



Conseil d'administration

358^e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 12 octobre 2026

Original: anglais

Dixième question à l'ordre du jour

Rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)

Objet du document

Le présent document, qui a été établi conformément à la demande formulée par le Conseil d'administration à sa 340^e session (octobre-novembre 2020), constitue le troisième rapport sur la mise en œuvre par le Bureau de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (ci-après «Stratégie des Nations Unies») et de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) qui s'y rapporte. Il contient des informations sur les progrès réalisés et les points à améliorer en matière d'inclusion du handicap, en lien avec les éléments suivants: la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies par l'OIT jusqu'à présent, le lancement de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0, les deux premières années de mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) et la difficulté pour l'Organisation de tenir ses engagements en faveur de l'inclusion du handicap dans une situation financière critique.

Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général de continuer à mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) en tenant compte de ses orientations. Il est également invité à soutenir les mesures prises pour faire en sorte que les avancées réalisées par l'OIT en matière d'inclusion du handicap ne soient pas anéanties par la situation financière critique. En outre, il est invité à charger le Bureau d'effectuer un suivi et de lui rendre régulièrement compte des progrès réalisés et des points à améliorer et à demander au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans son action visant à promouvoir, conformément au mandat de l'OIT, l'inclusion du handicap dans l'exécution des plans stratégiques de l'OIT et des programmes et budgets correspondants et de faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires (voir le projet de décision au paragraphe 34).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous.

Incidences sur le plan des politiques: Renforcer la capacité de l'OIT à maintenir les avancées réalisées dans le domaine de l'inclusion du handicap et à accélérer les progrès pour une inclusion accrue et véritable des personnes handicapées.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: À déterminer.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

Unité auteur: Département de la protection des travailleurs et de la protection sociale (PROTECTION).

Documents connexes: [GB.340/INS/9](#); [GB.346/INS/INF/5](#); [GB.352/INS/6](#).

► Contexte

1. À sa 340^e session (octobre-novembre 2020), le Conseil d'administration a examiné le document GB.340/INS/9 sur la politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées ¹. Ce document présentait des éléments pouvant servir de base à l'élaboration de stratégies pluriannuelles futures de l'Organisation sur cette question, fondées sur le [cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap](#) (ci-après «Stratégie des Nations Unies»). Il contenait en outre un projet de politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées, présenté au Conseil d'administration pour approbation.
2. Dans sa décision, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre la politique proposée en tenant compte de ses orientations. Il a également chargé le Bureau d'élaborer des stratégies pluriannuelles pour la mise en œuvre de cette politique à partir de 2020-2023, à la lumière de la Stratégie des Nations Unies. En outre, le Conseil d'administration a chargé le Bureau d'effectuer un suivi de sa mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies et de lui présenter pour information un rapport biennal sur les progrès réalisés et les points à améliorer ².
3. Conformément à cette décision, le Bureau a publié la [Politique et stratégie de l'OIT 2020-2023 pour l'inclusion des personnes handicapées](#), qui a constitué le cadre principal de son action dans le domaine ³. Il a également présenté le Rapport sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) au Conseil d'administration, à sa 346^e session (octobre-novembre 2022), pour information ⁴.
4. Le Bureau a ensuite présenté le Rapport biennal sur la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) au Conseil d'administration, à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), pour examen ⁵. Dans ce même rapport, l'OIT a indiqué au Conseil d'administration que la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023) avait été achevée avec succès et que la [Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées \(2024-2027\)](#) avait été élaborée.
5. Le présent document est le troisième rapport de ce type soumis au Conseil d'administration. Il contient des informations sur les progrès réalisés et les points à améliorer en matière d'inclusion du handicap, y compris sur la mise en œuvre par l'OIT de la Stratégie des Nations Unies. Il met en lumière les jalons et problèmes importants ayant marqué la période 2024-2025, à savoir la mise en œuvre par l'OIT de la Stratégie des Nations Unies jusqu'à présent, l'introduction de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 (ci-après «Stratégie des Nations Unies 2.0»), qui a été lancée récemment, les deux premières années de mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) et la difficulté pour l'Organisation de tenir ses engagements en faveur de l'inclusion du handicap dans une situation financière critique.

¹ GB.340/INS/9.

² [Décision concernant la politique et la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées](#).

³ La politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées a été publiée le 16 septembre 2021 dans un avis du Directeur général (IGDS n° 590).

⁴ GB.346/INS/INF/5.

⁵ GB.352/INS/6.

