec le développement de leur politique d'inclusion et de leurs actions en faveur de l'égalité des chances.

Information, sensibilisation, formation : un réel déficit

Les entreprises ont en premier lieu été interrogées sur leur niveau d'information, le déploiement d'actions de sensibilisation et de formations sur la déficience visuelle – typologie des handicaps, conséquences – et sur les ressources sollicitées et/ou mobilisées – interlocuteurs experts internes et externes, moyens de compensation techniques et technologiques, aides financières – permettant une pleine intégration professionnelle.

Une connaissance générale du handicap visuel, mais rarement spécifique ou centralisée au sein de la mission handicap.

14 des entreprises interrogées se disent suffisamment informées mais... :

- Ont surtout bien identifié les démarches administratives employeurs.
- Sont informées par le binôme de première ligne médecin du travail et Agefiph.
- S'appuient sur des experts externes, néanmoins jugés parfois difficiles à identifier.

20 d'entre elles se déclarent très insuffisamment informées, parce que...

- Les missions handicap sont chef d'orchestre sur toutes les situations de handicap, néanmoins elles ne sont pas spécialistes des pathologies, des aides de compensation, des postures pour chaque situation...
- Le panel des situations à prendre en charge est très large, donc elles s'informent souvent *a posteriori*.
- Le handicap visuel est considéré comme le plus complexe dans sa compréhension, sa prise en charge et les aménagements nécessaires.
- Le rythme des innovations est soutenu, ce qui nécessite d'être en veille constante et accompagnées pour des aménagements exclusivement sur mesure.

Pour sensibiliser les managers et les collaborateurs, aucune des entreprises interrogées ne dispose d'un guide spécifique et détaillé.

- Seul Le Groupe La Poste bénéficie d'un référentiel collaborateur intégrant un volet handicap avec un chapitre par type de handicap.

Les RH et les managers sont peu formés à accueillir et/ou à travailler avec un collègue déficient visuel.

- **Non, pour 22 des répondants :**
 - Les formations et actions de sensibilisation autour du handicap sont ponctuelles et génériques.
 - Les formations spécifiques véritablement impactantes sont difficiles à trouver.
- **Oui, pour 13 des répondants,** uniquement avec l'accord et la contribution du collaborateur et dans le format resserré de son équipe.

Mission handicap Radio France

Nous avons la chance d'avoir au sein de la Maison de la Radio et de la Musique un médecin du travail très volontaire, et nous travaillons avec différents services de santé au travail dans le réseau France Bleu, et avec des experts du handicap visuel dans le cadre d'études ergonomiques de postes.

Pour accompagner les missions handicap, les experts ont différents profils selon la nature et la complexité des situations rencontrées :

- La médecine du travail, citée par tous les répondants, est administrativement et juridiquement l'acteur de première ligne ; elle est assistée par un(e) infirmier(ère) sur les sites de production.
- L'ergonome est cité par 18 répondants : il audite les besoins du collaborateur et travaille avec la médecine du travail pour affiner la prescription.
- Cécilia est le prestataire le plus mentionné : il peut intervenir à différentes phases du processus RH dans l'aménagement technique d'un poste de travail.
- L'Agefiph est ensuite citée, principalement pour la prise en charge financière du matériel adapté.

Pour rester en veille et organiser des événements ponctuels, elles adhèrent majoritairement à des réseaux ou clubs d'entreprise regroupant des responsables ou référents de mission handicap/diversité :

- Le Club Être, le Club des référents handicap de l'Agefiph et le Club Handicap et Compétences sont cités par une grande majorité d'entre elles.
- Pour les questions relatives aux étudiants, la Conférence des grandes écoles (groupe de travail handicap), la Fédéeh et Hanploi & School.

22

entreprises sur les 36 interrogées ne délivrent aucune formation au handicap visuel aux RH et managers.

Mission handicap Groupe La Poste

Vu la taille de l'entreprise, nous avons de nombreux collaborateurs confrontés à ce handicap. On a mis en place une formation e-learning pour les managers qui s'appelle « Manager une personne avec un handicap visuel », dans laquelle on leur donne les premières clés. Par ailleurs, nous avons des personnes ressources qui ont conçu des documents déclinés en 4 modules, en fonction du handicap (visuel, auditif, maladie chronique et handicap psychique), totalement accessibles.

Mission handicap Lilly

L'un des constats opérés aujourd'hui est que, malgré nos efforts et des expériences diverses qui sont plutôt positives, ces ressources ne sont pas encore connues de tous. En toute honnêteté, je ne peux pas dire que c'est parfait. Nous travaillons sur le plan global pour sensibiliser et faire connaître les ressources nécessaires et favoriser le maintien dans l'emploi de personnes avec toutes sortes de handicaps.

