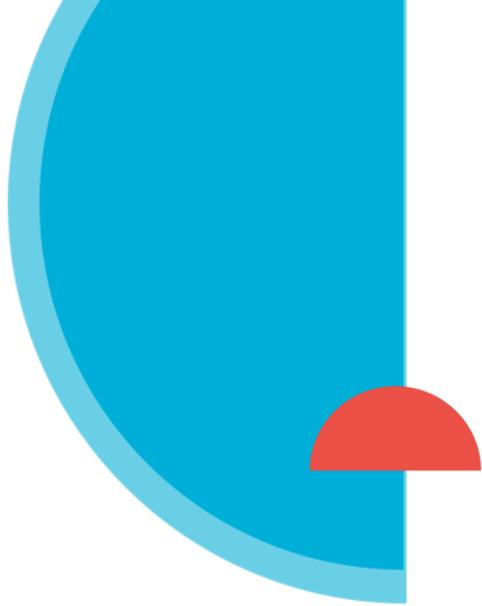


Le handicap visuel : modalités de compensation et d'accompagnement des agents

Atelier des correspondants Handicap- 20 avril 2023





1. Introduction
2. Fondamentaux sur le handicap visuel
3. Cas pratiques
4. Les conditions optimales de communication
5. Les aides du FIPHFP
6. Matériel de compensation /PPMO
7. Apports complémentaires
8. Conclusion



Introduction

Marc GUERRIER DE DUMAST
Directeur Territorial du FIPHFP



Quels sont les types de déficience visuelle que vous connaissez ?



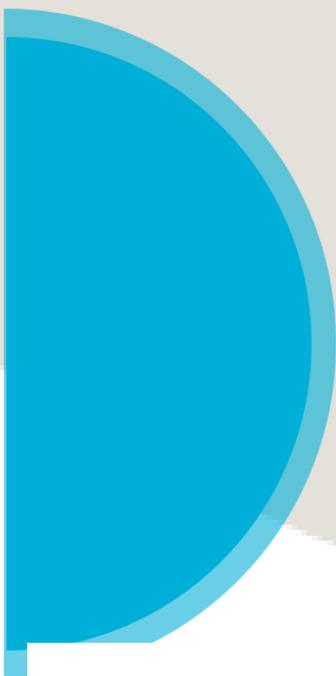
La vue est le sens le plus utilisé par les personnes valides :



Une personne qui a moins de 3/10 malgré des verres correcteurs peut-être reconnue..

1 Vrai 93% 37 

2 Faux 8% 3 



Le Handicap Visuel- Fondamentaux



FEDERATION DES AVEUGLES DE FRANCE

Benoist DELALANDE



LA DEFICIENCE VISUELLE



Généralités

**Les différents types d'atteintes
visuelles**

Exemples de pathologies

Quelques chiffres

- **1,7 million de personnes sont atteintes d'un trouble de la vision**
- **207 000 aveugles** (pas de perception de la lumière)
- **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)
- **2/3 des malvoyants sont des personnes, âgées de plus de 60 ans.**
- **En 2022 (source Insee), 27% de la population a plus de 60 ans.**
- **75% des utilisateurs d'ordinateur se plaignent de fatigue visuelle, dont 65% des 25-34 ans**

Sur le plan légal

DV = malvoyance et non voyance

OMS	Conditions sur l'acuité visuelle	Type d'atteinte visuelle (CIM-10)	Type de déficience
Catégorie I	Acuité visuelle corrigée binoculaire <3/10 et > ou = à 1/10 avec un champ visuel d'au moins 20 degrés	Basse vision ou malvoyance	Déficience moyenne
Catégorie II	Acuité visuelle corrigée binoculaire <1/10 et > ou = à 1/20		Déficience sévère
Catégorie III	Acuité visuelle corrigée <1/20 et > ou = à 1/50 ou champ visuel < à 10 degrés mais > à 5 degrés.		Déficience profonde
Catégorie IV	Acuité visuelle < à 1/50 mais perception lumineuse préservée ou champ visuel < à 5 degrés.	Cécité	Déficience presque totale
Catégorie V	Cécité absolue, absence de perception lumineuse.		Déficience totale

L'acuité visuelle

- Aptitude à distinguer les détails fins
- Les cônes (cellules visuelles au centre de la rétine) donnent une acuité visuelle (ex : 10/10èmes)

Acuité visuelle de loin

Lecture à 5m d'une échelle de lettres de tailles différentes

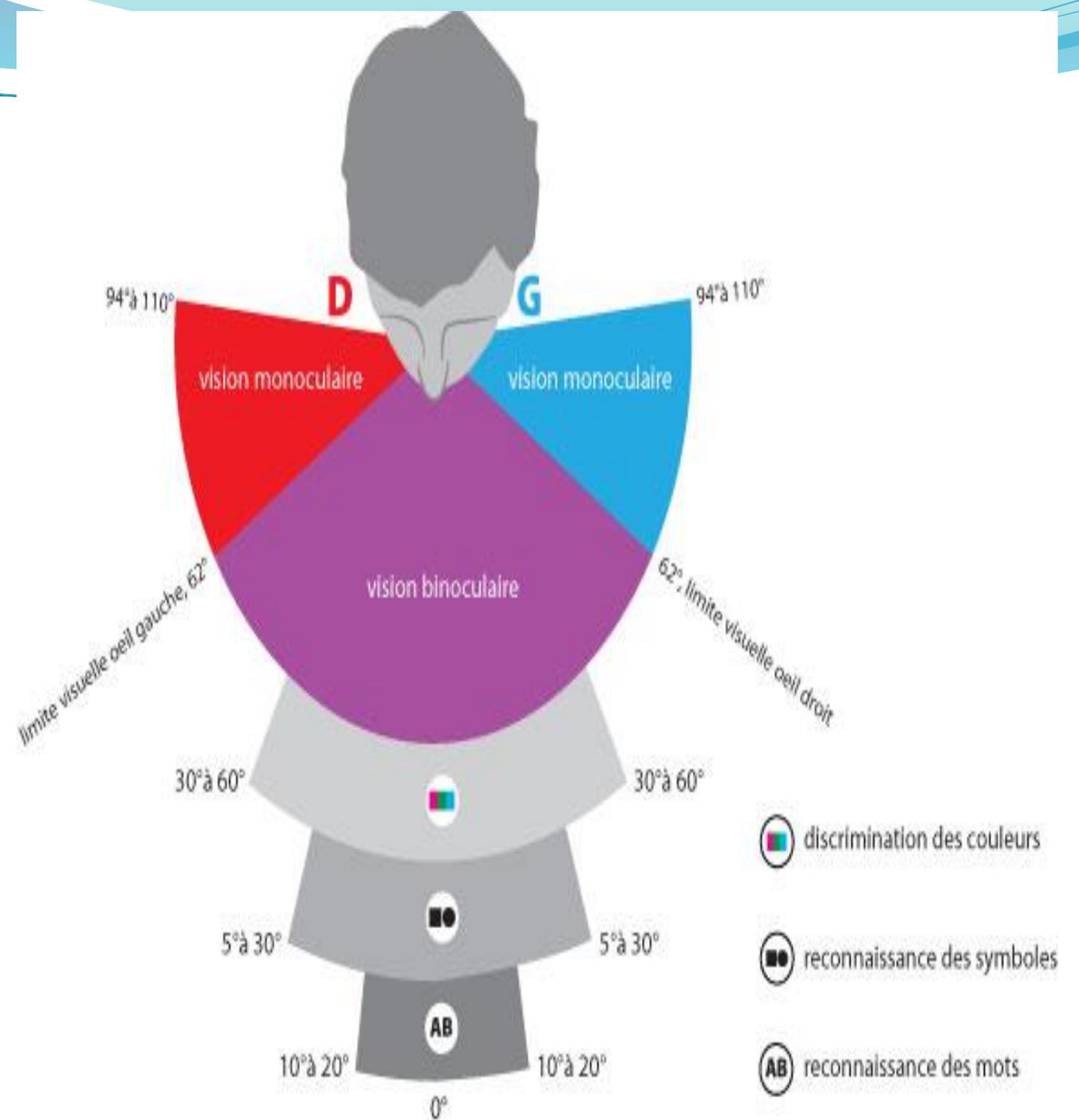
AVL normale : 10/10èmes

M R T V F U E N C X O Z D	10/10
D L V A T B K U E R S N	9/10
R C Y H O F M E S P A	8/10
E X A T Z H D W N	7/10
Y O E L K S F D I	6/10
O X P H B Z D	5/10
N L T A V R	4/10
O H S U E	3/10
M C F	2/10
Z U	1/10

Echelle de Monoyer

Le champ visuel

Est la zone de l'espace perçu par un œil immobile fixant droit devant lui.



Rétine centrale et périphérique

Rétine centrale

Cônes +++

Vision diurne

Vision des détails (10/10 – lecture
et reconnaissance des visages)

Vision des couleurs

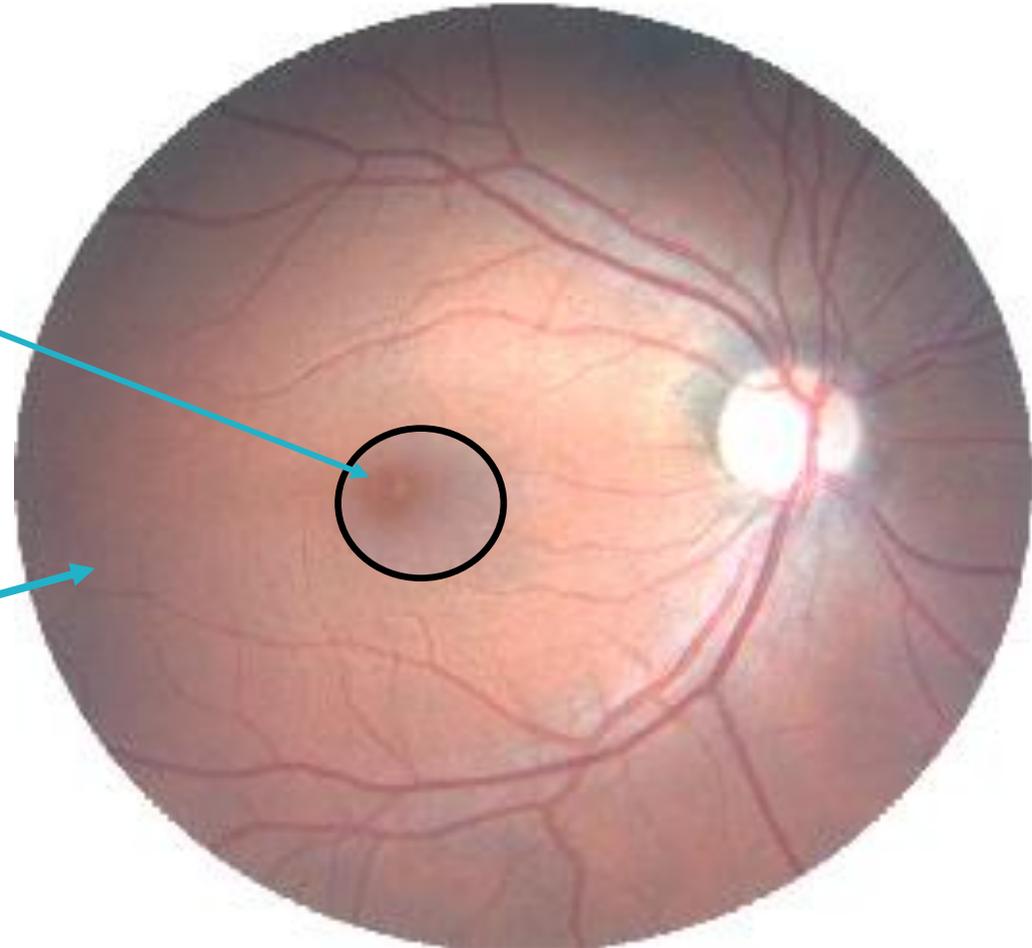
Rétine périphérique

Bâtonnets +++

Vision nocturne

Vision des formes

Vision des mouvements (les déplacements)



La rétine comporte au total 7 Millions de cônes et 120 millions de bâtonnets.