► Rapports et autoévaluation de l'OIT concernant la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies sur la période 2019-2025

6. Dans le cadre de l'établissement des rapports annuels sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies sur la période 2019-2025, les organismes des Nations Unies ont procédé à des autoévaluations en se fondant sur un cadre de responsabilité destiné aux entités comptant 15 indicateurs répartis dans les quatre catégories suivantes: rôle directeur, planification stratégique et gestion; inclusivité; programmation; et culture institutionnelle ⁶.
7. Les entités ont évalué la façon dont elles mettaient en œuvre les indicateurs en utilisant les mentions suivantes: «sans objet», «aucune donnée», «se rapproche des attentes», «satisfait aux attentes» et «dépasse les attentes». Le système de valeurs qui sous-tend l'autoévaluation de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies favorise l'appréciation réaliste et sincère des performances, l'inclusion du handicap étant envisagée comme un processus continu d'amélioration. Il était probable que les mentions «aucune donnée» et «se rapproche des attentes» soient davantage utilisées pour les premières années de la mise en œuvre.
8. L'OIT souscrit à ces principes stricts d'autoévaluation et applique scrupuleusement les prescriptions associées aux indicateurs de la Stratégie des Nations Unies ainsi que les [notes techniques](#) ⁷ et les lignes directrices y afférentes. Le secrétariat de la Stratégie des Nations Unies continue de saluer la sincérité dont l'OIT fait preuve dans ses rapports annuels de mise en œuvre. On trouvera dans le tableau ci-après les autoévaluations de l'OIT pour la période 2019-2025.

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1. Rôle directeur	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
2. Planification stratégique	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
3. Politique ou stratégie relative au handicap	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
4. Configuration institutionnelle	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
5. Consultation des personnes en situation de handicap	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
6. Accessibilité	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes

⁶ Comme indiqué ci-après, le nombre d'indicateurs et de catégories a été modifié dans la Stratégie des Nations Unies 2.0.

⁷ À la date de la présente publication, de nouvelles notes techniques visant à éclairer la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies 2.0 étaient en cours de rédaction.

Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
6.1. Accessibilité des conférences et des manifestations	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
7. Aménagement raisonnable	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
8. Achats	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
9. Programmes et projets	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
10. Évaluation	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
11. Descriptifs des programmes de pays	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
12. Initiatives conjointes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
13. Emploi	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
14. Renforcement des capacités du personnel	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
15. Communication	Aucune donnée	Aucune donnée	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes

9. Le tableau ci-dessus rend compte des progrès réguliers accomplis par l'OIT en matière d'inclusion du handicap au regard du cadre de la Stratégie des Nations Unies. Ainsi, les mentions «données manquantes» sont passées progressivement de huit en 2019 à zéro en 2024. Le nombre des mentions «dépasse les attentes» a également augmenté et concerne désormais six indicateurs. En 2025, l'OIT a évolué favorablement de la mention «se rapproche des attentes» à «satisfait aux attentes» pour deux indicateurs, la mention «se rapproche des attentes» continuant cependant d'être enregistrée pour cinq indicateurs. Comme indiqué ci-après, les prescriptions associées à plusieurs indicateurs ont été modifiées dans la Stratégie des Nations Unies 2.0, ce qui risque d'influencer les futures autoévaluations de l'OIT.

► Stratégie des Nations Unies 2.0

10. Sept ans après le début de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a introduit la Stratégie des Nations Unies 2.0, une version améliorée de la précédente, qui tenait compte des bonnes pratiques ainsi que des enseignements tirés. Les spécialistes techniques et les hauts responsables de l'OIT ont été étroitement associés aux consultations menées à cette fin et participent actuellement à la révision des notes techniques.

L'OIT a appuyé le projet de nouvelle stratégie aux réunions du Comité des adjoints et du Comité exécutif du Secrétariat de l'ONU des 12 et 13 janvier 2026. En mai 2026, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a approuvé la version finale de la Stratégie des Nations Unies 2.0 ([United Nations Disability Inclusion Strategy 2.0 \(2026-2030\)](#)), qui a été lancée le 11 juin 2026. Dans le courant de l'année 2026, cette stratégie est devenue le système de référence, et l'OIT a commencé à la mettre en œuvre.

11. Le cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies 2.0 reste globalement inchangé, avec le même système d'autoévaluation. Cependant, le nombre des priorités stratégiques s'élève désormais à cinq: rôle directeur; programmes et résultats inclusifs; organisation accessible; environnement de travail favorable et personnel inclusif; et partenariats.
12. En outre, lors de la rédaction de la Stratégie des Nations Unies 2.0, les indicateurs existants ont été modifiés, avec l'ajout de deux nouveaux thèmes: suivi des ressources (indicateur 5); et données et éléments factuels relatifs au handicap (indicateur 6). Par ailleurs, l'accessibilité physique, l'accessibilité numérique et l'accessibilité des conférences et des manifestations constituent désormais des indicateurs distincts, les indicateurs 10, 11 et 12. La haute direction du BIT procède actuellement à la désignation des départements du Bureau qui seront chargés de ces nouveaux domaines en tant que membres du réseau des responsables des indicateurs de résultats de la stratégie à l'OIT, lequel suit maintenant la mise en œuvre de 19 indicateurs au total.
13. Avec l'application de ce nouveau cadre, l'OIT s'attend à enregistrer un recul provisoire pour certains indicateurs pour lesquels l'autoévaluation avait conduit à des résultats plus favorables précédemment et à rencontrer des difficultés dans la mise en œuvre des nouveaux indicateurs. L'Organisation se félicite toutefois de ces nouvelles prescriptions, qui lui donnent l'occasion de renforcer son engagement en faveur de l'inclusion du handicap, et elle alignera ses futures stratégies pluriannuelles en la matière sur la Stratégie des Nations Unies 2.0.