Collaborateur Ina

Lors de la SEEPH, j'ai témoigné de mon expérience et j'ai ensuite reçu une centaine de messages qui disaient n'avoir rien remarqué ou qui ne savaient pas « tout ça » ; surtout, ils trouvaient formidable qu'une personne handicapée puisse être manager. C'est aussi parce que j'ai osé parler que l'on m'a proposé un autre poste.*

* Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : www.semaine-emploi-handicap.com

Entrée dans la vie professionnelle : la formation initiale et l'alternance facilitateurs

Il est rassurant de constater que rares sont les entreprises qui recrutent des personnes handicapées le font dans le but de remplir le quota légal. *A contrario*, elles recherchent avant tout des compétences mais disent se heurter au manque de profils avec un haut niveau de qualification. Les candidats seront plutôt recrutés en alternance. Une modalité plébiscitée également par les jeunes collaborateurs, qui ont le temps de prendre confiance.

La formation initiale et les stages de fin d'études sont les deux paramètres qui favorisent le plus l'entrée dans la vie professionnelle.

- **L'accompagnement associatif** suit, et sont nommés la Fédération des aveugles de France, l'Association Valentin Haüy et Tremplin Handicap.
- **L'environnement familial** est ensuite identifié comme un facteur facilitant.

● **Collaborateur Accenture**

J'ai rencontré la mission handicap d'Accenture à un forum associatif, un handicapé organisé par la Fédéeh (Fédération étudiante pour une dynamique études, emploi avec un handicap). J'ai ensuite démarré un stage.

● **Mission handicap Nestlé**

Cela permet de contrer la problématique du manque de diplômés en prenant en charge leur formation. Cela fait partie de nos priorités dans le recrutement. C'est plus qu'un simple problème de sourcing, c'est un problème structurel.

En phase de recrutement, les entreprises ont recours aux canaux génériques en priorité, complétés par des actions ponctuelles spécifiques si besoin.

20 des entreprises répondantes utilisent des canaux de recrutement classiques.

- Elles ont pour politique RH de placer les compétences avant le possible frein de l'employabilité, quel qu'il soit (handicap, maladie chronique...), et qu'il faudra accompagner ; leurs pages web de recrutement sont ainsi ouvertes à tous, sans aucune discrimination.
- De plus en plus de recruteurs internes sont sensibilisés ou formés au handicap ne nécessitant pas d'intervention de prestataires spécialisés.

17 d'entre elles utilisent aussi des voies spécifiques via des prestataires ou des forums de recrutement.

Ce process répond à deux constats :

- Manque de candidatures spontanées ; manque de profils en études supérieures pour des postes qualifiés.
- Dans le secteur public, cela se traduit par des recrutements par voie dérogatoire (hors concours).



À l'unanimité, l'alternance est considéré comme la meilleure voie d'embauche.

Pour les deux parties

- La meilleure des formules pour que l'apprenant prenne ses marques et monte en compétences sans la pression du résultat opérationnel attendu dans une prise de poste classique.
- Cela offre du temps aux deux parties pour se caler : l'alternant pour se professionnaliser, l'employeur pour adapter l'environnement de travail.

Pour les employeurs

- Les entreprises considèrent aussi que cela permet de pallier le manque de qualification des étudiants handicapés.

● **Collaborateur Modis**

Pour ma première alternance, j'étais chargé de mission chez Club Handicap et Compétences. Je suis aujourd'hui chez Modis pour 1 an renouvelable sur 3 ans, avec une vraie perspective d'emploi. Modis amorce une politique en faveur de l'accessibilité et je souhaiterais les accompagner sur le sujet.

● **Mission handicap GRTgaz**

L'alternance est un vrai levier d'emploi. C'est bénéfique pour nous de les embaucher quand les alternants maîtrisent la culture, l'environnement de l'entreprise, et leur métier. Chaque année, nous recrutons un certain nombre d'alternants en situation de handicap, avec une réelle opportunité de les garder en fin de contrat.

● **Mission handicap Renault**

Recruter en alternance a un vrai bénéfice. Notamment, cela permet de faire baisser les barrières. Certains managers ont des craintes, des préjugés, des stéréotypes. Pour pouvoir faire tomber ces idées reçues, il faut qu'ils connaissent ces personnes. Travailler pendant 1 ou 2 ans avec un alternant handicapé permet de créer un lien et de modifier les perceptions.

Intégration et accompagnement :

encourager la prise de parole

De même que la problématique de sensibilisation, l'intégration et l'accompagnement ne reposent pas sur l'intervention d'une personne formée et dédiée au handicap visuel. Dans quelques rares exceptions, c'est un collaborateur volontaire et averti qui est guide. Par ailleurs, l'attitude de certains collaborateurs face à leur handicap est identifiée par les salariés déficients visuels comme le premier frein à leur bonne intégration.

Côté employeur, il est plus que rare qu'un interlocuteur dédié à l'intégration et à l'accompagnement d'une personne handicapée visuelle soit mobilisé.

