

Doc 2.3. Inclure les personnes en situation de handicap dans TREE

Dans chaque communauté, il y a des personnes en situation de handicap. Certaines communautés peuvent avoir des taux d'invalidité plus élevés pour diverses raisons (malnutrition, pauvreté extrême, catastrophes naturelles, conflit ou autres). Dans les pays en développement, on estime que 80 % des personnes en situation de handicap vivent en zone rurale

Les obstacles à la participation auxquels les personnes en situation de handicap sont souvent confrontées sont aggravés par des relations inégales entre les sexes, ce qui rend de nombreuses filles et femmes handicapées moins susceptibles d'accéder à l'éducation, à la formation et l'emploi que les garçons et les hommes handicapés ou leurs pairs non handicapés. Il est donc important que les organisateurs, le personnel et les partenaires de TREE soient conscients de ces obstacles, examinent leurs propres attitudes envers les personnes en situation de handicap et s'efforcent de surmonter les obstacles à leur participation au programme. Être conscient du handicap et des obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées est une première étape vers l'inclusion. Ce qui suit décrit les considérations relatives au handicap dans chaque phase d'un programme TREE.

Organisation et planification institutionnelles

La phase 1 de TREE implique l'organisation institutionnelle aux niveaux national et local et la création de partenariats locaux et de leurs capacités. Certaines des considérations relatives au handicap à ce stade impliquent ce qui suit :

- assurer les attitudes positives et l'expertise en matière de handicap des organisateurs et/ou du personnel et autrement renforcer les capacités ;
- inclure les personnes en situation de handicap dans la conception, l'organisation et la planification de TREE ;
- prévoir des réunions et des processus de planification inclusifs et accessibles ;
- sélectionner les partenaires appropriés ;
- planification des considérations liées au handicap dans le cadre du programme, y compris dans les allocations budgétaires

Identification des opportunités économiques et évaluation des besoins de formation

La phase 2 du processus TREE implique la réalisation d'une variété d'enquêtes socio-économiques pour déterminer les opportunités de marché et l'évaluation des besoins de formation du ou des groupes cibles. Les activités communautaires participatives sont à la base des discussions et de la prise de décision sur le type de formation qui sera dispensé.

Certains des problèmes liés au handicap à ce stade du processus impliquent ce qui suit :

- mener une évaluation ou en obtenir une qui a peut-être déjà été faite pour déterminer quelles organisations, entités gouvernementales ou groupes informels opèrent déjà dans la communauté en ce qui concerne le handicap ;

- mener une sensibilisation efficace pour s'assurer que les personnes en situation de handicap sont pleinement impliquées dans le processus ;
- préparer et diffuser des enquêtes inclusives et accessibles que les personnes en situation de handicap peuvent remplir ou auxquelles répondre directement avec l'aide d'autres personnes ;
- veiller à ce que les personnes en situation de handicap, leurs besoins et leurs préoccupations soient représentés dans les profils communautaires et les évaluations de la demande du marché ;
- inclure les questions de handicap dans les études de faisabilité ;
- veiller à ce que les réunions et autres activités des parties prenantes soient accessibles et adaptées aux personnes en situation de handicap.

Sensibilisation efficace pour la participation et l'évaluation de la communauté

S'appuyer sur les conseillers locaux, les OPH et les autres personnes identifiées dans l'évaluation des organisations et ressources de personnes en situation de handicap pour s'assurer que la sensibilisation est appropriée pour les personnes en situation de handicap de la communauté.