► Synthèse de la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies et de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027)

14. Cette section, qui se fonde sur le rapport de l'Organisation concernant la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour 2025, rend compte brièvement des avancées réalisées par l'OIT en faveur de l'inclusion du handicap, ainsi que des défis et des prochaines étapes à cet égard. Il y sera question également des principaux points pour lesquels des changements sont prévus au titre de la Stratégie des Nations Unies 2.0. Les informations sont organisées en fonction des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies initiale, avec mention des domaines correspondants de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027).

Rôle directeur: Indicateur 1 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «A» de la stratégie de l'OIT)

15. La dynamique volontariste impulsée par la haute direction, y compris le Directeur général, a grandement contribué aux progrès accomplis par l'OIT en faveur de l'inclusion du handicap. En 2025, le Directeur général a défendu la vision de l'OIT en matière d'inclusion lors de la Journée internationale des soins et de l'assistance (29 octobre), de la réunion des ministres du

Travail du G20 (George, Afrique du Sud, 30-31 juillet) et du Sommet mondial pour le développement social (Doha, Qatar, 4-6 novembre). En 2025 également, la Directrice générale adjointe du BIT de l'époque a représenté l'OIT au Sommet mondial sur le handicap (Berlin, Allemagne, 2-3 avril), au cours duquel l'Organisation a approuvé la [Déclaration d'Amman et de Berlin](#), qui prévoit, entre autres engagements, qu'il faudra faire en sorte qu'au moins 15 pour cent des programmes internationaux de développement aient un objectif quantifiable en matière d'inclusion du handicap. En outre, depuis mi-2026, la Sous-directrice générale pour les régions et Directrice du Cabinet du Directeur général assume les fonctions de référente responsable du Groupe-ressource des employés sur l'inclusion des personnes handicapées⁸, ce qui permettra de renforcer le dialogue entre la direction et les fonctionnaires en situation de handicap ou ayant à leur charge des personnes en situation de handicap. C'est grâce à l'action déterminée de la haute direction que l'OIT dépasse les attentes au titre de cet indicateur depuis 2022. **Pour que les attentes continuent d'être dépassées au titre du nouvel indicateur 1 de la Stratégie des Nations Unies 2.0, les hauts responsables doivent avoir accès à des formations adaptées, et l'évaluation de leur comportement professionnel doit inclure une obligation de rendre des comptes en matière d'inclusion du handicap. En ce qui concerne l'avenir, le rôle directeur des hauts responsables de l'OIT restera primordial pour conserver les avancées réalisées en matière d'inclusion du handicap dans le contexte actuel.**

Planification stratégique: Indicateur 2 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «B» de la stratégie de l'OIT)

16. Ces deux dernières années, l'OIT a réalisé des progrès notables en ce qui concerne la promotion de l'inclusion du handicap dans sa planification stratégique et sa gestion. Dans le programme et budget de l'OIT pour 2024-25, des questions liées au handicap ont été intégrées aux résultats stratégiques 5, 6 et 7. De plus, dans ce même programme et budget, un indicateur de résultat concernant les bénéficiaires de services de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie (3.2.4) inclut des données ventilées par situation de handicap. Par la suite, le programme et budget pour 2026-27, qui a été adopté par la Conférence internationale du Travail en juin 2025 et dont le cadre de résultats et de mesure a été actualisé en mars 2026, a intégré des questions liées au handicap dans les huit résultats stratégiques. En outre, le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029, approuvé par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), mentionne l'inclusion des personnes en situation de handicap en deux endroits – parmi les priorités devant guider l'action de l'OIT en vue de fournir un appui aux mandants, et parmi les leviers du changement pour l'exécution du plan stratégique, en relation avec les ressources humaines du BIT. Grâce à ces améliorations, l'Organisation est venue à bout, en 2024, de la dernière mention «aucune donnée» qu'elle enregistrait encore au titre de la Stratégie des Nations Unies, satisfaisant aux critères qui permettaient d'atteindre la mention «se rapproche des attentes» mais aussi à ceux qui conditionnaient la mention «satisfait aux attentes» pour l'indicateur 2. **Pour obtenir la mention «dépasse les attentes» au titre du nouvel indicateur 2 de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT doit prévoir dans son budget une allocation de ressources en faveur de l'inclusion du handicap.**

⁸ Le Groupe-ressource des employés sur l'inclusion des personnes handicapées est un groupe indépendant composé de fonctionnaires du BIT en situation de handicap ou ayant à leur charge des personnes en situation de handicap.