Non, pour 22 d'entre elles

- Les missions handicap ont une connaissance généraliste des handicaps.
- Font appel au cas par cas à un intervenant extérieur.

Oui, dans 8 des entreprises

- La mission handicap, ou le manager réfèrent handicap formé.
- Un collaborateur volontaire qui connaît ce handicap.

Les collaborateurs identifient un certain nombre de difficultés.

- L'appréhension par les autres du handicap visuel est citée comme le premier frein à une bonne intégration.
- L'aménagement du poste de travail (solutions techniques et outils de compensation) est ensuite mentionné ; les procédures sont jugées très longues.
- L'accessibilité à l'espace professionnel (repère vers et dans de nouveaux lieux) vient en troisième obstacle.

● Collaborateur Axa

D'une part, Axa à Nanterre, c'est grand et tout se ressemble ! Par ailleurs, la demande d'aménagement du poste de travail est longue puisque corrélée à la déclaration de travailleur handicapé, puis à la demande Agefiph...

● Collaborateur Accenture

À mon arrivée il y a 8 ans, l'équipe avait été sensibilisée et briefée. C'était agréable d'arriver dans un contexte favorable. Ensuite, au fur et à mesure des projets sur lesquels je travaille, mes collègues ne savent pas tous comment je travaille, ce qu'on peut ou non me demander. C'est moi qui forme les managers.

● Mission handicap Mairie de Paris

On a une démarche d'égalité, une politique de non-discrimination, mais petit à petit on aimerait que cela devienne un poste dans les directions qui soit reconnu pleinement. C'est pour cela que les rencontres avec les associations du handicap sont primordiales.

● Mission handicap Lilly

Nous avons une personne dédiée à un tiers de son temps à l'insertion et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap de manière générale. C'est une personne qui a une vraie expertise du handicap sur le lieu de travail.

Maintien et progression dans l'emploi : une grande complexité

Le maintien dans l'emploi est la circonstance de prise en charge d'un collaborateur déficient visuel la plus commune et la plus complexe. Elle intervient lorsque le salarié voit sa vision décliner. La dimension psychologique est donc extrêmement prégnante, alors que l'entreprise ne se sentira pas forcément légitime à la gérer. La médecine du travail sera l'expert mobilisé avant toute autre procédure de gestion des ressources humaines.

Pour les trois quarts des entreprises répondantes, le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise est prioritaire avant d'envisager la reconversion externe :

- soit avec d'éventuels changements de prérogatives au même poste ;
- soit en offrant une mobilité ou une reconversion interne accompagnée.

Les situations de reconversion externes sont rares pour deux raisons :

- En majorité, le salarié est dans une situation d'incapacité de travail avérée par les instances légales.
- Plus rarement, le salarié refuse la proposition de formation.

La question de la progression dans l'emploi est jugée délicate.

Il est encore plus difficile de clarifier les freins dans le cas d'une personne handicapée : manque de réelle opportunité de mobilité ? Accès malaisé aux formations internes par manque d'accessibilité des contenus numériques ? Autocensure ou réelle difficile montée en compétences du collaborateur ?

● **Collaborateur ex-Nestlé**

Mon handicap évolue et la fatigue visuelle aussi. Je suis devenue praticienne en massage bien-être parce que j'avais envie de faire travailler mes mains plutôt que mes yeux. C'était une reconversion souhaitée.

● **Collaborateur Axa**

Mon métier a changé au fil des années, et nous disposons en interne de formations pour se mettre à jour. Seulement, une formation en e-learning est compliquée. La faire en binôme, c'est plus facile.

● **Collaborateur Arkéa**

Mon métier a évolué après que mes problèmes de vision sont apparus. Un jour, j'ai intégré le service de la banque à distance qui gère les applications mobiles et le site internet pour les clients. Mon rôle est une mission transverse, donc je travaille avec tous les périmètres de l'entreprise. Loin d'être mise à l'écart, je suis bien intégrée et ça a été une grande chance pour moi.

Aménagements et solutions de compensation : sur mesure et évolutifs

Tous les répondants admettent que le handicap visuel est le plus complexe à prendre en charge, du fait de la pluralité de pathologies, d'incidences du handicap, des besoins sur mesure à satisfaire, de la diversité d'experts à mobiliser pour y répondre.

Aide humaine

- Hormis une aide initiale de la mission handicap, du manager, d'un tuteur, d'un collègue volontaire, aucune des entreprises, hormis l'Urssaf, n'a installé un système de parrainage au quotidien et dans la durée.

Aides techniques

- Toutes les entreprises ont aménagé l'environnement du collaborateur, principalement le poste de travail.
- Toutes ont installé le matériel minimal et commun : l'association d'un écran adapté (taille et luminosité) équipé d'une souris et d'un clavier spécifiques, d'un logiciel de vocalisation et/ou d'agrandissement, de ZoomText.
- L'agencement des locaux est ensuite cité : lampes led, obscurcissement des vitres, murs foncés...
- D'autres aménagements sont proposés au cas par cas : téléphone fixe adapté, loupe, bras articulé pour écran, humidificateur d'air, solution N-Vibe, cours de locomotion, canisite pour chien guide...