Voici quelques points généraux à garder à l'esprit :

- Parfois, les personnes en situation de handicap ne veulent pas s'identifier en raison de stéréotypes négatifs ou parce qu'elles ne s'identifient pas comme handicapées. Il peut être nécessaire d'utiliser des termes tels que difficulté à marcher, à voir, à entendre ou d'autres termes fonctionnels pour identifier les personnes en situation de handicap plutôt que d'utiliser le terme handicapé.
- Les membres de la famille et d'autres personnes, en particulier dans certaines zones rurales, peuvent encore cacher ou garder des personnes en situation de handicap à la maison.
- Consultez les bureaux locaux des ministères et des agences gouvernementales responsables du handicap, qui ont souvent des enquêtes sur les personnes en situation de handicap. Gardez à l'esprit que ces données peuvent souvent être inexactes, surtout si elles sont collectées en fonction des personnes qui demandent des services, car de nombreuses personnes en situation de handicap ne s'identifient pas ou ne recherchent pas de services en raison d'une discrimination passée ou d'un découragement général.
- Assurez-vous que tous les efforts de sensibilisation utilisent une variété de méthodes et de médias - radio, bouche à oreille, presse écrite et autres. Encouragez la diffusion de bouche à oreille de tous les documents et faites savoir que les personnes en situation de handicap sont encouragées à postuler.
- Avec la contribution des défenseurs locaux des personnes en situation de handicap, envisagez d'organiser des réunions des parties prenantes des personnes en situation de handicap ou de travailler par l'intermédiaire des OPH, si elles ne participent généralement pas aux activités communautaires traditionnelles.
- Assurez-vous que les outils d'évaluation de la communauté sont conçus de manière à déterminer les types de personnes en situation de handicap présentes dans la communauté ou la zone cible, car cela aura un impact sur les services qui pourraient être envisagés (par

exemple, quelle est l'incidence de la mobilité déficiences intellectuelles, cécité, amputations liées aux accidents de mines antipersonnel, déficience intellectuelle, etc. ?). L'utilisation de catégories locales de handicap facilitera la localisation et la comparaison des données dans le pays, si les données reconnaissent les types de déficiences.

- Dans l'évaluation de la communauté, tenez compte des questions qui seront particulièrement pertinentes pour les personnes en situation de handicap, par exemple, l'accessibilité des infrastructures telles que les marchés locaux ou les options de transport.
- Assurez-vous que les informateurs clés comprennent des personnes bien informées sur les questions de handicap et des commerçants et entrepreneurs handicapés.
- Lors des entretiens avec les informateurs clés, il est suggéré que les personnes en situation de handicap présentant divers types de handicap et représentant différents sexes, groupes d'âge et autres dimensions démographiques soient incluses dans la mesure du possible. Bien que la plupart des questions qui s'appliquent aux autres parties prenantes s'appliquent également aux personnes en situation de handicap, il est important de poser des questions sur les obstacles spécifiques liés au handicap auxquels elles peuvent être confrontées.

Analyse d'études sectorielles/de marché et études de faisabilité

Alors que les questions posées ou les points de données concernant ces activités traiteront de questions économiques et de marché, les considérations relatives au handicap devraient faire partie des analyses. Par exemple, si certains secteurs ou marchés présentent des opportunités spécifiques pour certains groupes de personnes en situation de handicap, cela doit être noté. Une opportunité de transformation des aliments à forte intensité de main-d'œuvre et facile à enseigner, et qui a déjà été entreprise par des personnes analphabètes, peut présenter des opportunités pour certains groupes de personnes en situation de handicap qui n'ont pas été à l'école.

Discussions communautaires

Comme indiqué ailleurs, les réunions communautaires devraient inclure toutes les personnes en situation de handicap et les membres de leur famille. Il faut veiller à ce que les obstacles à la participation soient surmontés et que des mesures d'accessibilité soient en place pour la communication et la participation. Les organisateurs ou les animateurs de réunions doivent s'assurer que les personnes en situation de handicap comprennent le but de la réunion et ce qui en ressort et que la voix et les opinions des personnes en situation de handicap et de leurs familles sont exprimées et entendues.

Évaluation des besoins de formation

Les enquêtes et les instruments d'évaluation des besoins doivent être disponibles ou livrés dans des formats alternatifs afin que les personnes aveugles, sourdes, analphabètes ou qui n'ont pas la dextérité manuelle pour remplir ces formulaires soient incluses. Une attention particulière doit être accordée aux obstacles liés au handicap dans l'accès à la formation - quels sont-ils et comment peuvent-ils être surmontés. Les personnes qui organisent des réunions et des enquêtes doivent avoir une certaine connaissance du handicap et être sensibles aux problèmes de handicap, éviter d'adhérer aux mythes et stéréotypes locaux acceptés et être ouvertes et flexibles en ce qui concerne les problèmes de handicap.