Politique ou stratégie spécifique au handicap: Indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies ⁹

17. La *Politique de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées* (IGDS n° 590), publiée en 2021, offre un cadre général sur l'inclusion du handicap à l'OIT, organisé autour de 15 principes directeurs. Pour mettre en œuvre l'IGDS n° 590, l'OIT a élaboré successivement deux stratégies pluriannuelles sur l'inclusion des personnes handicapées pour les périodes 2020-2023 et 2024-2027, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration. Conformément à la demande du Conseil d'administration, l'OIT a présenté deux rapports biennaux sur la mise en œuvre de la stratégie 2020-2023 ¹⁰. Le présent document est le troisième rapport biennal, et le premier consacré à la mise en œuvre de la Stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027). Par ailleurs, en 2026, l'OIT a publié deux nouveaux documents d'orientation sur la base de l'IGDS n° 590, à savoir la *Politique du Bureau sur l'inclusion du handicap dans l'emploi et les aménagements raisonnables* (IGDS n° 715) et les *Principes directeurs concernant les exigences minimales pour assurer l'accessibilité des réunions, conférences et manifestations de l'OIT* (IGDS n° 716). L'équipe de direction de l'OIT joue un rôle clé dans l'approbation des stratégies pluriannuelles de l'Organisation et le suivi des progrès réalisés. Grâce à ce cadre réglementaire solide et à l'examen par le Conseil d'administration des progrès accomplis en matière d'inclusion du handicap, l'OIT obtient, depuis 2022, la mention «dépasse les attentes» pour ce qui est de l'indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies. **Pour conserver ce résultat pour le nouvel indicateur 3 de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT devra continuer de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre de la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées et prendre des mesures correctives le cas échéant.**

Configuration institutionnelle: Indicateur 4 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «C» de la stratégie de l'OIT)

18. Comme l'exige la Stratégie des Nations Unies, l'OIT dispose d'une équipe de spécialistes des questions de handicap, rattachée au Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département de la protection des travailleurs et de la protection sociale (PROTECTION). Cette équipe fournit une assistance technique concernant l'inclusion du handicap aux départements du Bureau, aux projets et bureaux de pays de l'OIT et au Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin). Elle assure également la coordination des activités du Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT et du Réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap ¹¹. Ce dernier réseau a continué de se développer en 2025, assurant la promotion des politiques de l'OIT sur les aménagements raisonnables et l'accessibilité des réunions. De plus en plus, le Réseau mondial «Entreprises et handicap» éclaire les travaux menés par l'Organisation sur le handicap, dans des domaines tels que la consultation des fonctionnaires en situation de handicap, l'accessibilité des réunions et l'accessibilité des innovations numériques. L'équipe de spécialistes des questions de handicap de l'OIT a également une influence plus large à l'échelle du système des Nations

⁹ Aucun domaine de la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées n'est indiqué pour l'indicateur 3, car c'est la formulation de cette stratégie qui permet en soi de satisfaire aux critères associés à cet indicateur.

¹⁰ GB.346/INS/INF/5 adopté à la 346^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2022); et GB.352/INS/6 adopté à la 352^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2024).

¹¹ Ce réseau compte à présent une centaine de fonctionnaires de l'OIT, qui œuvrent en faveur de l'inclusion du handicap dans l'ensemble de l'Organisation.

Unies, puisqu'elle dispense des formations sur les questions de handicap à des points focaux d'institutions des Nations Unies et à des équipes de pays des Nations Unies (par exemple, celles de l'Argentine et de la République démocratique populaire lao en 2026). Grâce à ses travaux solides et institutionnalisés sur l'inclusion du handicap, l'OIT a obtenu, sans interruption depuis 2022, une mention «dépasse les attentes» en ce qui concerne cet indicateur de la Stratégie des Nations Unies. **Néanmoins, pour continuer d'obtenir de bons résultats au titre du nouvel indicateur 4 de la Stratégie des Nations Unies 2.0, il sera essentiel de maintenir les capacités de l'Organisation en matière d'inclusion du handicap.**

Consultation des personnes en situation de handicap: Indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «D» de la stratégie de l'OIT)

