

MAI 2022 | 1ÈRE ÉDITION

GUIDE À DESTINATION DES RECRUTEURS

Mieux accueillir les candidatures des personnes déficientes visuelles



Dans ce guide :

LES DÉFICIENCES
VISUELLES, DE QUOI
PARLE-T-ON ?

LES BONNES
PRATIQUES À ADOPTER
LORS DU PROCESSUS
DE RECRUTEMENT

SE DÉBARRASSER DES
IDÉES REÇUES

**« NE VOUS PRIVEZ PAS DE CERTAINS TALENTS !
PROPOSEZ UNE MEILLEURE EXPÉRIENCE
CANDIDAT AUX PERSONNES DÉFICIENTES
VISUELLES. »**

Préambule :

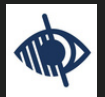
Ce guide vous est proposé par le groupe de formation Préparatoire à l'ESRP de L'Institut Public Ocms (session 2022).

Jennifer, Kamila, Nathalie, Oleksandr, Ousmane, Alban, Benoît, Benedito, Nicolas et Lucas y construisent leur projet de reconversion professionnelle en tenant compte des répercussions de leurs déficiences visuelles et grâce aux outils et stratégies de compensation.

A l'occasion d'un module de formation dédié aux pratiques de recrutement, ils se sont mobilisés pour sensibiliser et outiller les recruteurs en apportant leur expertise de la malvoyance et non-voyance à travers ce guide pratique.

Ils l'ont conçu en collaboration avec Bastien Dérian, Conseiller en Insertion à l'ESRP.

LES DÉFICIENCES VISUELLES, DE QUOI PARLE-T-ON ?



EN CHIFFRES

En France métropolitaine, environ **1 700 000 personnes** seraient déficientes visuelles dont :

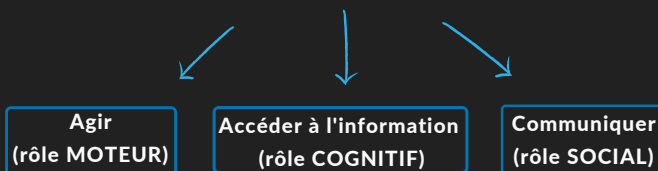
- 61 000 aveugles complets,
- 146 000 malvoyants "profonds" (ayant une vision résiduelle limitée à la distinction de silhouettes),
- 932 000 malvoyants "moyens", avec une incapacité visuelle sévère en vision de loin (beaucoup de difficultés ou incapacité à reconnaître un visage à quatre mètres) ou en vision de près (beaucoup de difficultés ou incapacité à lire ou écrire).
- un peu plus de 560 000 malvoyants "légers", sans incapacité visuelle sévère déclarée en vision de loin ou de près.

QUELLES RÉPERCUSSIONS ?

AVANT TOUTE CHOSE, **CHAQUE SITUATION EST UNIQUE !**

Le mieux est donc d'en échanger avec la personne concernée.

Les **3 rôles** de notre vision fonctionnelle



Ces 3 dimensions peuvent donc être impactées par une déficience visuelle.

Des répercussions positives ?

OUI ! Même si ce n'est pas systématique, les personnes déficientes visuelles ont l'habitude de s'appuyer sur leurs autres sens qu'ils ont davantage entraînés ; sur leurs qualités de mémorisation, d'anticipation et d'organisation mobilisées quotidiennement, leur persévérance, souvent indispensable, ou encore leur capacité de concentration.

Quelques exemples de répercussions susceptibles d'avoir un impact en situation de travail :

- ✓ Sensibilité accrue aux conditions lumineuses
- ✓ Fatigue (visuelle et générale)
- ✓ Atteinte de la vision centrale (baisse d'acuité) ; vision floue
- ✓ Champ visuel réduit ou morcelé, vision tubulaire
- ✓ Vision des couleurs altérée
- ✓ Risque d'éblouissement ou gêne en milieu sombre
- ✓ Difficultés à reconnaître les visages ou les expressions non verbales au-delà d'une certaine distance
- ✓ Déplacements difficiles sur des trajets inconnus
- ✓ Accès à l'information écrite limitée (sur papier et sur écran), dépendante notamment de la taille des caractères, et des contrastes.

QUELLES COMPENSATIONS ?

A chaque difficulté (ou presque), sa solution :

- un éclairage adapté, un réagencement du bureau
- de meilleurs contrastes
- des aides optiques : loupes et vidéo loupes, téléagrandisseurs
- l'informatique adaptée :
 - ↳ Logiciels spécifiques de grossissement ou lecteurs d'écran (NVDA, Jaws, Zoom Text, Supernova, ...)
 - ↳ Options d'ergonomie de Windows ou Mac (loupe Windows, contraste inversé, ...)
- des outils vocaux
- le braille, des repères tactiles
- la canne de détection ou le chien guide
- la sensibilisation du collectif de travail



FAUX !

IDÉE REÇUE N°1

"Toutes les personnes malvoyantes portent des lunettes de vue ou des verres teintés."

C'est loin d'être systématique. D'ailleurs, il s'agit la plupart du temps d'un handicap invisible.



Les solutions techniques nécessitent un temps d'accompagnement pour leur prise en main et une utilisation optimale.

LES BONNES PRATIQUES À ADOPTER LORS DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'OFFRE D'EMPLOI

En amont : veillez à bien **détailler les tâches de travail** à réaliser, ainsi que **les conditions dans lesquelles elles s'exercent**. Plus ces éléments seront détaillés, plus il sera facile d'identifier et **anticiper** d'éventuels besoins d'aménagement.