Conception, organisation et prestation de la formation

Si jusqu'à présent les phases ont inclus des personnes en situation de handicap, la formation inclura naturellement des stagiaires handicapés. Étant donné que les points clés liés à la formation étaient en grande partie des problèmes liés à toutes les phases, la liste suivante comprend quelques rappels de ce qui doit être considéré à cette étape.

Préparer le plan de cours de formation

Les points suivants doivent être gardés à l'esprit lors de la planification du plan de cours :

- budget pour des aménagements raisonnables ou pour adapter l'équipement, les supports de formation et le site de formation, si nécessaire ;
- permettre une variété de méthodes de formation et des méthodes d'évaluation flexibles ;
- identifier le personnel de soutien au sein du projet (une personne-ressource handicap) pour les formateurs et les stagiaires ou identifier les agences de soutien connaissant les personnes en situation de handicap qui peuvent apporter le soutien nécessaire ;
- préparer des documents dans des formats alternatifs selon les besoins des types de stagiaires.

Identification et préparation des formateurs

- Identifier les agences de soutien liées au handicap si une expérience spécialisée en matière de handicap est nécessaire.
- Sélectionnez au moins quelques formateurs qui ont une expérience du handicap et qui peuvent partager leurs expériences, si possible.
- Intégrer le handicap dans la formation globale des formateurs qui est dispensée.

Ce qui suit est une liste de compétences recommandées pour les formateurs, les animateurs et les coordonnateurs adaptée du projet de l'OIT *Développer l'entrepreneuriat chez les femmes handicapées (DEWD)*. Le projet a facilité l'inclusion des femmes handicapées dans les principaux programmes d'entrepreneuriat féminin en Afrique. Le personnel sélectionné doit avoir des connaissances pratiques sur :¹

- la manière dont les environnements physiques et de service handicapent les personnes en situation de handicap ;
- la gamme d'aménagements raisonnables appropriés qui peuvent faciliter l'inclusion ;
- les aménagements pratiques appropriés, tels que l'aménagement des salles ;
- comment adapter et assurer la pertinence des matériels, documents, exercices et autres activités du programme pour un large éventail de participants, y compris les personnes en situation de handicap ;

¹ OIT : *Comptez sur nous ! Comment faire en sorte que les femmes handicapées puissent participer efficacement aux activités générales de développement de l'entrepreneuriat féminin* (Genève, OIT, 2008), pp. 21-22.

- comment faire en sorte que les entrepreneurs handicapés soient entendus et puissent participer pleinement, en particulier lors des travaux de groupe et des séances de planification ;
- comment faire en sorte que le soutien supplémentaire offert aux personnes en situation de handicap dans le cadre d'activités intégrées ne serve pas à les stigmatiser ou à les marginaliser davantage, en particulier les femmes ;
- comment construire la solidarité, la coopération et l'esprit d'équipe entre les stagiaires et les entrepreneurs avec et sans handicap ;
- comment interpellier et gérer de manière solidaire la manière dont l'expérience de l'exclusion et la faible confiance en soi des stagiaires handicapés affectent leur participation aux événements et aux programmes (surtout au début des cours) ;
- comment aborder les problèmes liés au handicap qui surviennent lors des cours de formation et d'autres événements ;
- comment défier et gérer les préjugés et les perceptions réciproques des entrepreneurs avec et sans handicap ;
- les problèmes et obstacles spécifiques rencontrés par les femmes handicapées et comment les contrer ;
- sources de documents, lectures complémentaires, soutien et conseils.

Inclure des personnes en situation de handicap et des modèles dans la formation.