19. La consultation des personnes en situation de handicap revêt une importance fondamentale dans la Stratégie des Nations Unies et la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027). L'OIT soutient les travaux menés par les partenaires sociaux avec des organisations de personnes handicapées, et les alliances entre des syndicats et des organisations de ce type se multiplient. L'International Disability Alliance, une importante organisation de personnes handicapées, est représentée au sein du comité directeur du Réseau mondial «Entreprises et handicap». En outre, il est de plus en plus fréquent que des organisations de personnes handicapées soient associées aux projets de l'OIT, à l'instar du projet intitulé «Partenariat visant à améliorer les perspectives des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil» (PROSPECTS), mis en œuvre en collaboration avec des organisations de personnes handicapées dans des situations de déplacements forcés. Les hauts responsables de l'OIT encouragent activement de telles consultations, notamment la Directrice de CABINET, qui exerce les fonctions de référente responsable du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées (voir sous l'indicateur 1 de la Stratégie des Nations Unies). Le groupe-ressource a été consulté lors de la rédaction des récentes politiques de l'Organisation sur l'inclusion du handicap dans l'emploi et les aménagements raisonnables ainsi que sur l'accessibilité des réunions. En ce qui concerne l'indicateur 5 de la Stratégie des Nations Unies, l'OIT «satisfait aux attentes» depuis 2024. **Pour obtenir la mention «dépasse les attentes» au titre du nouvel indicateur 18 de la Stratégie des Nations Unies 2.0 (Consultation des personnes en situation de handicap), les hauts responsables de l'OIT devront consulter les organisations de personnes handicapées et le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées, diffuser les résultats de ces consultations et montrer comment ils en ont tenu compte dans leurs décisions.**

Accessibilité/Accessibilité des conférences et des manifestations: Indicateurs 6 et 6.1 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «E» de la stratégie de l'OIT)

20. En 2025, le BIT a élaboré des orientations et un outil d'évaluation visant à améliorer l'accessibilité des bureaux de l'Organisation; il a en outre actualisé sa procédure intitulée *Location de locaux* (Procédure du Bureau, IGDS n° 185), afin d'y inclure une évaluation de l'accessibilité des locaux avant la signature d'un contrat de bail. S'agissant de l'accessibilité physique, le plan pluriannuel de rénovation du Centre de Turin prévoit des aménagements destinés à éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap. Concernant l'accessibilité numérique, le nouvel Intranet du BIT basé sur SharePoint Online et l'application Meet and Share ont été conçus dans un souci d'accessibilité. De plus, les considérations relatives à l'accessibilité sont davantage

intégrées dans les plateformes numériques et les activités de formation du Centre de Turin ainsi que dans les publications de l'OIT. L'Organisation a maintenu un niveau élevé d'accessibilité aux sessions de la Conférence internationale du Travail de 2025 et 2026. Elle a en outre publié en 2026 l'IGDS n° 716 concernant les exigences minimales pour assurer l'accessibilité des réunions, conférences et manifestations de l'OIT, ce qui lui a permis de se prévaloir, pour la première fois, de la mention «satisfait aux attentes» pour l'indicateur 6.1 de la Stratégie des Nations Unies. En ce qui concerne l'indicateur 6, l'OIT a continué d'obtenir la mention «se rapproche des attentes». **Afin d'obtenir la mention «satisfait aux attentes» pour les nouveaux indicateurs 10 (Accessibilité physique) et 11 (Accessibilité numérique) de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT devra intégrer les plans d'action et les constatations issues des évaluations de l'accessibilité dans ses documents de planification et ses documents budgétaires.**

Aménagement raisonnable/Emploi: Indicateurs 7 et 13 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «F» de la stratégie de l'OIT)

21. En 2026, en publiant la *Politique du Bureau sur l'inclusion du handicap dans l'emploi et les aménagements raisonnables* (Directive du Bureau, IGDS n° 715), l'OIT a franchi une nouvelle étape vers la réalisation de son objectif de devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées ¹². Cette politique établit qu'il est dans «l'intérêt de l'OIT de recruter, de maintenir en poste et de retenir un personnel diversifié et qualifié» ¹³. Elle définit également une procédure claire permettant aux personnes en situation de handicap travaillant pour l'OIT (y compris les stagiaires et les consultants externes), comme à celles ne travaillant pas pour l'OIT (candidats à des postes), de demander la mise en place d'aménagements raisonnables. Le Département du développement des ressources humaines, le Syndicat du personnel et l'équipe de spécialistes des questions de handicap de l'OIT travaillent actuellement à l'élaboration de supports de formation destinés à promouvoir cette nouvelle politique. Grâce à cela, l'OIT a obtenu en 2025, pour la première fois, la mention «satisfait aux attentes» pour l'indicateur 7 de la Stratégie des Nations Unies. **En ce qui concerne le nouvel indicateur 15 (Aménagement raisonnable) de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT pourra prétendre à la mention «dépasse les attentes» dès lors que les responsables et les superviseurs auront accès à une formation sur les aménagements raisonnables.** Concernant l'indicateur 13 (Emploi) de la Stratégie des Nations Unies, l'OIT a obtenu la mention «se rapproche des attentes» sans interruption depuis 2019, les niveaux de satisfaction respectifs des fonctionnaires en situation de handicap et des autres fonctionnaires n'étant pas équivalents au sein du BIT ¹⁴. **Dorénavant, avec le nouvel indicateur sur l'emploi de la Stratégie des Nations Unies 2.0 (indicateur 14), les exigences relatives aux niveaux de satisfaction seront rattachées à la mention «dépasse les attentes», si bien que l'OIT pourra se prévaloir de la mention «satisfait aux attentes» dès lors qu'elle démontrera avoir pris des mesures concrètes pour mettre en œuvre de la Directive du Bureau, l'IGDS n° 715.**

¹² Au paragraphe 9 de l'IGDS n° 715, il est dit que le BIT entend devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées, en veillant à: a) l'égalité des chances pour les personnes handicapées en matière de recrutement, d'emploi et de maintien dans l'emploi, de développement et d'évolution de carrière au sein du Bureau; b) l'inclusion des personnes handicapées dans tous les domaines d'activité du Bureau; c) l'inclusion des questions de handicap dans tous les aspects de l'emploi au sein du Bureau.