Modalités de travail actées avec le collaborateur

- Aménagement des horaires de travail par 18 entreprises, majoritairement sur recommandation de la médecine du travail.
- Télétravail (hors période de crise sanitaire) pour 12 d'entre elles, dans la mesure où cette modalité est proposée à tous les collaborateurs ; à noter que le salarié déficient visuel peut bénéficier de jours supplémentaires.
- Changement des prérogatives de poste pour 5 d'entre elles lorsque certaines tâches particulières sont difficiles, voire impossibles à réaliser.
- Transport pour 4 d'entre elles, sur recommandation de la médecine du travail.

● Mission handicap Arkéa

Notre accord handicap est relativement bien cadré, et des aides précises sont listées. En complément et au cas par cas, on s'autorise à anticiper des situations non prévues et qui demain pourraient générer des coûts pour le collaborateur.

● Collaborateur Axa

L'aménagement du poste de travail est complexe, perfectible, mais nous trouverons la bonne formule. Je n'ai pas d'horaires aménagés, on m'a proposé de faire plus de télétravail, mais j'ai déjà un contrat avec 2 jours par semaine (de télétravail) maximum, flexible.

● Collaborateur Enercoop

Suite à la venue d'une ergothérapeute, mon poste de travail a été réadapté : bureau rehaussé, fauteuil adapté, bras articulé sur lequel poser l'écran externe, de façon à pouvoir glisser le clavier sous l'écran et rapprocher l'écran de mon visage.

Nouvelles technologies : l'enjeu de l'interopérabilité

C'est une évidence d'énoncer que le numérique est un formidable levier d'inclusion. Mais plus fortement encore que dans leur vie privée, les collaborateurs pointent la difficile et récurrente problématique de compatibilité des logiciels métiers et maison avec les outils adaptés. Les entreprises interrogées en sont pleinement conscientes mais tardent à considérer cet enjeu d'un point de vue stratégique. Et dans de très rares cas, le collaborateur est associé à la réflexion sur les solutions à mettre en œuvre.

Des solutions facilitatrices

- Le logiciel d'agrandissement ZoomText et la vocalisation sont unanimement cités comme facilitateurs d'accès aux contenus professionnels.
- En téléphonie, l'iPhone est plébiscité.
- Les solutions de déplacements autonomes sont également appréciées (N-Vibe, AudioSpot, Feelobject...).

Des freins encore trop nombreux

- À l'unanimité, les entreprises pointent les problèmes d'interopérabilité (voir définition page 18) : absence d'accessibilité des logiciels métiers, plus encore lorsqu'ils sont développés spécifiquement pour l'entreprise.
- Toutes identifient le fait que les mises à jour viennent malmener le fonctionnement informatique.
- La formation aux interfaces et logiciels est largement insuffisante pour que le collaborateur devienne rapidement opérationnel et monte en compétences.
- Les directions des services informatiques sont plus que rarement associées à la réflexion sur l'aménagement des postes de travail, hormis dans 2 entreprises interrogées.

La conscience des actions à mener

- Les collaborateurs citent la réelle et ferme mise en application de la législation sur l'accessibilité numérique.
- Intégrer les modalités d'accessibilité en amont de tous les développements de solutions technologiques.
- Intégrer les personnes concernées dans le développement, et tests de ces mêmes solutions.
- En termes de formation et de sensibilisation :
 - pour les métiers du numérique, les formations devraient obligatoirement comporter un volet « accessibilité » ;
 - idem pour les fonctions supports : les DSI, marketing, communication... devraient connaître les implications ;
 - l'acquisition du numérique pour les plus jeunes déficients visuels et un apprentissage spécifique et approfondi pour ceux qui perdent la vue plus tard devraient être systématisés et faciles d'accès.

● Mission handicap IBM

Très tôt, IBM a collaboré avec le Centre d'informations et de solutions pour les personnes handicapées (CISPH). C'est ainsi que nous avons créé le premier lecteur web qui s'appelait IBM Home Page Reader. On avait donc des solutions « maison » qui émanaient de nos équipes de recherche et développement.

● Mission Handicap Arkéa

Nous travaillons actuellement énormément sur l'accessibilité de nos applicatifs informatiques, mais aussi nos supports numériques, comme les écrans digitaux dans les agences où les images défilent mais sans audio... Notre intérêt est de le faire pour les personnes handicapées mais pas que, car l'accessibilité sert à tout le monde : les personnes âgées, les gens qui ont des problèmes de captation au niveau des doigts, etc.