Au minimum, les formateurs doivent être préparés avec une formation de sensibilisation au handicap pour leur permettre d'inclure efficacement des stagiaires ayant différents types de handicap dans leurs cours et être soutenus par des personnes qui comprennent le handicap, telles que les agents de réadaptation à base communautaire, la personne-ressource TREE pour les personnes en situation de handicap ou d'autres personnes. spécialiste local. Ces travailleurs handicapés peuvent aider à fournir des conseils sur la communication et le travail avec les personnes en situation de handicap, et aider à résoudre les problèmes qui pourraient survenir entre le formateur et le stagiaire.²

Sélection des stagiaires

- Rendre les candidatures accessibles.
- Évitez les stéréotypes et les idées préconçues lors de la sélection des stagiaires handicapés.
- Explorez avec la personne comment elle pourrait gérer les obstacles ou les défis – ne vous contentez pas de rejeter une personne sur la base des perceptions du comité selon lesquelles le handicap interférera avec la capacité de la personne à apprendre et à réussir.
- Discutez du besoin d'hébergement directement avec le stagiaire – ne présumez pas que vous ou le formateur savez de quel type d'hébergement il a besoin.

² OIT : Développement des compétences par la réadaptation à base communautaire (RBC). Un guide de bonnes pratiques (Genève, BIT, 2008), p. 52.

- Travaillez avec la personne handicapée en tant que partenaire dans son programme d'apprentissage et assurez-vous que les besoins d'aménagement raisonnables sont explorés et résolus avant la formation.
- Impliquez la famille si nécessaire et avec la permission du stagiaire handicapé.
- Essayez d'avoir plusieurs personnes en situation de handicap dans une classe de formation afin qu'elles ne se sentent pas isolées. Cela est particulièrement vrai pour les personnes sourdes et qui utilisent la langue des signes comme moyen de communication. Sans les autres stagiaires sourds, ils n'auront personne avec qui communiquer et risquent davantage de se sentir isolés.
- N'acceptez pas les candidats sur une base symbolique. Assurez-vous que le candidat veut participer et qu'il est susceptible de réussir.
- S'il apparaît que des personnes risquent de ne pas réussir en raison d'un manque de confiance, de connaissance de ce qu'elles veulent faire ou d'autres problèmes qui pourraient être abordés dans un autre lieu, mettez-les en contact avec d'autres (même s'ils sont tous handicapés) ayant des besoins similaires, pour le renforcement de la confiance et l'orientation professionnelle et les compétences professionnelles de base, pour les préparer à la formation.
- Envisager des structures d'apprentissage alternatives pour ceux pour qui un programme de formation régulier n'est pas possible.
- Envisagez d'établir des quotas pour le nombre de personnes en situation de handicap afin de vous assurer qu'elles sont pleinement représentées. Cependant, si des objectifs existent, assurez-vous que les stagiaires sélectionnés ont des chances de réussir et ne se contentent pas de remplir un quota.

Programmes, plans de cours et supports de formation

Les principes de la manière dont la formation TREE doit être dispensée - centrée sur le stagiaire, flexible, etc. devraient signifier que les personnes en situation de handicap en bénéficieront également. Lors de la planification d'une leçon, il est particulièrement important de tenir compte des points suivants :

- Formater les supports pédagogiques de manière à ce que le stagiaire handicapé puisse accéder à l'information.
- Utilisez des approches pratiques.
- Avoir des activités et des méthodes d'enseignement flexibles et alternatives pour s'adapter aux styles d'apprentissage individuels et aux besoins de communication.
- Prévoyez tout dispositif d'aide à l'apprentissage qui pourrait être nécessaire (comme un stylet Braille, un outil manuel simple utilisé pour enregistrer des informations un peu comme un cahier pour ceux qui sont aveugles, de grands tableaux à feuilles mobiles pour écrire ou un magnétophone pour ceux qui ne peuvent pas prendre Remarques).
- Prévoyez et autorisez d'autres façons d'évaluer les progrès en fonction de la déficience de la personne (p. ex. faire passer un test verbal à une personne aveugle, un test écrit à une personne sourde).

- Planifiez à l'avance comment gérer un handicapé ou un stagiaire qui prend du retard par rapport au reste de la classe, par exemple en ayant des tuteurs ou des mentors bénévoles, des séances d'entraînement spéciales, la participation de membres de la famille.