¹³ Paragr. 9.

¹⁴ L'enquête sur l'inclusion du handicap menée auprès du personnel du BIT en 2023 a montré que les fonctionnaires en situation de handicap étaient moins satisfaits que les autres.

Achats: Indicateur 8 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «G» de la stratégie de l'OIT)

22. L'OIT continue à améliorer l'accès de tous les utilisateurs (fonctionnaires et bénéficiaires), y compris les personnes en situation de handicap, à ses biens, locaux, équipements, technologies et services. Elle s'appuie dans cette démarche sur le Manuel des achats et sur le guide «Achats inclusifs des personnes handicapées», tous deux mis à disposition dans un format accessible. Sa plateforme de recherche de fournisseurs en ligne, qui donne des informations claires sur la mise en œuvre des indicateurs des Nations Unies en matière d'achats durables, comprend des indicateurs spécifiques sur l'inclusion du handicap dans le domaine des achats. En 2024, l'OIT a considéré que les services de facilitation et d'accompagnement faisaient partie des domaines présentant un risque élevé d'exclusion des personnes en situation de handicap dans le domaine des achats; pour y remédier, l'OIT a intégré des critères d'évaluation spécifiques dans les phases d'analyse documentaire et d'entretiens de l'évaluation technique. Grâce à ces efforts, l'OIT a obtenu pour la première fois en 2024 la mention «satisfait aux attentes». À l'avenir, au sein de l'Équipe spéciale chargée des chaînes d'approvisionnement durables du Réseau «Chaînes d'approvisionnement» du Comité de haut niveau sur la gestion, l'OIT entend mieux définir les modalités permettant d'intégrer les fournisseurs tenant compte du handicap dans le cadre de ses achats. **Pour obtenir la mention «dépasse les attentes» au titre du nouvel indicateur 13 (Achats) de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT devra démontrer, au moyen de dossiers d'achats ou d'engagements avec des fournisseurs, qu'elle fait appel à des fournisseurs tenant compte du handicap.**

Programmes et projets: Indicateur 9 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «H» de la stratégie de l'OIT)

23. L'OIT utilise un marqueur rendant compte de l'apport escompté de ses programmes et projets de coopération pour le développement sous l'angle de l'inclusion du handicap. En fonction de ce marqueur, il peut être considéré que le programme ou projet n'a aucun objectif de promotion de l'inclusion du handicap ou, à l'autre extrémité, qu'il est expressément conçu à cette fin. Cet outil permet au Bureau d'appeler l'attention sur l'importance de la question et il contribue à élever les ambitions en matière d'inclusion du handicap dans les phases de conception et d'évaluation des programmes et projets. Pour l'indicateur 9 de la Stratégie des Nations Unies, le Bureau évalue la situation et les progrès réalisés au regard de l'objectif suivant: augmenter de 5 pour cent le nombre de programmes et de projets approuvés d'un montant d'au moins 1 million de dollars intégrant l'inclusion du handicap. Des données récentes montrent que la part des programmes et projets approuvés de ce type est passée de 45 pour cent en 2024 à 63 pour cent en 2025. Pour l'instant, l'OIT obtient la mention «se rapproche des attentes» à cet égard. **Pour obtenir la mention «satisfait aux attentes» au titre du nouvel indicateur 8 (Programmes et projets) de la Stratégie des Nations Unies 2.0, l'OIT devra proposer des possibilités de formation sur la programmation inclusive et s'appuyer sur des informations issues de consultations avec des organisations de personnes handicapées aux fins de l'élaboration des programmes et projets spécifiquement axés sur le handicap ainsi que des programmes et projets généraux.**

Évaluation: Indicateur 10 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «I» de la stratégie de l'OIT)

24. Le Bureau de l'évaluation du BIT (EVAL) continue d'améliorer tous les aspects de ses processus d'évaluation. Chaque année, il procède à une méta-analyse des rapports d'évaluation afin de déterminer dans quelle mesure les interventions de coopération pour le développement favorisent l'inclusion du handicap et de faire une synthèse des constatations, conclusions et recommandations issues de ces évaluations. L'analyse la plus récente fait état de progrès encourageants. En 2025, la part des évaluations jugées insuffisantes au regard de l'inclusion du handicap a reculé, s'établissant à 45 pour cent, contre 59 pour cent en 2024, tandis que celle des évaluations considérées comme partiellement satisfaisantes a progressé de 22 pour cent à 38 pour cent. La part des évaluations jugées satisfaisantes ou très satisfaisantes est restée relativement stable, s'établissant à 17 pour cent en 2025, contre 19 pour cent en 2024. Grâce à ces progrès, l'OIT a fait un bond en avant, passant de la mention «se rapproche des attentes» à la mention «dépasse les attentes» en 2024. **Le nouvel indicateur 7 (Évaluation) de la Stratégie des Nations Unies 2.0 a été légèrement modifié par rapport au précédent; à l'avenir, l'OIT s'efforcera de conserver la mention «dépasse les attentes».**