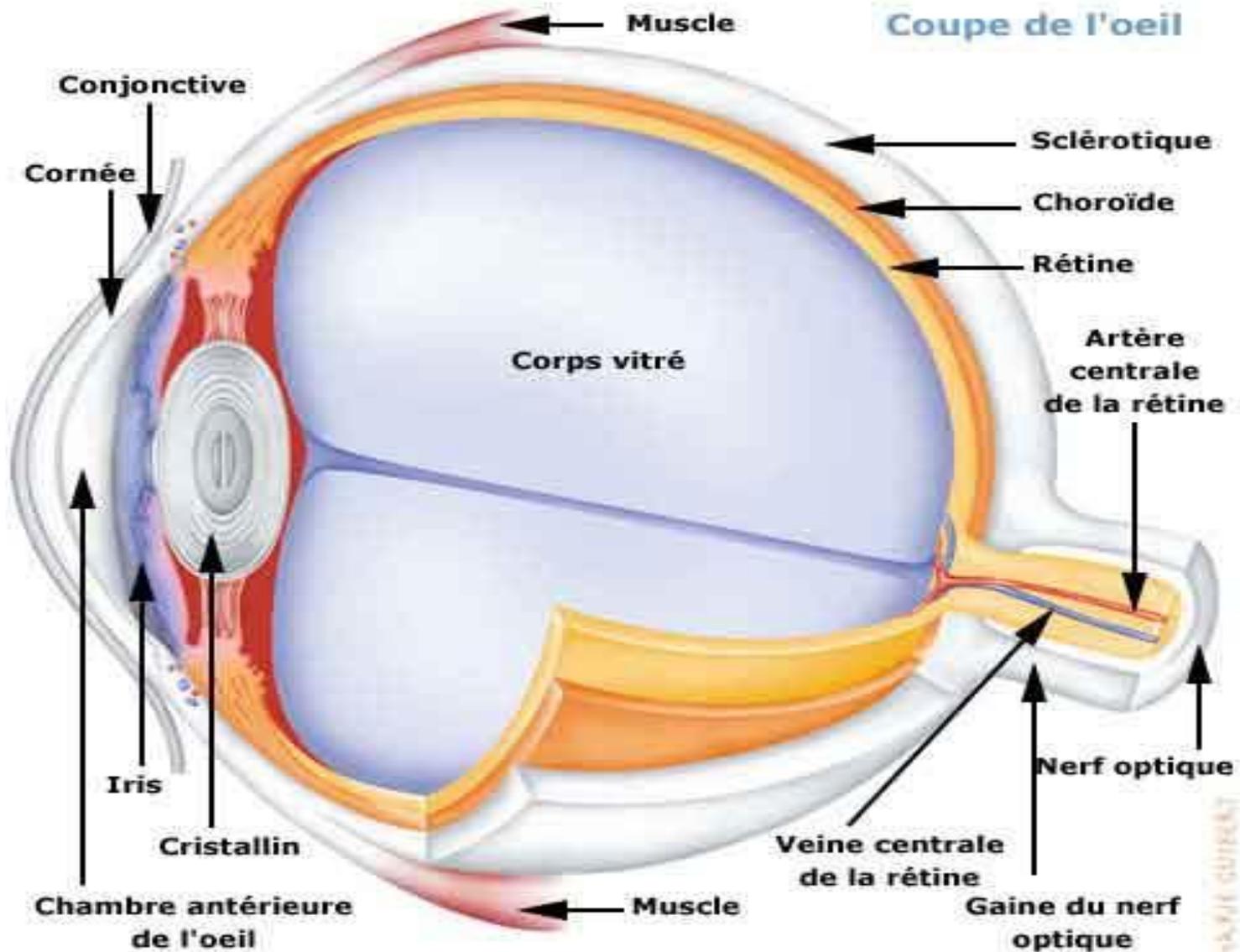
La fonction visuelle englobe :

- La vision des couleurs
- La vision des contrastes
- La vision des reliefs (binoculaire)
- La vision des formes
- La perception des distances
- La perception du mouvement

Les différents types d'atteintes visuelles

- La vision floue : atteinte globale (périphérique et centrale)
- Atteinte de la vision périphérique
- Atteinte de la vision centrale
- La vision parcellaire

Schéma de l'œil



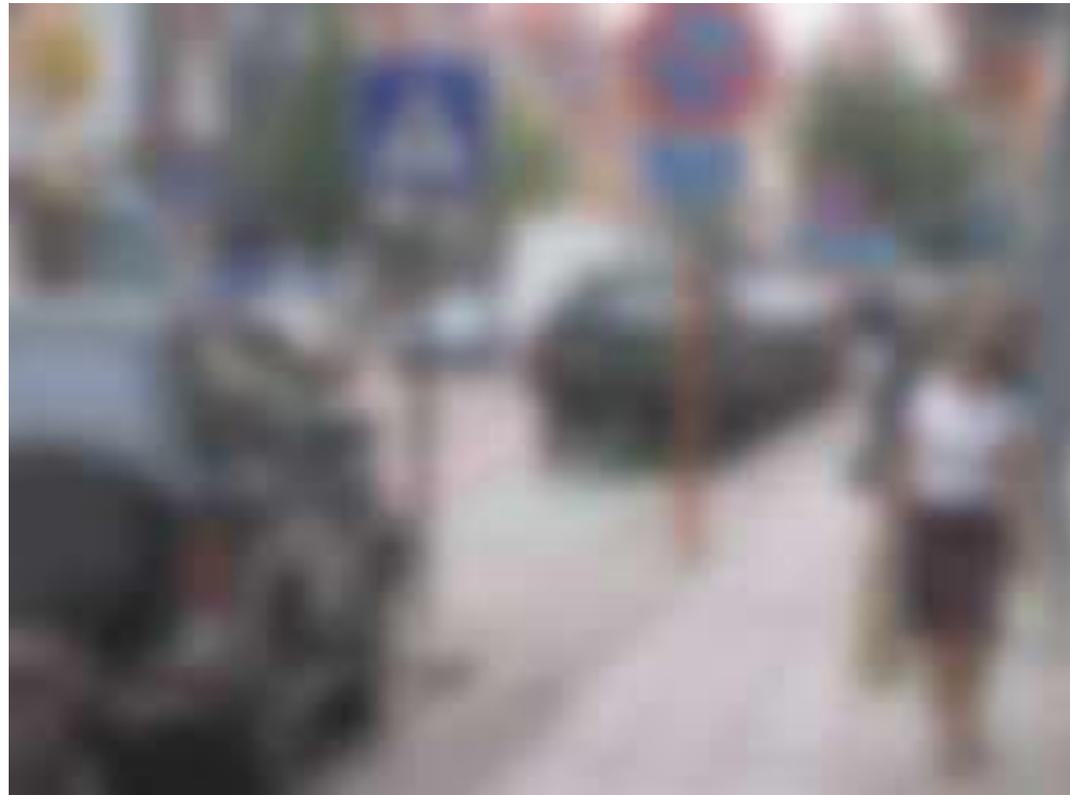
SYNTHÈSE GUYENET

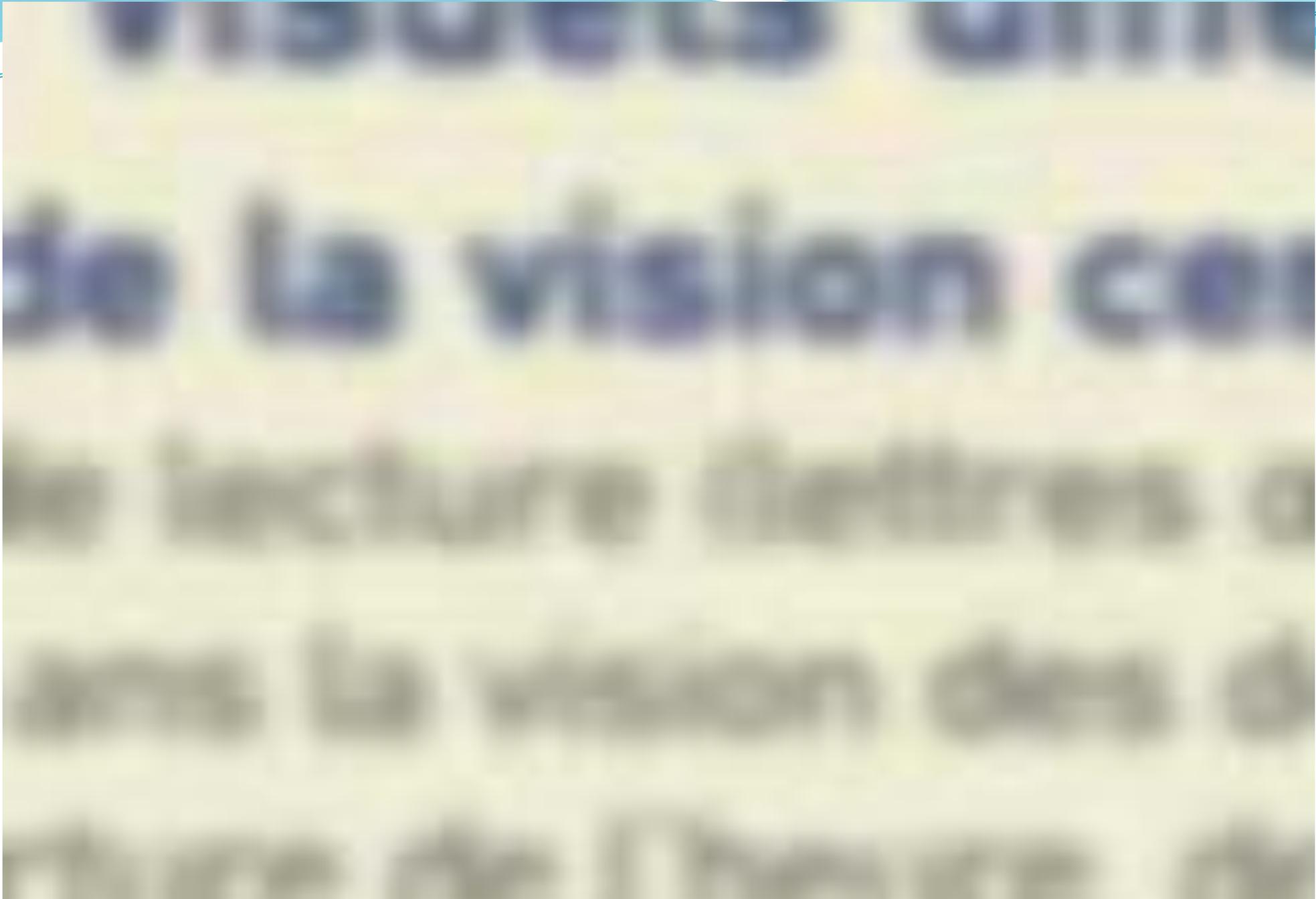
Les différents
types d'atteintes
visuelles