Assurez-vous que vos offres d'emploi soient diffusées sur des supports accessibles :

sites web respectant les normes d'accessibilité et/ou fichiers à télécharger nativement accessibles (*attention : on estime aujourd'hui que seulement 10% des sites web respectent les normes d'accessibilité*).

Ressources :

- ➡ [Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité \(RGAA\)](#)
- ➡ [Communiquer pour tous : Guide pour une information accessible](#)



IDÉE REÇUE N°2

"Toutes les personnes malvoyantes ont besoin d'un écran plus grand pour travailler sur informatique."

FAUX !

C'est même parfois contre-indiqué, en particulier lors d'une atteinte du champ visuel.

LORS DE L'ENTRETIEN

Comment aborder le handicap en entretien ?

Le candidat n'est pas tenu de parler de sa pathologie (ni de faire état de son handicap) lors de l'entretien d'embauche. Si les répercussions de sa déficience visuelle ont un impact en situation de travail, il ne sera utile d'évoquer que ses éventuels besoins d'aménagements (eu égard aux tâches, à l'organisation et à l'environnement de travail proposés).

Entretien physique :

Veillez à aller chercher la personne à l'accueil (si la signalétique menant au lieu de l'entretien n'est pas facilement repérable), à l'informer s'il y a un interphone (il ne sera peut-être pas accessible s'il y a un écran).

Attention aux zones de circulation encombrées, aux obstacles à hauteur de visage, aux portes entre-ouvertes.



- ✓ Certaines personnes ont besoin de porter des verres teintés y compris en intérieur : ils ne se prennent pas pour des stars de cinéma, c'est un moyen de compensation !
- ✓ Le candidat ne vous regarde pas dans les yeux ? Il a peut être une atteinte de la vision centrale qui lui impose d'excentrer son regard pour distinguer votre visage.
- ✓ Les personnes déficientes visuelles utilisent rarement le papier / stylo pour prendre des notes. N'interprétez pas cela comme un manque d'intérêt.
- ✓ Veillez à ce que le candidat ne soit pas en situation d'éblouissement lors de l'entretien. Demandez-lui si les conditions lumineuses lui conviennent.

- ✓ Attention à ne pas mettre la personne en difficulté s'il y a des documents à remplir (exemple : indiquez lui l'espace où mettre sa signature).
- ✓ Pas de surprotection : il n'est pas nécessaire de proposer votre aide de manière excessive. En cas de doute sur l'attitude à adopter, la meilleure solution est de demander à la personne concernée.

Entretien en visio :

Aujourd'hui, les principales fonctions des logiciels de visioconférence sont accessibles pour des utilisateurs de logiciels adaptés. Cependant, leur prise en main peut demander un temps d'apprentissage.

Bonne pratique : demander au candidat en amont s'il connaît le logiciel de visioconférence utilisé.



IDÉE REÇUE N°3

"Il ne faut jamais utiliser le mot \"voir\" avec une personne déficiente visuelle"

FAUX !

*Restez naturel !
Les termes \"voir\" ou \"regarder\" ne sont pas à proscrire.*

LE PROCESS DE RECRUTEMENT

De manière générale, COMMUNIQUEZ sur le processus de recrutement.

Informez le candidat si le recrutement prévoit une phase de test : des aménagements sont peut-être à **anticiper** pour permettre leur accessibilité.

Bonne pratique : La convocation à l'entretien d'embauche pourrait comporter une question formulée de la façon suivante : « Vous êtes invité·e à un entretien d'embauche, avez-vous des besoins d'aménagements particuliers auxquels nous pourrions répondre afin de garantir la réussite de cet entretien ? ».

 **Rappel** : L'employeur est tenu d'aménager les modalités de recrutement pour permettre à la personne en situation de handicap d'être à égalité de traitement avec les autres candidats, tout au long de la procédure de recrutement.

Ne préjugez pas de l'incapacité du candidat à exercer le poste.

 **Rappel** : L'employeur ne peut conclure à l'incapacité de la personne handicapée à exercer l'emploi postulé sans avoir au préalable envisagé les mesures d'aménagement raisonnable susceptibles d'être mises en place. Seul le médecin du travail peut décider de l'aptitude/incapacité d'un candidat à occuper un poste de travail ou des mesures d'adaptation.

Vous avez le droit, à compétences égales, d'accorder la priorité à la candidature d'une personne en situation de handicap.

 cf. Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : article 7.2

 N'hésitez pas à **sensibiliser** l'ensemble des professionnels qui interviennent dans le processus de recrutement.

Vous avez retenu la candidature d'une personne déficiente visuelle

 L'Agefiph, le FIPHP et l'OETH prennent en charge l'étude du poste de travail et aident financièrement à l'adaptation des situations de travail (ou de télétravail).

Par l'intermédiaire d'un prescripteur (principalement Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale et aussi le Médecin du Travail), vous pouvez faire appel à un prestataire spécialisé pour bénéficier d'une expertise sur les modes et techniques de compensation à mettre en place.



FAUX !

IDÉE REÇUE N°5

Le bureau est à l'étage sans ascenseur, les escaliers se sera compliqué !

Une déficience visuelle n'empêche pas de monter ou descendre les escaliers ! Attention malgré tout aux normes d'accessibilité : les escaliers mal éclairés, sans rampe, sont dangereux pour tout le monde.



FAUX !

IDÉE REÇUE N°4

100% des personnes déficientes visuelles ont besoin d'un aménagement de leur poste de travail.

Ce n'est pas systématique et rappelez-vous : l'aménagement n'est pas que technique, il peut être également organisationnel ou humain.

Pour en savoir plus :

ESRP / ESPO de l'Institut Public Océns 

02 51 79 50 38 / relations.entreprises@ocens.fr

 Institut Public
Océns