● Collaborateur Cap Gemini

Le numérique est évolutif et l'accessibilité, de plus en plus développée. Les applications sont paramétrables et plus sophistiquées aujourd'hui pour les malvoyants et les non-voyants. Par exemple, mon mobile est l'intermédiaire entre le monde et moi au travail.

● Collaborateur Casino

Je commence tout juste à travailler sur un chantier axé sur l'accessibilité au numérique avec les services du DSI pour voir comment procéder, auditer tous les sites internet et intranet du groupe et travailler avec un expert de l'accessibilité numérique pour mettre nos outils à jour de la réglementation.



L'interopérabilité

désigne la capacité de matériels, de logiciels ou de protocoles à interagir et à collaborer entre eux de manière transversale pour partager des informations. Dans le cadre de l'industrie 4.0, l'enjeu est de faire dialoguer les éléments de l'outil de production provenant de divers horizons.

Cartographier les besoins
des déficients visuels
en France face au numérique

RESTITUTION ENQUÊTE
QUANTITATIVE 2021



265

RÉPONDANTS UTILISATEURS

Modalités et échantillonnage

L'enquête dite « utilisateurs » a été administrée en ligne entre avril 2020 et mars 2021 selon les modalités suivantes :

- **Le questionnaire** a été développé sous un format Google Forms.
- **L'accessibilité du formulaire** a été testée par le Certam*, sous différents navigateurs en utilisant JAWS 2020 et NVDA dernière version ; nous recommandons également aux personnes déficientes visuelles l'usage de NVDA ainsi que le navigateur Chrome pour remplir plus confortablement le questionnaire de l'enquête.
- **3 thématiques sondées** : difficultés rencontrées dans la vie de tous les jours ; nouvelles technologies ; focus sur les personnes en emploi.

* Certam : Centre d'évaluation et de recherche sur les technologies pour les aveugles et les malvoyants.



265

répondants dont le profil type
est le suivant :

- Égalité de participants de moins de 20 ans, 40-50 ans et 50-60 ans.
- Majorité d'hommes, à 55 %.
- Lieux de résidence : villes de plus de 200 000 habitants pour 32 %.
- Cécité et malvoyance sévère sont identiquement représentées.
- En emploi pour 73 % d'entre eux, principalement dans le privé pour 44 % et dans le secteur des services à 74 %.

Tribune



Caroline Lemoine,

déléguée générale association La Handitech

L'évolution technologique nous enseigne combien les données jouent un rôle crucial pour comprendre le fonctionnement de la société et agir sur lui. Les données ont pour rôle d'objectiver, d'appréhender finement une situation au-delà de la perception individuelle. L'enquête de la Fondation Valentin Haüy, à la diffusion de laquelle La Handitech s'est associée, remplit pleinement ce rôle : éviter les biais et transformer le ressenti des personnes en situation de handicap en « tendances », voire en « faits ». Lorsque l'on parle d'innovation et de handicap, ce type d'action est d'autant plus important, car à quoi bon développer des solutions si elles ne sont pas connues ou utilisées ? Parmi les thèmes abordés, la question du digital était d'autant plus pertinente au vu du contexte. Présenté comme un remède à bien des maux lors de la crise sanitaire, il n'est pas une solution miracle, et encore moins pour les personnes déficientes visuelles.



***Objectiver des données permet de transformer
le ressenti en faits et en tendances.***



Enfin, cette enquête souligne les évolutions et alerte sur des inégalités profondes qui perdurent ou se créent. Elle permet à ceux qui développent des solutions technologiques, des aides sociales ou financières, d'avoir une meilleure conscience des enjeux pour mieux s'y adapter : avant d'être la concrétisation d'idées, l'innovation doit être une écoute. La Fondation Valentin Haüy fait connaître la réalité des difficultés des personnes déficientes visuelles. C'est maintenant à tous ceux qui le peuvent de prendre le relais pour améliorer cette situation !

Vie personnelle quotidienne, vie professionnelle : quelles difficultés face au numérique ?

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. Parmi les sondés, ils sont ainsi 88 % à 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.

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 à défaut d'accessibilité universelle. L'information en ligne est jugée à 50 % inaccessible ou présente des défauts d'accessibilité. Une situation qui engendre *in fine* une fracture sociale.



1. ACCESSIBILITÉ ET VIE QUOTIDIENNE

3 grands enjeux :

MOBILITÉ, DÉMARCHES ADMINISTRATIVES, EMPLOI

Sont considérés comme problématiques, par ordre d'importance :

Les déplacements habituels
et l'accès aux lieux publics

73%

Les démarches
administratives

60%

L'accès à l'emploi

59%

Viennent en second lieu :

Les achats
de la vie courante

57%

L'accès aux sports,
aux loisirs et à la culture

55%

La gestion
du lieu de vie

50%

2. CONTRIBUTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

ENSEIGNEMENTS PHARES

- Facilitatrices pour 83 %.
- Manque d'accès et sous-emploi des aides financières et formation.