La vision floue

- Tout est « aperçu », rien n'est vraiment « distingué »
- Contrastes et couleurs atténués de près mais surtout de loin

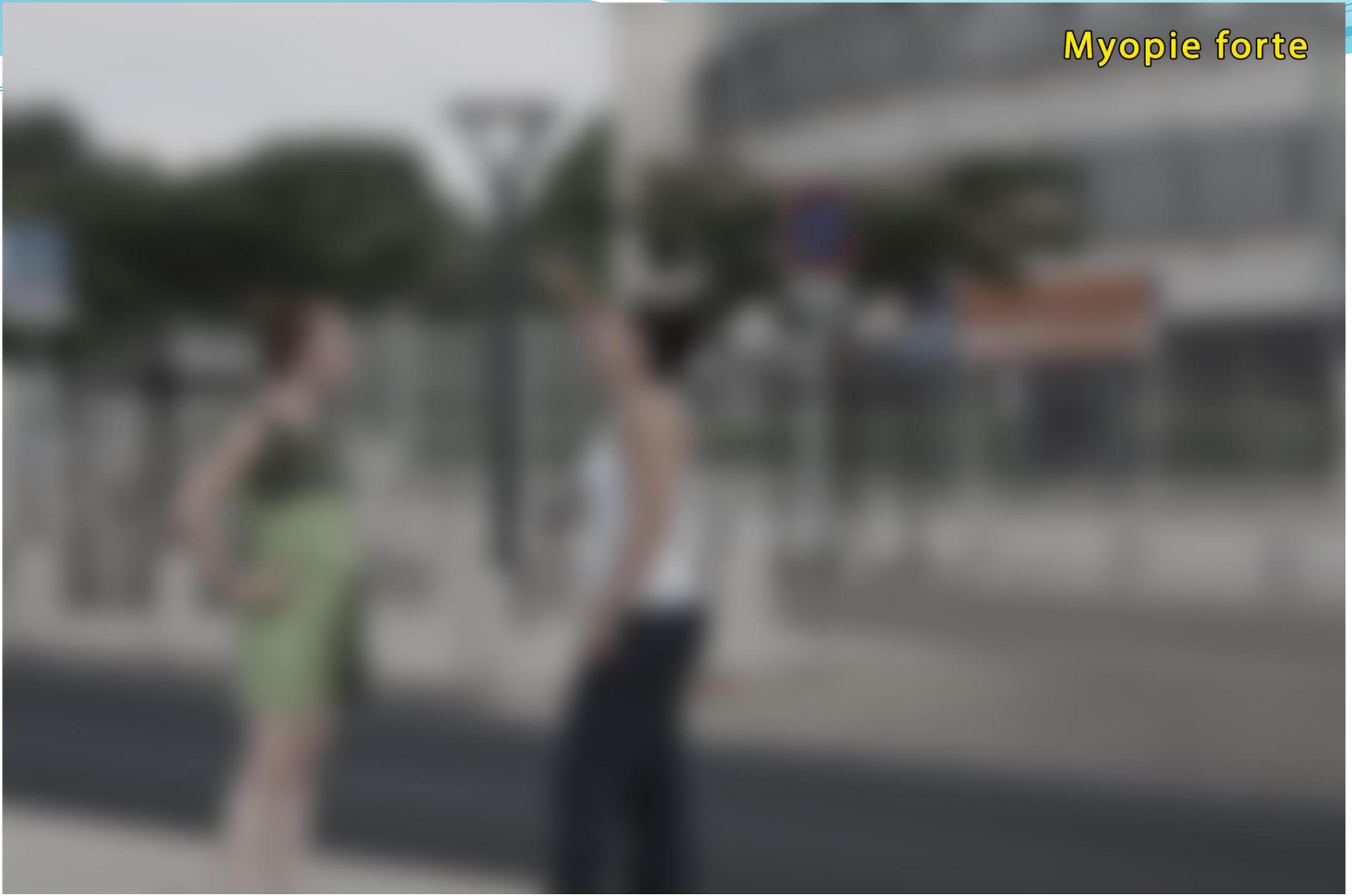




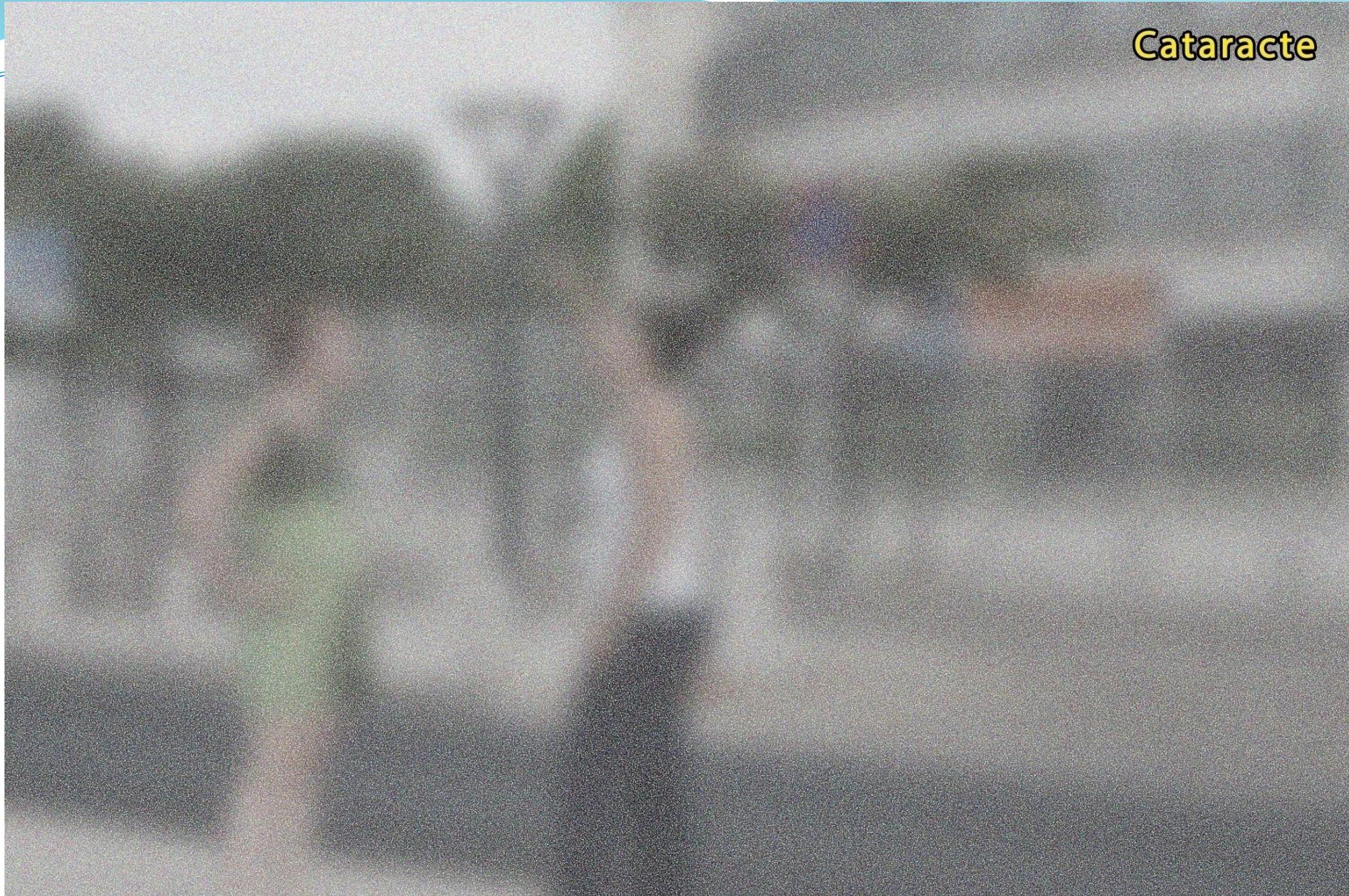
« Exemples » de vision floue

- Les amétropies fortes : la myopie forte et l'hypermétropie forte
- La cataracte
- L'achromatopsie congénitale
- Les atteintes cornéennes : les brûlures chimiques
- Le kératocône (vision floue et déformée)

Myopie forte



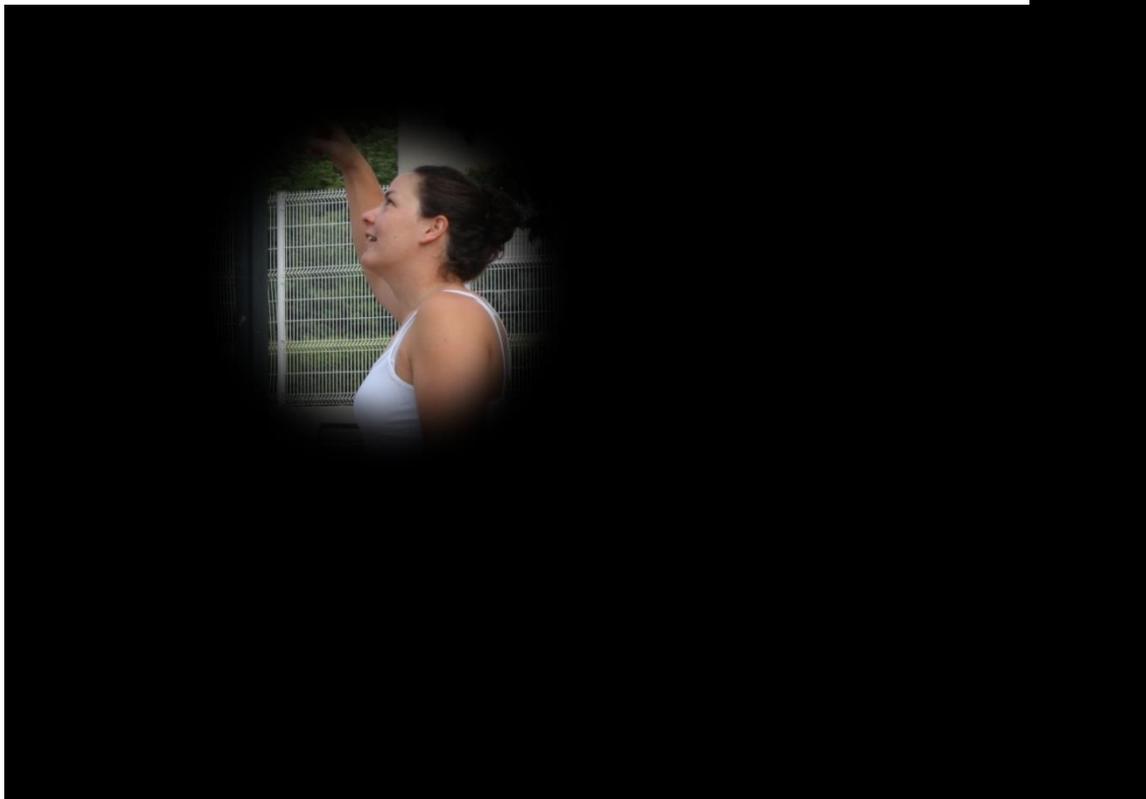
Cataracte



Les atteintes du champ visuel Périphérique

- Champ visuel tubulaire.
- Bonne perception des détails.
- Déplacements et appréhension de l'espace difficiles.
- Gêne importante en vision nocturne (héméralopie)
- Gêne importante en vision diurne (photophobie)