Prestation de formation

la formation Les méthodes de formation de base utilisées pour tous les stagiaires s'appliqueront à la plupart des personnes en situation de handicap. C'est la sélection ou l'application de ces méthodes à ceux qui ont un handicap particulier qui est unique. En d'autres termes, les personnes en situation de handicap apprennent par le biais de conférences et d'explications, de démonstrations, de pratiques et d'une approche pratique, d'activités de résolution de problèmes et de devoirs. Les méthodes peuvent devoir être adaptées ou sélectionnées en fonction du handicap. Par exemple, une personne sourde peut apprendre à partir d'une explication, mais celle-ci peut devoir être écrite (en supposant qu'elle sait lire), communiquée par l'intermédiaire d'un instructeur de langue des signes ou par lecture labiale. Lorsque cela n'est pas possible, une démonstration et l'utilisation de techniques de mime créatif peuvent être nécessaires. La démonstration nécessitant la vue ne fonctionnera pas pour une personne totalement aveugle, mais le fait de guider les mains de la personne et d'expliquer le processus le fera. L'annexe 8.4 décrit diverses techniques de formation standard et la manière dont elles peuvent être appliquées à des personnes présentant différents types de handicaps.

De nombreux pays intègrent des programmes d'éducation spéciale et d'éducation inclusive dans leurs programmes de formation des enseignants et des instructeurs et des experts nationaux et internationaux sur le sujet peuvent en apprendre davantage.

Déroulement de la formation

- Traitez les personnes en situation de handicap comme des membres réguliers de la classe.
- Encouragez leur intégration si nécessaire et assurez-vous qu'ils participent aux activités de groupe et aux discussions, s'ils ne participent pas.
- Soyez conscient de la façon dont les personnes en situation de handicap et non handicapées se mélangent et s'engagent ; le personnel doit les encourager à se mélanger afin qu'ils ne soient pas isolés ou dans un seul groupe.
- Évaluez le besoin d'accommodements et de soutien s'ils ne suivent pas.

Accompagnement post-formation des micro-entreprises

L'accompagnement post-formation assurera le succès de la formation des personnes en situation de handicap ainsi que de tout collectif. De nombreuses personnes en situation de handicap, en fonction de leur niveau antérieur d'inclusion sociale, d'éducation et de formation, peuvent être en mesure de trouver un emploi ou de créer une entreprise avec le niveau de soutien attendu. Cependant, étant donné que les personnes en situation de handicap sont souvent confrontées à la discrimination lors de l'embauche ou de l'obtention d'un prêt et qu'elles peuvent être confrontées à de nombreux obstacles liés à la mobilité, au transport, à la communication et à d'autres dimensions de la réussite, les planificateurs et les organisateurs doivent tenir compte de ces obstacles et besoins pour faciliter leur passage à l'emploi salarié ou indépendant. emploi.

Planification

Dans la planification, les mêmes processus peuvent être utilisés, mais gardez à l'esprit qu'il peut y avoir un besoin de plus de soutien. Construire un soutien au sein de la communauté pour aider la personne handicapée après la formation peut être important et réduira également les exigences du personnel TREE. Ces soutiens ou mentors pourraient inclure : des

- pairs tels que des pairs formateurs, des dirigeants d'OPH ;
- des mentors tels que des chefs de village ou de communauté, formels et informels ;
- des entrepreneurs locaux pour ceux qui créent leur propre entreprise ;
- amis et membres de la famille;
- le personnel des ONG impliquées dans le handicap ou fournissant des soutiens communautaires ;
- un collègue ou un superviseur, ou du personnel syndiqué dans une situation de travail formelle ;
- d'autres personnes en situation de handicap ou modèles ;
- d'autres tels qu'identifiés par la personne handicapée.

Faciliter l'accès à l'emploi salarié

Pour aider les personnes en situation de handicap à obtenir un emploi salarié, le personnel de TREE doit faciliter ce qui suit :

- Sensibiliser aux droits et au potentiel des personnes en situation de handicap.
- Permettre et aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi.
- Permettre et aider les personnes en situation de handicap à conserver leur emploi.
- Réseauter et établissez des partenariats avec les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services d'emploi.