AIDES FINANCIÈRES DÉDIÉES	- Sont méconnues	50 %
	- En bénéficiaire	40 %
	- Procédures d'octroi difficiles et longues	60 %
FORMATION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES	- Sont intéressés par une formation	58 %
	- Sont accompagnés dans l'appropriation des outils par une association	72 %
	- Sont accompagnés dans la mise à jour des outils	
	• par une association	72 %
• par une organisation publique (MDPH...)	10 %	

3. COMPORTEMENTS FACE AU NUMÉRIQUE

ENSEIGNEMENTS PHARES

- Usage maîtrisé et quotidien de l'ordinateur et du smartphone.
- Usages disparates pour les autres outils et services.

	NIVEAU DE MAÎTRISE		FRÉQUENCE D'UTILISATION	
ORDINATEUR Usage maîtrisé et quotidien	- Très bon et bon	68 %	- Quotidienne	79 %
	- Moyen et faible	32 %		
TABLETTE Niveau de maîtrise perfectible, usage ponctuel	- Très bon et bon	48 %	- Quotidienne	20 %
	- Moyen et faible	28 %	- Ponctuelle	39 %
			- Jamais	41 %
SMARTPHONE Usage maîtrisé et quotidien	- Très bon et bon	72 %	- Quotidienne	87 %
	- Moyen et faible	24 %		
PLAGE BRAILLE Usage peu développé	- Non concerné	72 %	- Ponctuelle	20 %
	- Très bon et bon	19 %		
OBJETS CONNECTÉS Usage peu développé	- Non concerné	32 %	- Quotidienne ou plusieurs fois par semaine	39 %
	- Très bon et bon	33 %		
INTERFACES DOMOTIQUES Usage peu développé	- Non concerné	59 %	- Ponctuelle	17 %
	- Moyen et faible	27 %		

ÉQUIPEMENTS D'ASSISTANCE

- Lecteur d'écran à 57 %
- Logiciel d'agrandissement à 42 %
- Loupes (standard ou électroniques) à 37 %
- Égalité pour le lecteur Daisy, afficheur braille, filtre anti-éblouissement

4. USAGES DES FONCTIONNALITÉS ET SERVICES WEB

ENSEIGNEMENTS PHARES

- Usage majeur des moteurs de recherche, messageries, applications mobiles et du Pack Office.
- Niveau de maîtrise globale assez satisfaisant mais perfectible.

	NIVEAU DE MAÎTRISE		UTILISATION
MOTEURS DE RECHERCHE	- Très bon et bon - Moyen	67 % 23 %	87 %
SITES THÉMATIQUES	- Très bon et bon - Moyen	60 % 20 %	61 %
MESSAGERIE	- Très bon et bon - Moyen	75 % 20 %	94 %
PACK OFFICE	- Très bon et bon - Moyen	50 % 32 %	74 %
APPLICATIONS MOBILES	- Très bon et bon - Moyen	59 % 23 %	75 %
COMMANDE VOCALE	- Très bon et bon - Moyen	43 % 19 %	55 %
RECONNAISSANCE VISUELLE	- Très bon et bon - Moyen	43 % 19 %	18 %
LOGICIELS D'ACCÈS À INTERNET	- Très bon et bon - Moyen - Non utilisé et non concerné	41 % 18 % 33 %	45 %

5. SERVICES EN LIGNE

ENSEIGNEMENTS PHARES

4 enjeux majeurs : services bancaires, services administratifs, puis déplacements et santé.

	IMPORTANCE	ACCESSIBILITÉ
SERVICES BANCAIRES EN LIGNE	Jugés très importants à 83 %	Jugée problématique pour 53 %
SERVICES ADMINISTRATIFS EN LIGNE	Jugés très importants à 74 %	Jugée problématique pour 61 %
SERVICES DÉPLACEMENTS ET VOYAGE EN LIGNE	Jugés très importants à 70 %	Problématique pour 63 %
SERVICES SANTÉ EN LIGNE : UN ENJEU FORT	Jugés très importants à 70 %	Jugée problématique pour 66 %
SERVICES CULTURE / LOISIRS EN LIGNE	Jugés très importants à 53 %	Jugée problématique pour 65 %
OFFRE VIDÉO EN LIGNE	Bénéfice moins ou peu important pour 55 %	Problématique pour 63 %
RÉSEAUX SOCIAUX	Moins d'intérêt pour 58 %	Problématique pour 57 %

6. EMPLOI

ENSEIGNEMENTS PHARES

- Trop de freins dus aux idées reçues.
- Manque d'accompagnement et de certains aménagements.