Atteintes du Champ visuel périphérique



Ex : la rétinite pigmentaire

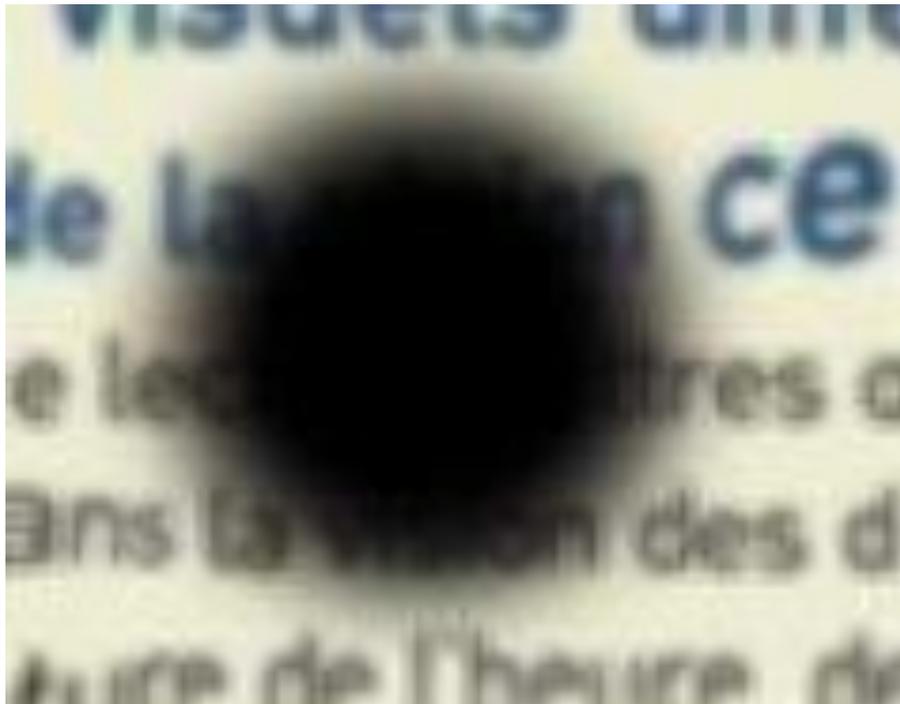
« Exemples » : atteinte vision périphérique

- La rétinite pigmentaire (RP)
- Le syndrome de Usher

Les atteintes du Champ visuel central

- Scotome au niveau du point de fixation visuelle
- Pas de perception des détails mais conservation du champ visuel périphérique
- Vision des couleurs altérée
- Forte photophobie

Atteinte du CV central



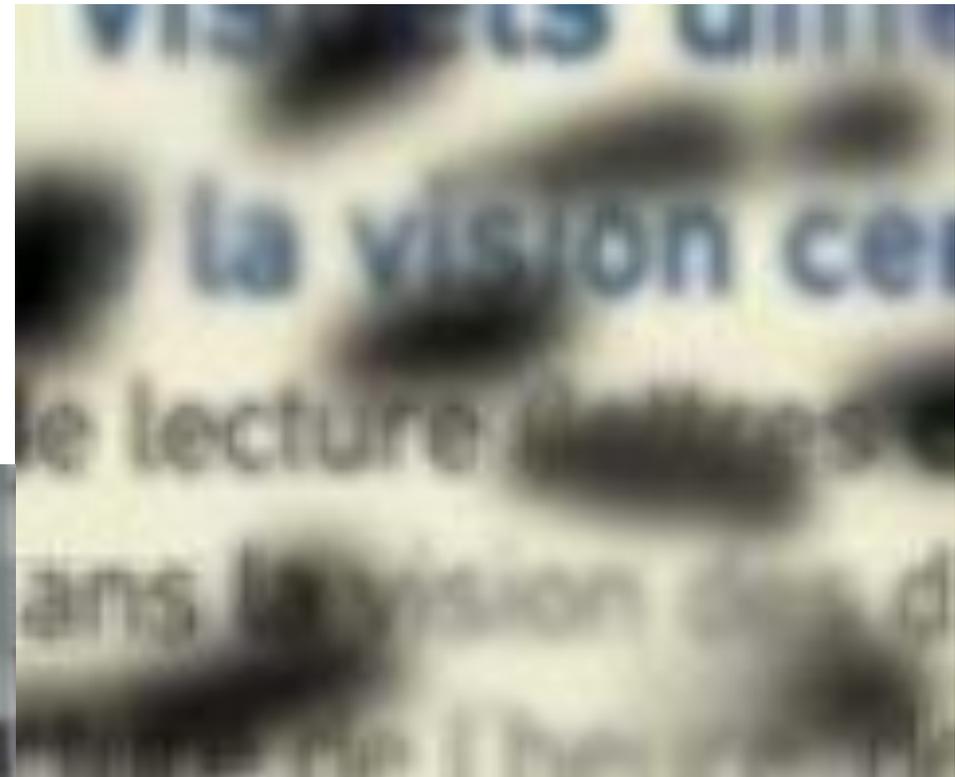
« Exemples » d'atteintes du champ visuel central

- Les lésions maculaires
 - La maladie de Stargardt
 - La D.M.L.A.

La vision parcellaire

- Champ visuel très perturbé
- Scotomes (tâches noires disséminées)
- Îlots de vision fonctionnelle
- Perte de la vision globale
- Atteintes nerveuses

La vision parcellaire



« Exemples » de vision parcellaire

- Le glaucome
- La rétinopathie diabétique
- Le décollement de rétine
- Les névrites optiques
- Les tumeurs

Glaucoma



Rétinopathie diabétique



Décollement de la rétine



Exemples de pathologies

Pathologies	Causes	Zones atteintes	Symptômes
Syndrome de Usher	Génétique (3 types)	Auditif et rétine périphérique (idem RP)	Pb auditif, trouble équilibre et atteinte de la vision périphérique
Myopie forte	Génétique et environnementale	Pathologie dégénérative de la rétine. Allongement de l'œil.	Baisse de l'acuité visuelle. Vision floue de loin
Hypermétropie forte	Facteurs héréditaires	Œil court, cornée et/ou cristallin trop plats	Vision de près dégradée et de loin Céphalée par accommodation
La cataracte	Age	Opacification progressive du cristallin	Perte progressive de la vision
Achromatopsie congénitale	Naissance, génétique	Rétine, pas de cellule « cônes »	Ne perçoit plus les couleurs Forte sensibilité à la lumière et une très faible acuité visuelle
Daltonisme	Génétique	4 formes (perception différente des couleurs)	Vision que de certaines couleurs en fonction des formes
Kératocône	Début adolescence, inconnue (génétique ?)	Amincissement et déformation de la cornée	Vision floue ou déformée, Sensibilité accrue à la lumière vive, difficile à corriger

Exemples de pathologie rencontrées

Pathologies	Causes	Zones atteintes	Symptômes
Rétinite pigmentaire (RP)	Génétique	Rétine périphérique	Perte de la vision périphérique, cécité nocturne
Maladie de Stargardt	Génétique, adulte jeune et progressive	Dégénération précoce de la rétine	Pb vision proche, perception des couleurs, ...
DMLA	Multifactorielles (tabac, héréditaire, ...)	Zone centrale de la rétine	Déformation, diminution acuité visuelle proche, diminution de la sensibilité aux contrastes, gêne en vision nocturne, besoin de plus de lumière, éblouissement, modifications de la vision des couleurs.
Glaucome	Augmentation anormale de la pression des liquides à l'intérieur de l'œil (segment antérieur)	Lésion des nerf optiques	Douleurs, baisse visuelle
Rétinopathie diabétique	Conséquences diabète type2	Cédème macula, vaisseaux sanguins	Scotomes disséminés, baisse acuité visuelle

Exemples de pathologie rencontrées

Pathologies	Causes	Zones atteintes	Symptômes
Décollement de rétine	Rupture rétine (choc, conséquence myopie, ...)	Rétine	Diminution de la vision périphérique ou centrale, souvent brutale
Névrites optiques	Inflammation du nerf optique (infection, ...)	Nerf optique	Unilatéral, perte de la vision partielle ou totale
Tumeurs cérébrales	Tumeurs	Pression sur système nerveux oculaire	Divers, baisse de l'acuité visuelle, vision périphérique, ...
Diplopie binoculaire	Principalement allergique	Trouble affectant les nerfs crâniens	Vision double, douleurs, ...



Merci pour l'intérêt porté à cette présentation

**Emmanuel Souyris (06 71 87 62 76)
e.souyris@faf-lr.fr**

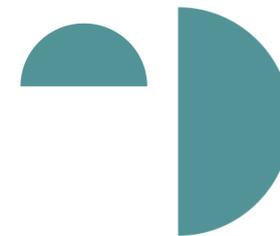
**Benoist Delalande (07 87 34 16 52)
b.delalande@faf-lr.fr**

FAF LR : 04 67 50 50 60



TRAVAIL EN SOUS GROUPE

Le handicap visuel dans mon organisation



Travail en sous-groupe

Vous allez être répartis aléatoirement en sous-groupe. Cliquez sur rejoindre.

La personne qui est nommée gestionnaire padlet dans chaque sous groupe copie colle le lien dans la conversation zoom, lance le lien sur une nouvelle page web de son ordinateur.

Cette personne rédigera les réflexions en sous-groupe sur le padlet. Ne partagez pas votre écran.

Répondez collégialement aux questions du cas qui vous est envoyé dans votre sous-groupe

Bonnes réflexions !



Temps imparti : 20 mn

Groupe 7 FIPHFP Handicap visuel

Vous intégrez une personne déficiente visuelle dans votre organisation. En tant que correspondant handicap, quelles actions pourriez vous mettre en oeuvre? Matériel, organisationnel, collectif de travail Identifiez les acteurs internes et externes qui peuvent vous appuyer

Actions avant pendant ou
son arrivée

Modifier

Modifier

Acteurs pouvant vous appuyer

Com/une différence • un jour

Groupe 7 FIPHFP Handicap

Vous intégrez une personne déficiente visuelle
oeuvre? Matériel, organisationnel, collectif d

Actions avant pendant ou apr
son arrivée

urriez vous mettre en

×

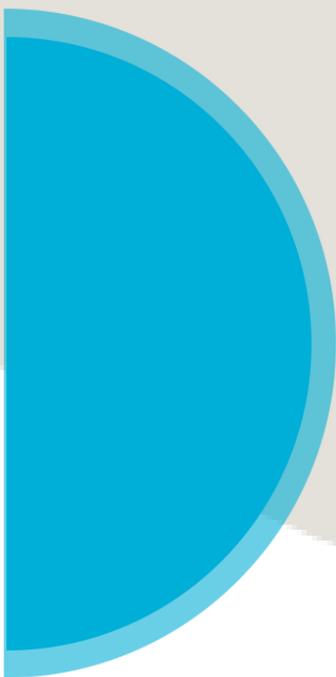
Mettre à jour

Actions avant pendant ou après son arrivée

AHKHKHKHKH

Blanc

↓



RESTITUTION DES SOUS- GROUPES

Groupe 1 FIPHFP Handicap visuel

Vous travaillez avec une personne déficiente visuelle. Identifiez les différents lieux de vie dans votre organisation. Puis identifiez les points de vigilance de ces lieux de vie et vos idées de bonnes pratiques.