Descriptifs de programmes de pays: Indicateur 11 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «J» de la stratégie de l'OIT)

25. L'OIT s'appuie sur les orientations et les outils relatifs aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour élaborer et évaluer les nouveaux programmes de ce type. La proportion des PPTD tenant compte du handicap est passée de 75 pour cent durant la période biennale 2022-23 à 85 pour cent durant la période biennale 2024-25, se rapprochant ainsi sensiblement de l'objectif de 90 pour cent fixé pour 2026-27. Cela s'inscrit dans le droit fil des engagements énoncés dans la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027) au titre du domaine «J. Les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent tiennent compte de la question du handicap». Depuis 2020, l'OIT obtient la mention «se rapproche des attentes» pour cet indicateur de la Stratégie des Nations Unies; l'un des obstacles à l'obtention de la mention «satisfait aux attentes» tenait à l'exigence, dans la version initiale de l'indicateur, que tous les PPTD intègrent une analyse de l'inclusion du handicap et la programmation correspondante. **Au titre du nouvel indicateur de la Stratégie des Nations Unies 2.0 relatif aux descriptifs de programmes de pays (indicateur 9), l'OIT devra, pour conserver la mention «se rapproche des attentes», évaluer les exigences minimales en vue d'une prise en compte généralisée de l'inclusion du handicap et les appliquer dans ses orientations concernant les descriptifs de programme de pays ou dans son outil correspondant de programmation par pays.**

Initiatives conjointes: Indicateur 12 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «K» de la stratégie de l'OIT)

26. L'OIT collabore avec l'ensemble du système des Nations Unies sur la question de l'inclusion du handicap. Elle assume, conjointement avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), la présidence d'un groupe de travail sur l'emploi des personnes handicapées au sein des Nations Unies, groupe qui rend compte au Comité de haut niveau sur la gestion et au Réseau «Ressources humaines» au niveau interinstitutions. L'OIT travaille aussi en partenariat sur les trois programmes plurinationaux suivants, financés par le Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées : 1) programme sur les soins de proximité, avec l'Organisation mondiale de la santé; 2) programme pour une action climatique tenant compte

de l'inclusion du handicap, avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); 3) programme sur le travail de soin non rémunéré auprès des personnes en situation de handicap, en collaboration avec l'UNICEF, ONU-Femmes, le HCDH, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le PNUD. L'OIT participe activement aux travaux des groupes de travail consacrés à l'intersectionnalité des questions de genre et de handicap. Elle contribue au renforcement des capacités dans le système des Nations Unies: en 2025, un membre de l'équipe de spécialistes des questions de handicap de l'OIT a coanimé une formation régionale sur la Stratégie des Nations Unies, organisée pour l'Amérique latine et les Caraïbes, en collaboration avec l'équipe chargée de l'inclusion du handicap relevant du Cabinet du Secrétaire général de l'ONU. Le Centre de Turin continue de promouvoir des environnements numériques accessibles par l'intermédiaire du Réseau «Technologie et numérique», au sein du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. **Depuis 2019, l'OIT a obtenu la mention «dépasse les attentes» sans interruption pour cet indicateur, et elle devrait conserver cette position avec le nouvel indicateur 19 (Initiatives conjointes) de la Stratégie des Nations Unies 2.0.**

Renforcement des capacités du personnel: Indicateur 14 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «L» de la stratégie de l'OIT)

27. L'OIT continue d'innover en matière de renforcement des capacités du personnel. La formation en ligne de l'Organisation sur l'inclusion du handicap est obligatoire pour le personnel du BIT depuis plusieurs années, et le taux de conformité était de 96 pour cent à la fin du mois d'août 2026. Le Centre de Turin a rendu cette formation obligatoire pour son personnel en décembre 2025. Le BIT continue de proposer des formations sur mesure à son personnel et à celui du système des Nations Unies (telles que celles intitulées Disability Equality Training et Building Disability Inclusion Together). En 2025, elle a contribué au renforcement des capacités à l'échelle du système des Nations Unies en élaborant de nouveaux exercices et de nouvelles méthodes d'enseignement pour la formation régionale relative à la Stratégie des Nations Unies en Amérique latine et dans les Caraïbes. Le Département du développement des ressources humaines, le Syndicat du personnel et un réseau de référents de l'OIT sur les questions de handicap mettent au point des modules de formation visant à promouvoir la *Politique du Bureau sur l'inclusion du handicap dans l'emploi et les aménagements raisonnables* (Directive du Bureau, IGDS n° 715). Par ailleurs, en 2025, le Centre de Turin a élaboré des orientations en matière de communication inclusive et organisé une séance d'information afin d'aider le personnel à les appliquer. **L'OIT a obtenu la mention «dépasse les attentes» pour cet indicateur en 2023 et devrait la conserver au titre du nouvel indicateur 16 (Renforcement des capacités) de la Stratégie des Nations Unies 2.0.**