Faciliter le développement des micro-entreprises

Les personnes en situation de handicap auront besoin des mêmes services de suivi et de développement commercial que les autres pour démarrer et réussir en affaires. Comme de nombreux groupes socialement exclus, ils peuvent manquer de confiance dans leurs capacités à réussir et un encouragement particulier peut être nécessaire. Le personnel engagé dans le suivi peut avoir à résoudre certains problèmes spécifiques liés à :

- l'organisation des soutiens ;
- faciliter le crédit;
- aider à des aménagements raisonnables.

Faciliter les groupes d'entraide/coopératives

Dans certains cas, les personnes en situation de handicap peuvent rejoindre un groupe ou s'associer avec d'autres pour démarrer une entreprise, participer à une coopérative ou travailler avec des membres de leur famille. Cela peut être une alternative utile si le stagiaire n'a pas la capacité

spécifique nécessaire pour réussir dans l'entreprise et qu'aucune alternative particulière, telle qu'un emploi salarié, ne peut être identifiée. Les tâches peuvent être partagées et la personne handicapée, ainsi que ses partenaires ou autres membres, peuvent contribuer en fonction de leurs capacités afin que toutes les tâches de travail requises de l'entreprise soient couvertes. Considérez le cas de Hang Hatch dont les fils l'ont aidé à acheminer les marchandises vers le marché. Dans un autre exemple du Cambodge, une jeune femme avec une déficience intellectuelle ne pouvait pas apprendre les tâches complexes de vannerie, alors le groupe d'entraide lui a donné les produits simples à produire qui étaient dans leur gamme de produits. Elle a pu fabriquer des paniers plus petits et plus simples, participer au groupe et continuer à gagner de l'argent. Des tisserands plus qualifiés et capables ont pu consacrer leur temps aux modèles et aux conceptions les plus difficiles.

Organisation du crédit Le

crédit peut être un problème majeur pour les personnes en situation de handicap. Parce qu'ils sont plus susceptibles d'être parmi les plus pauvres d'entre les pauvres, ils sont moins susceptibles d'avoir la garantie nécessaire pour obtenir un prêt. De plus, les IMF peuvent avoir des attitudes négatives quant à leur capacité à rembourser un prêt et peuvent hésiter à prêter. Le personnel du projet TREE devra travailler pour dissiper ces attitudes négatives et aider à surmonter les obstacles à l'obtention de crédit.

De nombreuses approches créatives ont été développées pour aider les personnes en situation de handicap et les plus démunis à accéder au crédit, notamment en garantissant des prêts, en créant des cercles d'épargne et autres. Les données limitées disponibles montrent qu'ils représentent un excellent risque de crédit et au moins un chercheur a découvert que les institutions de microfinance les trouvaient parmi leurs meilleurs clients.

Aménagements raisonnables

Ce n'est pas parce qu'une personne a sa propre entreprise qu'elle n'a pas besoin d'aménagements raisonnables pour faire son travail. La photo suivante montre un astucieux aménagement raisonnable que le coiffeur et le personnel de suivi ont conçu ensemble, lui permettant de travailler plus facilement. Les coûts liés aux aménagements raisonnables doivent être pris en compte dans le plan d'affaires du travailleur indépendant, y compris la possibilité d'embaucher d'autres personnes pour les aider dans des tâches qu'ils pourraient ne pas être en mesure d'accomplir.

Perspectives du handicap dans le suivi, l'évaluation et la documentation

Inclure et compter les personnes en situation de handicap est d'une importance cruciale. Trop souvent, ils sont supposés faire partie de groupes qualifiés de défavorisés, vulnérables et marginalisés, mais à moins qu'ils ne soient spécifiquement remarqués, ils sont souvent ignorés, laissés pour compte et « invisibles ». Pendant des années, ils n'ont pas été comptés et, par conséquent, le message et la réalité ont été « vous ne comptez pas ». Il faudra du temps et des efforts et l'apprentissage de nouvelles compétences pour les faire compter et répondre à leurs besoins, mais le moment est venu de le faire.