Lieux de vie dans votre organisation

Accueil, salle de réunion, le bureau (individuel, coworking), sanitaires, cafétéria, escaliers, pause café, entrée des locaux, espaces de circulation, parking, extérieurs

Points de vigilance de ces lieux de vie

Luminosité, contrastes, éblouissements, reliefs, encombrements, sécurité des déplacements, systèmes d'alarme, aide des collègues, éviter l'isolement

Idées de bonnes pratiques

Audio description, sensibilisation du collectif, aides humaines, signalétique adaptée, faire en fonction des besoins de la personne, adapter les outils - aides techniques- les lieux, locomotion, réaménager les espaces et les ranger, mobiliser les partenaires (Cap Emploi, ergonomes, associations spécialisées..),

Groupe 6 FIPHFP Handicap visuel

Vous travaillez avec une personne déficiente visuelle. Identifiez les différents lieux de vie dans votre organisation. Puis identifiez les points de vigilance de ces lieux de vie et vos idées de bonnes pratiques.

Lieux de vie dans votre organisation

Salles de réunion, bureaux, postes de travail dont open-space, lieux de circulation, zones d'accueil, lieux de restauration, sanitaires, parking, accès aux étages (escaliers, ascenseur),

Points de vigilance

Luminosité, sécurité sur les zones de circulation, aménagement, aide humaine, affichage, accessibilité numérique

Idées de bonnes pratiques

Désencombrer les zones de circulation pour éviter les obstacles, informer et sensibiliser le collectif, prise en compte des moyens de compensation (canne, animal, aide humaine, etc...). Etude de poste puis prise en compte des aménagements à mettre en place pour la personne pour favoriser l'autonomie de la personne, créer un environnement capacitant

Groupe 2 FIPHP Handicap visuel

Vous intégrez une personne déficiente visuelle dans votre organisation. En tant que correspondant handicap, quelles actions pourriez vous mettre en oeuvre? Matériel, organisationnel, collectif de travail Identifiez les acteurs internes et externes qui peuvent vous appuyer

Actions avant pendant ou après son arrivée

appel à des prestataires externes :demande de Prestation d'appui spécifique FIPHP; ergonomes.

S'appuyer sur personnel qualifié.

appel aux RH en interne pour matériel adapté.

depuis Windows 10 ouverture de la loupe possible en attendant livraison du matériel (constatation de délais de livraison)ne fonctionne pas sur les logiciels métiers et RH ...

Intervention de la Sécurité au Travail .

accompagnement explication du manager auprès du collectif

sensibilisation du collectif

avoir logique de ré interpellé soit la Pas ,soit le référent dès modification d'application métier ou autre .La personne déficiente visuelle n'a pas toujours conscience de l'impact de la modification .

réinterroger toujours la compensation, est elle toujours adéquate?

doit on prendre en compte le transport domicile ,travail?

oui bien sur

dispositif spécifique possible ,adapté individuellement par les compagnies de bus et demande de Prestation CH

Groupe 3 FIPHFP Handicap visuel

Répondez aux questions des deux sous-cas pratiques ci-dessous

Sous-cas 1 Vous discutez en groupe, une personne malvoyante est parmi vous. Que faites vous pour qu'elle puisse être intégrée au mieux à la conversation (en réunion, en pause...)

Dire son prénom quand on s'adresse à elle,
Lui expliquer la configuration de la salle
Se présenter à tour de rôle pour qu'elle puisse se repérer
Lui proposer d'améliorer la luminosité de la salle
Prendre la parole à tour de rôle s'en se couper la parole
Nommer un référent/responsable de réunion
Règles de bonne conduite à mettre en place et respecter de manière à ce que la personne ne se sente pas exclue
Personne support qui puisse lui expliquer et lire le support de communication
Aborder avec son accord sa problématique de manière à ce que tout le monde soit informé du handicap et qu'elle puisse s'intégrer facilement à la réunion.

Sous-cas 2 Vous déjeunez à la cantine/self avec plusieurs personnes dont une personne malvoyante. Vous prenez votre plateau repas. Quelles sont les attentions que vous auriez avec cette personne malvoyante?

l'accompagner, lui décrire les plats,
lui demander si elle a besoin de l'aide, et comment ?
être vigilant aux obstacles, liquide au sol, chaises, et ...
attention au chaud ...
lui porter son plateau,
sensibiliser le personnel,
le contexte est important, est-ce que le personnel est au courant, est-ce exceptionnel ?
si on est en groupe, on se présente, qu'elle sache qui l'entoure ?
lui proposer de la servir des ingrédients qu'elle ne voit pas (l'eau, le sel, etc ...)

Groupe 4 FIPHFP Handicap visuel

Répondez aux questions des deux sous-cas pratiques ci-dessous

Sous-cas 1 Vous partez en RDV extérieur avec une personne déficiente visuelle. Sur le trajet (marche, train, métro, voiture peu importe). Quels sont les comportements à privilégier ?

- Préalable : se renseigner sur ses contraintes en environnement extérieur : de près, de loin, marches, ... pour anticiper ? La personne doit expliquer clairement ses difficultés pour éviter de surcharger. CLARIFIER, CIBLER
- Poser la question des besoins de la personne, points de vigilance à signaler.
- En fonction de la nature du déplacement :
marche : besoin accompagnement pcul, contact physique ? moyens de compensation ?
- demander le type d'aide ou d'accompagnement nécessaire
- environnement extérieur maîtrisé ou pas : décrire l'environnement, préciser les obstacles
- se donner le temps pour limiter le stress

Sous-cas 2 Selon vous, quels sont les signes avant coureurs qui peuvent laisser penser qu'une personne de votre entourage a des difficultés visuelles qui peuvent devenir handicapantes au quotidien ?

- se cogne
- rapproche trop les écrits ou les éloigne
- stratégie d'évitement, isolement, ne sort plus en extérieur, réticence à sortir
- pertes d'équilibres
- fronce les sourcils
- se rapproche des sources de lumière
- migraines en augmentation, invalidantes, ophtalmiques
- port très fréquent de lunettes de soleil, photophobie
- ne salue pas car ne voit pas forcément la personne
- pbls de dos car postures algiques pour lecture et écriture, travail sur écran

Groupe 5 FIPHFP Handicap visuel

Répondez aux questions des deux sous-cas pratiques ci-dessous

Sous-cas 1 Vous partez en RDV extérieur avec une personne déficiente visuelle. Sur le trajet (marche, train, métro, voiture peu importe). Quels sont les comportements à privilégier ?

Comprendre ses contraintes

Rester près d'elle

L'informer de ce que vous voyez

Identifier les obstacles

Echanger avec elle lui demander quels sont ses besoins

Si dans le métro par exemple, annoncer qu'on descend au prochain arrêt pour anticiper

Sous-cas 2 Selon vous, quels sont les signes avant coureurs qui peuvent laisser penser qu'une personne de votre entourage a des difficultés visuelles qui peuvent devenir handicapantes au quotidien ?

Chutes éventuelles

Heurts dans les déplacements (hématomes), chutes d'objets
conduite automobile ralentie, voiture abîmée, refus de conduire

Difficulté à reconnaître des visages

Réduction de la vie sociale

Demande d'aménagements ergonomiques au quotidien

Diminution ou arrêt lecture, ou usage d'une loupe

Rapprochement des écrans

Mouvements ou placements de tête différents

Ralentissement idéo-moteur

Arrêt d'activités manuelles

Ne retrouve pas certains objets ou maniaquerie quant au positionnement d'objets pour être sûr de les retrouver

Hésitations ou pieds qui traînent en terrain inconnu

Anxiété diffuse et non expliquée car progression de la mal-vision progressive

Ménage moins bien fait, apparence négligée, diminution du fait de cuisine

Fatigue chronique majorée

Demande de répétition lors de la conversation



CONDITIONS OPTIMALES DE COMMUNICATION AVEC UNE PERSONNE DEFICIENTE VISUELLE



FEDERATION DES AVEUGLES DE FRANCE

Benoist DELALANDE

Présentation PAS

- **Département d'intervention**
 - Languedoc-Roussillon (30, 34, 66, 11, 48)
- **Intervention sur prescription à la demande**
 - Référent handicap (mairie, département,...)
 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale (ex: CDG 30,34,...)
 - Conseiller Cap Emploi (maintien)
- **Personne avec RQTH ou en cours**
- **Tous secteurs publics**
 - Territoriale, hospitalière, recherche, justice, ...
- **Différents postes de travail**
 - Administratifs, techniques, agents accueils,...
 - IDE, AS, kiné

Intervention PAS Déficience Visuelle

Investigation de la problématique visuelle

- Histoire, difficultés,...
- Bilan ophtalmologiste, orthoptiste, MT
- Tests fonctionnels

Domaines d'investigation

- Accessibilité au numérique
- Accessibilité aux documents papier
- Gestion de la lumière
- Déplacements

Points de vigilance

Anticiper la reprise du poste = bonne intégration

- Ergonomie du poste
- Paramètres ergonomiques informatiques
- Prévoir en amont les aménagements (matériel, organisationnel, environnement,...)
- Communication avec le collectif de travail (réorganisation du travail, des tâches ?)
- Sensibilisation DV avec accord de la personne (handicap invisible)
- Aménagement et coactivité

En poste

- Évolution de la pathologie visuelle
- Changement de poste, de tâches de travail, de logiciel et de système d'exploitation
- Télétravail



Réévaluer les contraintes et les aménagements

Comportement en tant que collègue

- **Compréhension et soutien**

- Communication en groupe (se présenter, en réunion, à la pause café, ...)
- Description de l'environnement (lieu inconnu)
- Difficultés visuelles variables au cours de la journée
- Fatigabilité augmentée
- Pausages plus fréquences (ex : travail sur écran)
- Horaires de travail variable (période hivernale)
- ...



LES AIDES DU FIPHFP pour aider au Handicap Visuel



DTH FIPHFP Occitanie
Marc de DUMAST

L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement
- Adapté à peu de demandes

Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée
- Adapté aux employeurs

Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

Quel outil ?



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>



Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.



Les règles de mobilisation

- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)
Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.
- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides),
Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile.
- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.
L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration



Les règles de mobilisation

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.



CATALOGUE DES INTERVENTIONS DU FIPHFP

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Prothèses auditives *	1 700€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Autres prothèses et orthèses * ■	Etude au cas par cas Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Fauteuil roulant *	10 000€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Une demande dépassant ce seuil peut être étudiée en commission d'aides. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Chèque emploi service, chèque vacances	300€ par agent / an Application du principe de surcoût	CESU / chèques vacances : l'aide du FIPHFP est limitée au surcoût pris en charge par l'employeur pour les agents éligibles.