FACTEURS FAVORISANT L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> - Formation initiale 62 % - Stage et alternance 26 % - Réseau familial 19 % - Réseau associatif 17 %
FREINS MAJEURS DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'accompagnement individualisé 49 % - Absence de réseau 48 % - Accès à l'information sur les postes 42 % - Entretien d'embauche 37 %
OBSTACLES MAJEURS LORS DE LA PÉRIODE DE PRISE DE FONCTION	<ul style="list-style-type: none"> - Compréhension du handicap 66 % - Aménagement du poste de travail 62 % - Trajets domicile-travail 53 % - Gestion du temps de travail, accessibilité à l'espace de travail, accompagnement dans l'appropriation des outils : à égalité, autour de +/- 35 %
RÉPONSES CONCRÈTES DE L'EMPLOYEUR	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement du poste de travail 80 % - Accompagnement d'un manager, sensibilisation, formation et aménagement des horaires à égalité 20 %
OUTILS DE COMPENSATION	<ul style="list-style-type: none"> - Lecteur d'écran vocal 44 % - Loupes et logiciel d'agrandissement 36 % - Afficheur braille 25 % - Filtre anti-éblouissement 16 %

Access-Lab : instances et fonctionnement

LES INSTANCES

La commission de pilotage assure la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie, du sourcing des projets à leur mesure d'impact, en passant par l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets. Aidée par des membres correspondants ou des experts invités, elle émet un avis pour chaque projet soumis.

Les membres correspondants (parrains, ergonomes, entrepreneurs, chercheurs) mettent leur expertise au service d'Access'Lab. Ils émettent un avis pour chaque projet et adressent leurs recommandations à la commission de pilotage. Ils participent, en outre, au sourcing et à l'accompagnement des projets.

Le bureau de la Fondation Valentin Haüy entérine la décision et valide les projets à soutenir, sur la base de l'avis émis par la commission de pilotage et des principaux critères d'évaluation, en délégation du conseil d'administration de la Fondation.

LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ ET DE SÉLECTION

Afin d'être éligible, le projet doit proposer un bénéfice et/ou une innovation avéré(e)s en faveur de l'inclusion des personnes déficientes visuelles.

Il doit être porté par une structure d'intérêt général (association, fonds de dotation ou fondation) ou par une personne morale (start-up, entreprise...).

Les projets éligibles seront passés au crible des critères de sélection suivants :

- intérêt du projet pour l'accès à l'autonomie des malvoyants ;
- caractère innovant ou original ;
- business plan détaillé à trois ans ;
- potentiel de développement du projet ;
- mesure d'impact social, qualitatif et quantitatif ;
- autres soutiens obtenus ou références, recommandations...

CALENDRIER ET MODALITÉS DU PARTENARIAT

- Les demandes sont reçues et examinées au fil de l'eau par la commission de pilotage interne qui se réunit tous les mois.
- La Fondation Valentin Haüy peut apporter un soutien financier et en compétences.
- Les projets choisis donnent lieu à un partenariat formalisé par la signature préalable d'une convention entre la structure porteuse du projet et la Fondation. Un suivi des actions est programmé à échéances régulières et un bilan est organisé afin d'en mesurer les impacts et d'échanger sur un retour d'expériences.

Tribune



Charles de Villaines,

parrain de la Fondation et membre de la commission de pilotage d'Access'Lab – managing director, chargé des activités d'investissement en dette du groupe Macquarie en France.

Je m'intéresse depuis longtemps au secteur des technologies assistées (*assistive technologie* en anglais). Lors de mon Master of Business Administration à la Wharton School de l'université de Pennsylvanie, j'avais enquêté sur ce sujet pour présenter une thèse aux investisseurs de la Silicon Valley et de New York avec un prisme entrepreneurial, pour attirer les meilleurs talents et les capitaux. À l'époque, ce secteur se développait très en dessous des radars des investisseurs et des ingénieurs. Depuis plus d'un an, je suis membre de la commission de pilotage d'Access'Lab, dont l'esprit est proche de mon propre projet d'étudiant : « La Tech au service du handicap ». J'y ai une double casquette : utilisateur de nouvelles technologies adaptées et investisseur de profession. Je pense que je complète bien le reste du comité de l'incubateur. En amont de la sélection, nous sourçons et nous recevons en continu des projets, preuve que ce marché connaît une vraie dynamique ; nous étudions régulièrement des opportunités pour retenir celles qui correspondent le plus à nos critères d'éligibilité.



Les valeurs d'Access'Lab empruntent à la fois à la philanthropie et à l'entrepreneuriat. La recherche de l'impact sociétal est l'un des gages de réussite de l'initiative.



Notre enjeu aujourd'hui est l'emploi, mais l'étape préalable est l'accès à l'éducation et aux études supérieures, à laquelle nous allons nous atteler en 2022. Tous ces sujets offrent à Access'Lab un avenir prometteur, et je lui souhaite de devenir la plateforme de référence de « La Tech au service du handicap » et l'incubateur de choix des porteurs de projets.