La question primordiale du suivi, de l'évaluation et de la documentation doit porter spécifiquement sur la manière dont les personnes en situation de handicap sont impliquées dans toutes les phases du projet TREE. Le processus fournira une mesure de la responsabilité et la documentation de

l'expérience TREE peut ajouter à l'ensemble des connaissances concernant la programmation inclusive et participative.

Suivi

Le suivi continu du projet TREE devrait inclure des mesures qui traitent du résultat de l'implication des personnes en situation de handicap ainsi que des processus qui ont été utilisés. L'objectif est la participation de tous les segments de la communauté à TREE, y compris les personnes en situation de handicap. Le succès de cette inclusion devrait surveiller tous les aspects et toutes les phases de TREE. Si les personnes en situation de handicap et la perspective du handicap ne sont pas incluses dans la phase 1, planification et développement organisationnel, il est peu probable que les phases suivantes soient inclusives. Ainsi, le suivi doit commencer dans la première phase et au début du projet.

La surveillance et la remontée des informations dans le système est un processus continu. Si le suivi produit des données qui ne sont pas positives, les stratégies du projet peuvent devoir être ajustées ou modifiées et réévaluées. Par exemple, si les méthodes de communication sur les réunions communautaires ne réussissent pas à faire participer les personnes en situation de handicap, le processus ou les stratégies pour les atteindre peuvent nécessiter des ajustements.

Des mesures d'impact par rapport auxquelles les données sont collectées, suivies et évaluées devront être développées pour chaque phase. Des mesures concernant le handicap ont été suggérées ou sous-entendues tout au long de ce volume, mais chaque projet devra développer des mesures spécifiques basées sur les normes et les réalités communautaires.

Évaluation

Du point de vue du handicap, TREE devrait finalement être évalué en termes de succès dans le développement de compétences qui se traduisent par un travail pour les participants TREE, y compris les personnes en situation de handicap. Il est clair qu'une mesure du succès consistera à obtenir un emploi ou à démarrer une entreprise; un autre sera l'augmentation de revenu que le participant TREE réalisera en conséquence. Pour les groupes socialement exclus en particulier, il serait également utile de mesurer l'impact d'autres manières, telles que l'amélioration de l'image de soi, la confiance, l'impact sur la famille et la vie de famille, l'engagement dans des activités sociales et communautaires en dehors du travail, et d'autres activités sociales comme dimensions économiques.

Lors de l'évaluation du succès de TREE auprès des personnes en situation de handicap, il sera important non seulement d'identifier les participants comme handicapés, mais de les catégoriser en fonction du type et de la gravité du handicap, des services et des aménagements fournis, ainsi que d'enregistrer les données démographiques et les résultats connexes. De cette façon, le succès de divers groupes de personnes en situation de handicap peut être évalué en fonction des types d'interventions prévues pour les aider.³

Étant donné que TREE implique des mesures d'autonomisation de la communauté, il devrait également examiner comment les organisations de personnes en situation de handicap, les

³ Pour plus d'informations, voir BIT: *Managing Success : An Instruction Manual for the APPT Database and Management Information System* (Phnom Penh, BIT, 2008).

défenseurs et les personnes en situation de handicap ont été autonomisés dans le processus et devrait identifier les processus et les méthodes d'inclusion, favoriser la participation et fournir une formation et des aménagements aux personnes en situation de handicap dans les zones rurales.

Du point de vue du développement des connaissances, l'évaluation des méthodes, des processus et des structures de formation alternatives devrait également être envisagée. Quels ont été les processus et les approches qui ont fonctionné pour atteindre les personnes en situation de handicap et les impliquer dans la planification, la conception, l'évaluation et l'évaluation du projet ? Quelles méthodes participatives ont été les plus efficaces ? Qu'est-ce qui mesure l'implication optimisée ? Quels ont été les obstacles ou les zones de résistance parmi les organisateurs, partenaires ou personnel de TREE à travailler avec des personnes en situation de handicap ? Quelles étaient les lacunes de formation ? Quelles stratégies se sont avérées efficaces pour les surmonter ? Quelles méthodes de formation se sont révélées les plus efficaces avec différents groupes de personnes en situation de handicap ? Quelles ont été les leçons apprises lors du suivi ? Qu'est-ce qui a motivé les employeurs à embaucher ?