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Aide au parcours vers l'emploi (Déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, besoins individuels spécifiques)</p> <p>■</p>	<p>750€ maximum par agent</p> <p>A demander dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, ou les 3 premiers mois de la scolarité.</p> <p>Pour des besoins spécifiques, nécessité d'une prescription du Service Public de l'Emploi (SPE)</p>	<p>Pour un déménagement elle s'adresse aux personnes obligées de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver, ou les personnes sans emploi qui sont dans l'obligation de déménager pour une embauche. Elle ne compense pas un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun. Pour l'apprenti, l'aide concerne l'équipement pédagogique nécessaire à la formation. Pour des besoins individuels spécifiques uniquement au profit d'une personne en situation de précarité</p>

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Aide aux déplacements en compensation du handicap (Transport adapté domicile/travail et Aménagement du véhicule personnel)</p> <p>■</p>	<p>12 000€ par agent / an (52,63€ / jour) 228 jours maximum par an Renouvellement annuel</p> <p>Aménagement du véhicule personnel: renouvellement tous les 5 ans</p>	<p>Transport domicile travail: Sous réserve de pouvoir justifier qu'aucune solution alternative n'a pu être mobilisée par l'agent. La PCH n'est pas exigée en 2022</p> <p>Aménagement du véhicule personnel: Le véhicule doit être au nom de l'agent bénéficiaire. Ne concerne pas les équipements existant en série (boîte automatique, ...) mais uniquement les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...). Cette aide n'est pas mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail). La PCH n'est pas exigée en 2022</p>
<p>Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles</p>		<p>Cf Aménagement du poste de travail</p>

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Abonnement plateforme milieu protégé	7 000€ par employeur Mobilisable tous les ans	
Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers)	Coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Renouvelable tous les ans pendant la durée du contrat.	Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE- CUI-PEC).
Indemnité d'apprentissage	Rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.	Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)</p>	<p>Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée: lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.</p>	<p>Le FIPHFP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI- CAE-PEC), emplois d'avenir,</p> <p>Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.</p>
<p>Indemnité de stage</p>	<p>Pris en charge de l'indemnité de stage, dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.</p> <p>Sur toute la durée du stage.</p> <p>Base de référence : 47 semaines maximum par an.</p>	<p>Accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage.</p> <p>Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.</p>

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail	3 000€ pour les études externes 1300€ en interne Renouvelable tous les 3 ans	<p>La nécessité d'une étude de poste est laissée à l'appréciation de l'employeur, quelque soit le montant de l'aménagement.</p>
Aménagement de l'environnement de travail et du télétravail ■	10 000€ Renouvelable tous les 3 ans	<p>Les équipements standards ne sont pas pris en charge. Le calcul du de surcoût lié à la compensation du handicap est nécessaire (voir tableaux).</p> <p>Fauteuils ergonomiques Mobiliers Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, Zoomtext, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée,...) Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences. Véhicules professionnels.</p> <p>L'utilisation du modèle du tableau de surcoût pour un aménagement technique, proposé sur le site du FIPHFP est obligatoire</p> <p>Le transport adapté dans le cadre des activités professionnelles est intégré à l'aménagement du poste de travail</p>

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle</p> <p>■</p>	<p>Dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la PCH (1er niveau)</p> <p>Dans la limite de 5h / jour maximum 228 jours maximum par an</p> <p>Renouvellement annuel</p>	<p>Obligation de recourir à un prestataire externe</p>
<p>Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</p> <p>■</p>	<p>2/3 de la dépense, le tiers restant étant à la charge de l'employeur.</p> <p>Dans la limite de 7 heures par jour. 228 jours maximum par an.</p> <p>Renouvellement annuel</p>	<p>Compensation des tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap.</p> <p>Nécessité de fournir les fiches de poste des deux professionnels (régime de travail de l'aidé et de l'aidant).</p> <p>La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent.</p>

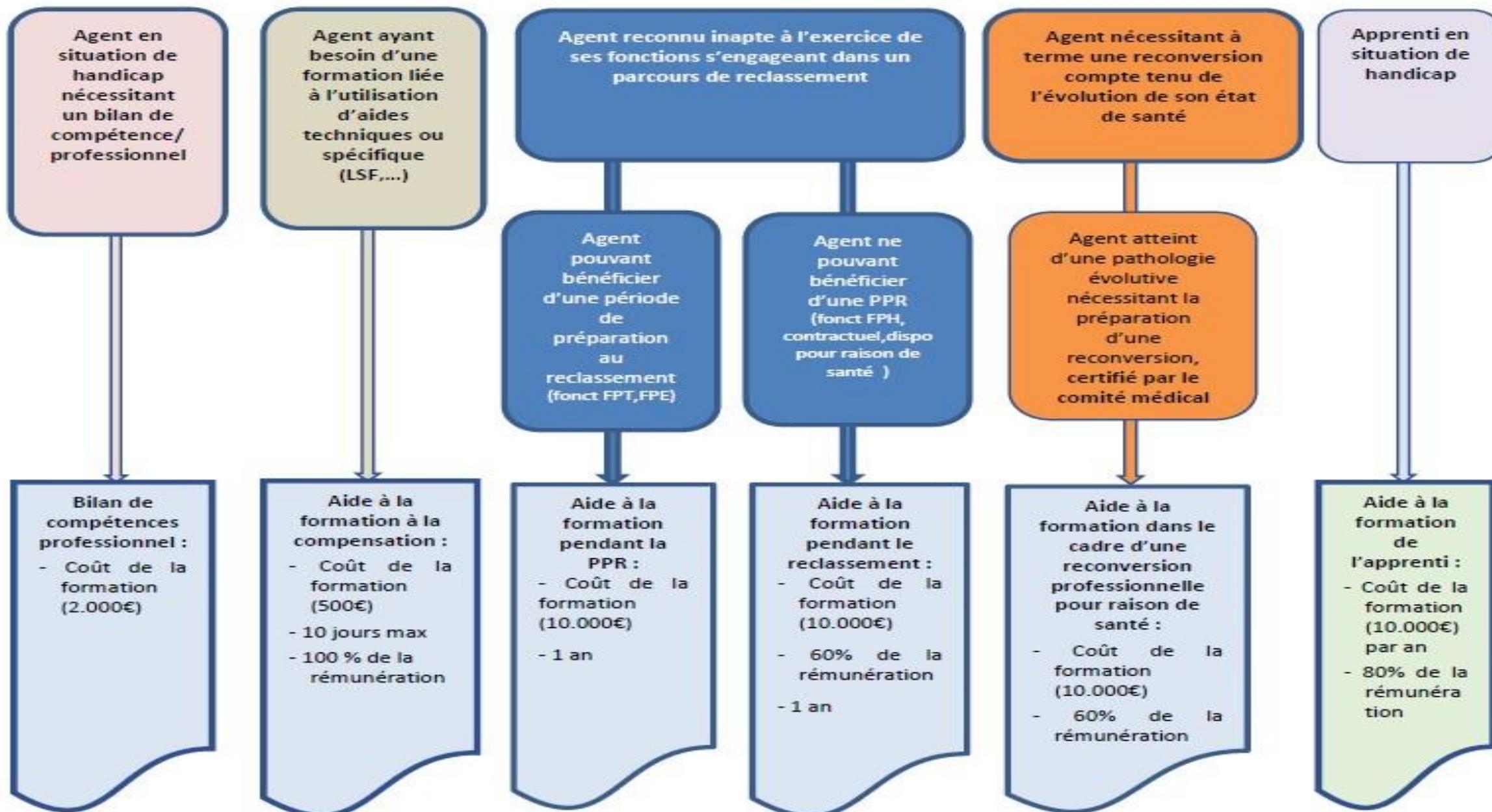
	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Tutorat</p>	<p>Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel</p> <p>Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur.</p> <p>A compter du 1er juillet 2022 :20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€.</p> <p>Renouvellement annuel</p>	 <p>Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.</p>

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Interprète en LSF, codeur, transcripteur</p>	<p>1/ Interprétariat en LSF et codeurs en LPC : 80€ / heure</p> <p>2/ Interfaces de communication et transpositeurs : 29€ / heure</p> <p>3/ La participation au financement d'un équipement de Visio-interprétation en langue des signes, à hauteur de 60 % de la dépense exposée, dans la limite de 6 000 €/an.</p> <p>Renouvellement annuel</p>	<p>Obligation de recourir à un prestataire externe</p>
<p>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique</p>	<p>1/ les frais d'évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€.</p> <p>2/ les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances/mois. 3/ les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et de 25 heures/semaine.</p>	<p>L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale.</p> <p><i>L'aide peut également concerner une personne en restriction d'aptitude liée à une situation psychique, mentale ou cognitive.</i></p> <p>Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.</p>



Financement des formations et bilans de compétence pendant un arrêt maladie :

- L'article L822-30 du code général de la fonction publique prévoit désormais que « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».
- **Le FIPHFP pourra donc participer au financement des formations et bilans de compétences** conformément à l'article L822-30 ci-dessus.



Frais et surcoûts :

- Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état (ne s'applique pas à la PPR)
- Les surcoûts pédagogiques de la formation.

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Bilan de compétences et bilan professionnel	2 000€ Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétences peut être financé par un OPCA. Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Obligation de recourir à un prestataire externe.
Formation destinée à compenser le handicap 	Plafond de 5 000€ Rémunération à 100% durant le temps de formation. Renouvelable tous les 3 ans	Il ne s'agit pas d'une formation métier. Les formations financées ne concernant pas celles prévues dans le cadre du plan de formation.
Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé 	10 000€ <u>dans une limite d'une année.</u> Cette aide est mobilisable dans le cas d'une nouvelle PPR. Mobilisable tous les 5 ans, dans le cas d'une reconversion professionnelle pour raison de santé hors PPR. Rémunération à 60% durant le temps de formation, uniquement si hors Période de Préparation au Reclassement: A compter du 1er juillet 2022 la rémunération ne sera plus prise en charge, sauf en cas de reconversion hors PPR, d'un agent atteint d'une maladie évolutive, conduisant à terme à une inaptitude.	Les formations financées dans le cadre de cette fiche ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Surcoût des actions de formation	<p>Prise en charge des surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques et des surcoûts pédagogiques de la formation, dans la limite de 150€/J tout compris.</p> <p>Prise en charge des frais de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, dans la limite de 10 000 € par an.</p>	Les demandes sur devis doivent être faites <u>au plus tôt</u> dans les deux mois précédant la date de la formation
Formation de l'apprenti facturée par l'organisme de formation	<p>10 000€</p> <p>par année de scolarité</p>	Le FIPHFP n'intervient en complément du droit commun (CNFPT, ANFH..).