Les premiers projets incubés

Intégra11y

Créée par l'école O'clock et Tanaguru, Intégra11y est une formation en téléprésentiel accessible qui prépare au métier d'intégrateur/intégratrice web, maillon essentiel de la chaîne de conception web.

La Fondation soutient une première promotion de dix candidats déficients visuels. Les élèves suivent les cours dans une classe virtuelle, chaque jour, à horaires fixes, encadrés par des formateurs et formatrices accompagnant les apprenants dans leur parcours :

- 4 mois de formation.
- 2 mois de stage.
- Passage du bloc de compétences 1 (RNCP31114BC01) du titre professionnel « Développeur web et web mobile » et de la certification Opquast permettant de valider les compétences des professionnels et professionnelles du Web.

www.integra11y.fr

alexia@oclock.io

N-Vibe

N-Vibe est le premier GPS vibrant pour personnes aveugles et malvoyantes, créé en 2018 par deux ingénieurs, Charlie Galle et Nacer Boussahoul, désireux de rendre l'espace public accessible à tous.

Concrètement, la solution N-Vibe est composée d'une application accessible et de deux bracelets vibrants connectés par Bluetooth. Grâce à ce système de vibration, l'utilisateur peut rester à l'écoute des dangers environnants et rejoindre sa destination en toute sécurité. La Fondation Valentin Haüy soutient l'expérimentation de la solution *indoor*, prolongement de la solution *outdoor*. Objectif : exploiter cette fonctionnalité au sein de bureaux d'entreprise, de zones de déplacement comme les gares, favorisant ainsi l'emploi.

www.n-vibe.com

contact@n-vibe.fr

ActifsDV

ActifsDV est un service de l'association apiDV (ex-GIAA) pour accompagner, promouvoir et intégrer les actifs déficients visuels. La Fondation et apiDV viennent de signer une convention de partenariat pour deux projets : l'accompagnement de douze personnes au sein de l'antenne de Lyon et la production de contenus de valorisation de services emploi sur leur portail web dédié.

www.actifsdv.apidv.org

actifsdv@apidv.org

Sensibilisation via la réalité virtuelle

Projet initié par Access'Lab de création et de mise à disposition d'une application de réalité virtuelle ou mixte pour permettre de simuler des pathologies altérant toute ou partie de la vision.

Le but de ce projet est de proposer des contenus de sensibilisation via la réalité virtuelle, moderne et attractif à la fois pour les adultes, mais aussi pour les plus jeunes, habitués à manipuler des écrans et à utiliser les nouvelles technologies. Il est développé en partenariat avec E2VR et basé sur dix scénarios de mise en situation (non-voyant et malvoyant).

fondation@fondationvalentinhaüy.fr

Projets numériques financés depuis 2014 par la Fondation, également suivis par la commission de pilotage d'Access'Lab.

Le Localisateur

Développé par Philippe Léon, ingénieur informaticien non-voyant, le « Localisateur » est un logiciel qui a pour fonction d'agréger et de filtrer l'information en ligne pour la rendre accessible aux déficients visuels.

Concrètement, l'outil modélise plus de 60 titres de presse, des annuaires, des sites d'ouvrages audio, les bulletins météorologiques, avec la possibilité d'une traduction vocale instantanée. Cette solution est aujourd'hui une marque déposée, à disposition en téléchargement libre, quotidiennement consultée par plus de 20 000 utilisateurs. Depuis 2014, la Fondation Valentin Haüy finance intégralement son développement et son déploiement.

www.localisateur.org

fondation@fondationvalentinhaüy.fr

AudioSpot®

L'application AudioSpot® est un service smartaccess de diffusion d'informations géopersonnalisées, disponible gratuitement sur smartphones et tablettes. De nouvelles fonctionnalités dédiées aux personnes en situation de handicap visuel ont vu récemment le jour :

contenus de localisation, contenus de guidage intérieur et extérieur ; contenus contextuels liés à l'endroit où on se situe (touristiques, culturels, pédagogiques)... AudioSpot® est compatible avec VoiceOver pour iPhone et TalkBack pour Android et permet d'écouter les contenus en audiodescription. AudioSpot® vient d'être choisi pour équiper le siège de l'OMS à Genève, incluant 18 profils de visiteurs, en 6 langues, avec 3 parcours par langue.

www.audiospot.fr

contact@audiospot.fr

*Nous
contacter*

Christian d'Aboville,
directeur général

c.daboville@fondationvalentinhauy.fr

Karine Moisan,

responsable du développement

k.moisan@fondationvalentinhauy.fr

06.74.14.18.46

*Nous
connaître*



www.fondationvalentinhauy.fr



Fondation
Valentin
HAÛY

Avec les aveugles et les malvoyants

ACCESS (LAB)
LA TECH AU SERVICE DU HANDICAP VISUEL

Club
Handicap & Compétences
Faire vivre et créer leurs possibilités de vieillesse
des personnes handicapées.