Documentation La

documentation comporte de nombreux aspects. Il est essentiel pour la responsabilisation, le suivi, le retour d'informations dans le système pour une amélioration et une évaluation continues. La documentation devrait inclure la collecte de données et la rédaction de rapports, mais elle devrait aller plus loin. Du point de vue du handicap, les connaissances manquent sur la manière d'inclure efficacement les personnes en situation de handicap dans les activités communautaires et les programmes de formation et d'emploi dans les pays en développement, où les ressources et l'expertise en matière de handicap sont limitées. Par conséquent, il est suggéré que la documentation comprenne les éléments suivants :

- Citer les personnes en situation de handicap dans le document de projet.
- Politiques et procédures écrites qui décrivent comment inclure les personnes en situation de handicap de manière significative dans tous les aspects du projet.
- Établir des cibles si nécessaire pour encourager l'inclusion.
- Rapports de projet, procès-verbaux de réunion, sondages, études et documents analytiques qui reflètent le handicap. Si, pour une raison quelconque, les personnes en situation de handicap ou la perspective du handicap n'ont pas été incluses, documenter pourquoi.
- Si un problème, un défi ou un obstacle a empêché l'inclusion du handicap, un remède ou une suggestion sur la façon de le traiter doit être documenté pour l'avenir.
- Décrire comment les personnes en situation de handicap ont été incluses dans la conception, la planification, les réunions, le suivi et les autres aspects de participation communautaire du projet.
- Notant comment les personnes en situation de handicap ont été impliquées dans les activités de formation et quelles approches ont fonctionné pour relever les défis ou les obstacles.
- Des études de cas reflétant la manière dont les personnes en situation de handicap ont été incluses et les leçons apprises.

- Modèles de rôle décrits et leurs réussites diffusées.
- Les techniques de formation, les avantages de l'inclusion, les défis et les obstacles et la manière dont ils ont été surmontés doivent également être documentés pour enrichir l'ensemble des connaissances sur la manière d'inclure les personnes en situation de handicap dans TREE.

Meilleures pratiques : Inclusion des personnes en situation de handicap dans TREE - Burkina Faso

Dans l'intervention TREE au Burkina Faso, l'OIT a établi une participation minimale de 10 % des personnes en situation de handicap. On estime que 10 % de la population mondiale est handicapée, raison pour laquelle cet objectif a été proposé. Pourtant, les partenaires au développement local ont sélectionné 16 % (20 sur 125) de personnes en situation de handicap ; 19 sont paraplégiques et incapables d'utiliser leurs jambes et 1 a la lèpre avec une perte presque totale de ses doigts. La communauté a profité de l'opportunité de TREE pour se concentrer sur ses membres exclus, soutenant ainsi plus que le nombre demandé de personnes en situation de handicap à participer. En général, les interventions pour les personnes en situation de handicap ont tendance à être dirigées vers des groupes de personnes uniquement handicapées, tandis que les approches intégrées telles que TREE au Burkina Faso sont moins courantes. L'approche intégrée du projet et de la prestation de formation a été couronnée de succès, car s'appuyant sur des séances de sensibilisation au handicap, le groupe était très cohérent et les bénéficiaires handicapés n'avaient même pas besoin d'aménagements spéciaux. La plupart des bénéficiaires handicapés ont des problèmes de mobilité, dus à la poliomyélite ou à la naissance. À une étape donnée de la discussion, les femmes handicapées ont été interrogées sur la possibilité de suivre une formation pour des activités nécessitant moins de mobilité, comme la comptabilité, auxquelles elles ont été incitées à écarter la possibilité d'être traitées différemment des autres.