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
<p>Communication, information et sensibilisation des collaborateurs (y compris accessibilité numérique)</p>		<p>Employeurs non conventionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 350 agents : limité à 2 000€/an - Entre 250 et 9 999 agents : limité à 10 000€/an - Entre 10 000 et 49 999 agents : limité à 15 000€/an <p>Employeurs conventionnés :</p> <p>Primo convention : 5% du montant de la convention Renouvellement : 2% du montant de la convention</p>
<p>Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (réfèrent, tuteur handicap, réfèrent accessibilité numérique)</p>		<p>10 000€/an, dans la limite de 3 ans</p>



Plateforme de Prêts de Matériel en Occitanie (PPMO)

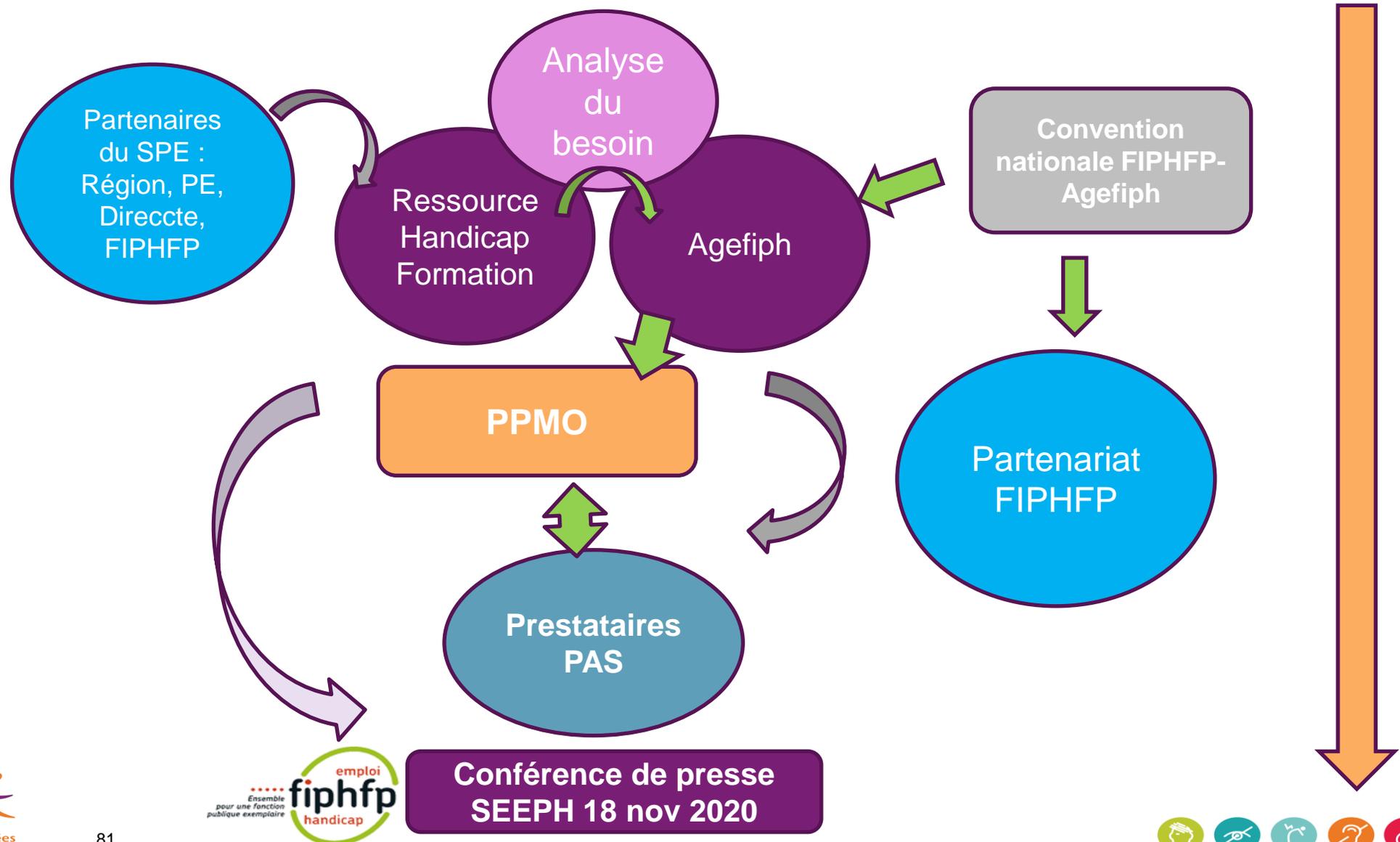


DTH FIPHFP Occitanie
Marc de DUMAST

Sommaire

- **Genèse du dispositif**
- **Objectif du nouveau service PPMO**
- **La PPMO dans son écosystème**
- **Process de mobilisation**
- **Suivi et évolution de la PPMO**
- **Exemples de matériel mis à disposition**
- **Coordonnées des prestataires**

Genèse du projet PPMO

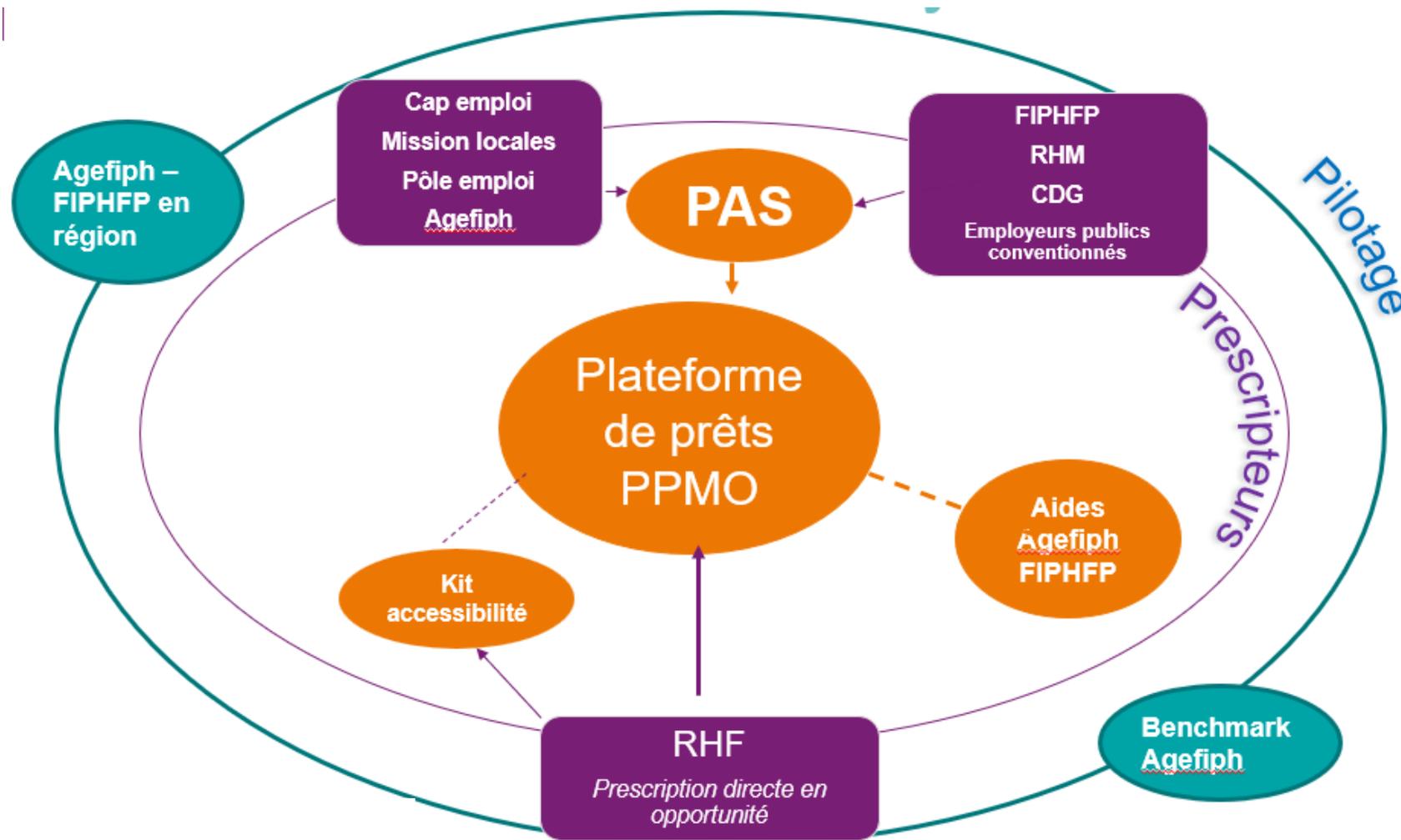


Objectif du nouveau service PPMO

Offrir un service gratuit et réactif de prêt de matériel pour une meilleure prise en compte du handicap en organisme de formation, en CFA et en emploi :

- **Répondre rapidement au besoin** d'une personne en situation de handicap dans son parcours professionnel ou de formation
- **Mieux maîtriser les délais de livraison** lors de l'acquisition d'un matériel de compensation (en emploi ou en formation)
- **Mieux mesurer l'opportunité et l'efficacité d'un matériel** avant d'en faire l'acquisition (le tester en situation et bénéficier de conseils technique sur une durée de 3 mois maximum quant au choix du matériel le plus adapté)
- **Garantir une réactivité forte avec des délais d'intervention raccourcis** (matériel mis à disposition dans un délai de 7 jours ouvrables maximum)

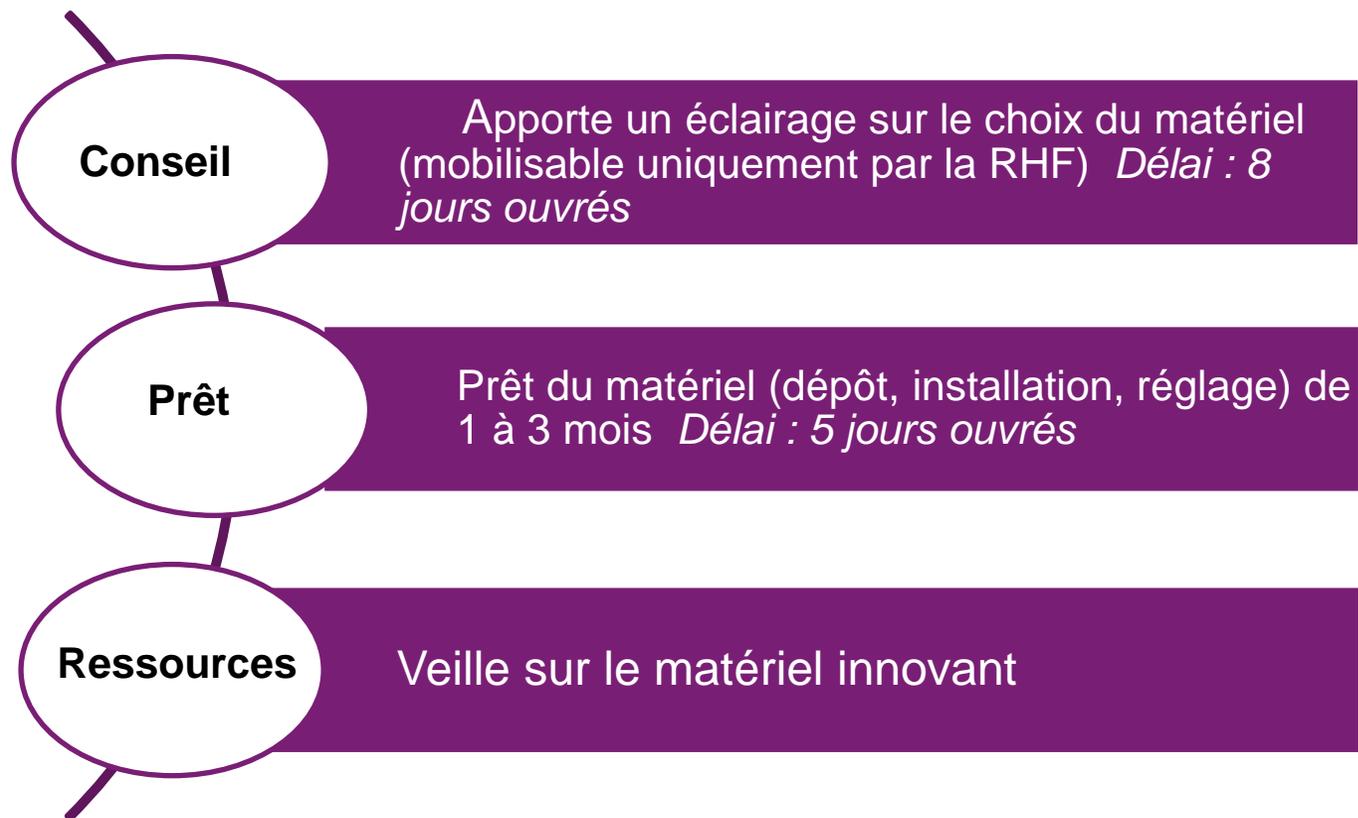
La PPMO dans son écosystème



La PPMO : Présentation

- La Plateforme de prêts de matériel en Occitanie concerne les handicaps : **moteur, auditif, visuel et les troubles sévères de l'apprentissage**
- **La PPMO est portée par différents prestataires PAS** : ARIEDA, APF, IJA, FAF LR, ASEI et CROP.
- Les bénéficiaires en situation de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi :
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définis à l'article L5212-13 du code du travail, ou en attente de l'être ou s'engageant dans cette démarche
 - les employeurs du secteur public
 - les employeurs du secteur privé (entreprises sous accord si le seuil de 6% est atteint.)

La PPMO 3 services



Process de mobilisation de la plateforme

Détection d'un besoin en compensation pour un bénéficiaire (en formation, maintien dans l'emploi)

*Demande
D'expertise d'une PAS*



Mobilisation d'une PAS
Réalisation d'une PAS pour identification du matériel

Prise en charge dans les 15 jours

*Envoi d'un mail
ou dans le
cadre de la
fiche de liaison*



Mobilisation de la PPMO
Réalisation du prêt (installation, réglage ...)

Délai de réalisation : 5 jours ouvrés
Durée de **1 à 3 mois maximum**



Pendant le prêt : le prescripteur contacte l'employeur ou bénéficiaire pour l'accompagner dans son acquisition

Acquisition du matériel par l'employeur ou le bénéficiaire
Cofinancement par l'Agefiph ou le FIPHFP selon le statut de l'employeur



Suivi et évolution de la PPMO

De l'expérimentation à une offre de Services

2021

- Mis en œuvre du dispositif expérimental en Occitanie et dans d'autres régions.
- Suivi mensuel
- Comité de pilotage semestriel
- Réflexion pour des outils techniques sur le handicap psychique, handicap mental
- Réflexion de l'évolution de la plateforme en lien avec l'avancement du kit accessibilité

2022

et au delà

- Appel d'offre national - intégration à l'offre de services Agefiph / FIPHFP
- Evolution vers une prise en charge de toutes les situations, tous types de handicap.

Exemples de matériels mis à disposition

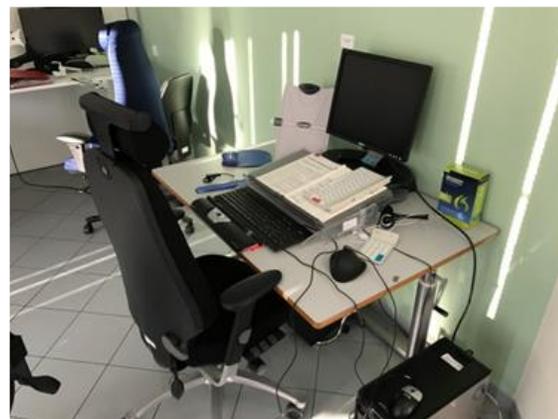


Handicap visuel :

- ✓ Zoom text <https://www.cecias.com/zoomtext-magnifier.html>
- ✓ Afficheur Braille
<https://www.cecias.com/technologie-braille-relief/terminal-braille/plage-braille.html>

Troubles sévères de l'apprentissage :

- ✓ Stylo scanneur
https://www.youtube.com/watch?v=dvwy_AGvM9Q
- ✓ Logiciel correcteur
<https://www.antidote.info/fr>



Handicap auditif :

- ✓ Casque anti-bruit
- ✓ Cube lumineux
<https://www.jenile.com/telecharger/fichetechnique/Flash-Cube-CBM-FR.pdf>

Handicap moteur :

- ✓ Siège ergonomique
- ✓ Souris verticale

Communication et outils

- ✓ Information sur la page régionale du site Agefiph
- ✓ Un catalogue de la PPMO en cours de réalisation
- ✓ Un motion picture sur la PPMO – mis en ligne sur la page YouTube Agefiph et page régionale en Février 2021

Simplification
Réactivité
Fiphfp
Agefiph
PPMO
PAS
Inclusion
Plateforme
Compensation
Sécurisation

Coordonnées des prestataires de la PPMO

Nature du handicap	Zone géographique	Prestataire	mail	Téléphone
Handicap moteur	tous les départements d'Occitanie	APF France	sacip.occitanie.apf@gmail.fr	05 34 51 13 17
Handicap visuel	12-46-82-81-32-31-65-09	IJA	prestations@ijatoulouse.org	07 71 36 53 27
Handicap visuel	48-30-34-11-66	FAF	pas@faf-lr.fr	04 67 50 50 60
Handicap auditif	12-46-82-81-32-31-65-09	ARIEDA	pas.hamp@arieda.asso.fr	09 54 36 74 08
Handicap auditif	48-30-34-11-66	ARIEDA	pas.halr@arieda.asso.fr	04 99 23 27 75
Handicap cognitif	Tous les départements d'Occitanie	ASEI	pastco@asei.asso.fr	05 61 75 22 00

Contacts PPMO – Agefiph

Mélissa GICQUEL
m-gicquel@agefiph.asso.fr

Cécile LEGRAND
cecilelegrand@agefiph.asso.fr

Patrick BORDES
p-bordes@agefiph.asso.fr

MOYENS DE COMPENSATION



FEDERATION DES AVEUGLES DE France
Emmanuel SOUYRIS





Moyens de compensation

Emmanuel SOUYRIS

Fédération des Aveugles de France

Exemples de moyens de compensation



Loupe ronde à poser



Loupe réglette



Loupes à main

Exemples de moyens de compensation



Loupe électronique 7"

Télé agrandisseur



Vidéo agrandisseur (lecture proche et lointaine)

Exemples de moyens de compensation



Machine à lire

Filtres optiques



Bloc note braille



Lampe de bureau



Exemples de moyens de compensation

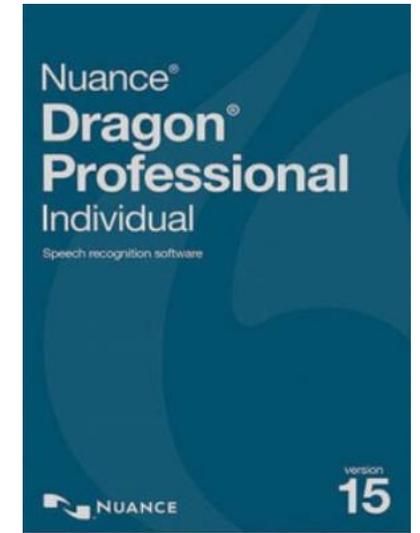
Bloc note braille



Logiciel agrandissement Zoomtext

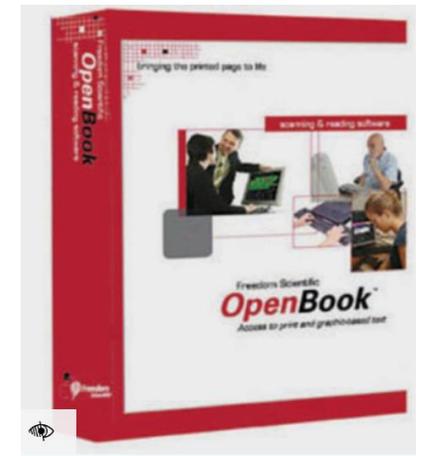


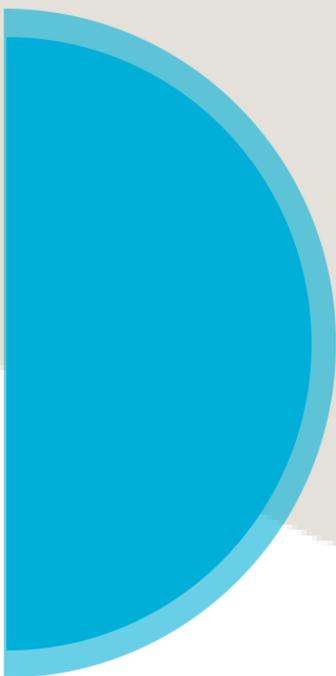
Logiciel lecteur écran



Plage braille

Logiciel reconnaissance des caractères





TEMOIGNAGE



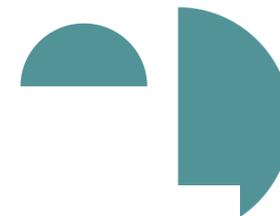
CDG30
Brigitte MONIER



APPORTS COMPLEMENTAIRES

Site de la FAF





Fiches maladies

La Neuropathie optique de Leber

La maladie touche majoritairement les hommes (5 cas sur 6) et plus rarement les femmes (1 cas sur 6). Elle se déclare en général entre 20 et 30 ans pour les hommes et entre 30 et 40 ans pour les femmes. L'affection peut cependant survenir plus tôt, avant 20 ans ou plus tard, jusqu'à 60 ans.

La Rétinopathie Pigmentaire

Environ 30 000 individus concernés en France

[En savoir plus +](#)

La Rétinopathie diabétique

Environ 1 000 000 d'individus concernés en France

En France, la rétinopathie diabétique est la première cause de

[Je soutiens](#)

[En savoir plus +](#)

Le Braille : un système universel pour les personnes aveugles

Si les personnes aveugles du monde entier peuvent aujourd'hui lire et écrire, c'est à Louis Braille qu'elles le doivent.



Nouvelles technologies pour aveugles et malvoyants

- **80 % des répondants utilisent** soit un **ordinateur portable** (à 41%) soit un ordinateur de bureau (à 39%) **comme matériel informatique principal pour naviguer sur le Web**. 14% d'entre eux utilisent un smartphone et 6% ont exprimé d'autres moyens (tablettes...). [Consultez notre deuxième étude sur l'usage des technologies d'assistance indispensables aux personnes déficientes visuelles.](#)



<https://youtube.com/watch?v=ze6H4U93oAU>

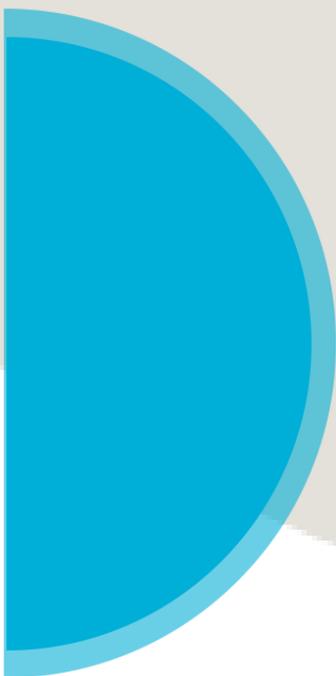


Rechercher



Que voyez-vous ? | Portrait de Hakim | Aveugles de France





CONCLUSION