Communication: Indicateur 15 de la Stratégie des Nations Unies (domaine «M» de la stratégie de l'OIT)

28. L'OIT publie de nombreux récits en ligne, articles de presse et publications dans les médias sociaux en vue de promouvoir l'inclusion du handicap sur l'ensemble des plateformes institutionnelles. Les normes d'accessibilité sont appliquées aux campagnes mondiales, aux récits en ligne, aux vidéos, aux publications sur les réseaux sociaux et aux grandes manifestations de l'OIT. Des directives institutionnelles sur le langage inclusif, la représentation positive des personnes en situation de handicap et les formats accessibles sont diffusées aux responsables de la communication au siège de l'OIT et dans les bureaux extérieurs. En 2025, la question de l'inclusion du handicap a été abordée au moyen de récits

spécifiquement consacrés à cette thématique, mais aussi d'exposés portant de façon plus générale sur le travail décent, la protection sociale, les compétences et la justice sociale. Les contenus balisés par rapport au handicap sur les médias sociaux ont généré davantage d'affichages sur l'ensemble des plateformes, en anglais, en espagnol et en français ¹⁵. Malgré ces résultats positifs, l'OIT n'a pas encore mis au point de méthode permettant d'évaluer systématiquement le caractère inclusif de ses supports de communication. Le manque de ressources a jusqu'à présent freiné l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle méthode, raison pour laquelle l'OIT conserve la mention «se rapproche des attentes» pour cet indicateur. **Pour obtenir la mention «satisfait aux attentes» pour le nouvel indicateur 17 (Communication) de la Stratégie des Nations Unies 2.0, il est essentiel que l'OIT élabore un plan de communication intégrant l'inclusion du handicap dans ses communications générales.**

► Impact de la situation financière critique de l'OIT sur l'inclusion du handicap

29. À la mi-2026, l'OIT a procédé à un examen interne de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027). Les consultations menées avec les départements garants de la mise en œuvre des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'OIT montrent que celle-ci est plutôt satisfaisante à ce jour. Toutefois, les départements concernés ont aussi indiqué que plusieurs activités prévues ne seraient pas menées à bien d'ici à la fin de 2027, principalement en raison de la situation financière actuelle.
30. Depuis avril 2025, l'OIT a suspendu son programme de stages, y compris son volet dédié aux stagiaires en situation de handicap. Par ailleurs, plusieurs missions d'appui technique destinées aux bureaux extérieurs de l'OIT et consacrées à l'inclusion du handicap ont été annulées. S'agissant de la formation, un cours de l'OIT relatif à la Stratégie des Nations Unies, qui était très apprécié et dispensé par le Centre de Turin sous le titre «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen», a été reporté en 2025 faute de financement suffisant pour permettre au personnel de l'OIT (et plus largement du système des Nations Unies) d'y participer.
31. En dépit de cette situation, les demandes d'assistance technique en matière d'inclusion du handicap adressées à l'OIT sont en hausse par rapport aux années précédentes. Elles émanent aussi bien des départements du BIT, des bureaux extérieurs de l'Organisation que des mandants tripartites. Les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies font également appel à l'expertise de l'OIT dans des domaines tels que la formation, l'emploi et les aménagements raisonnables. Toutefois, dans le contexte actuel, le Bureau pourrait éprouver davantage de difficultés à répondre à ces demandes.

¹⁵ La page d'accueil de l'OIT consacrée à l'inclusion du handicap est accessible à l'adresse ilo.org/disability.

► Principales pistes pour aller de l'avant

32. Avec des moyens financiers relativement modestes, une petite équipe de spécialistes des questions de handicap, un réseau de référents sur ces questions et un groupe-ressource d'employés assumant des responsabilités allant au-delà de leurs fonctions habituelles en matière d'inclusion du handicap, l'OIT s'est dotée de bases solides pour continuer à progresser dans ce domaine. L'inclusion du handicap est aujourd'hui plus institutionnalisée que jamais au sein de l'Organisation. Un cadre d'action important est en place, et les hauts responsables ainsi que l'ensemble du personnel ont bâti un socle solide pour de nouvelles avancées. L'OIT est bien placée pour intégrer systématiquement l'inclusion du handicap dans l'ensemble de ses activités techniques, y compris dans ses projets et programmes, et pour renforcer sa coopération avec ses mandants et ses partenaires des Nations Unies, en particulier sur le terrain.
33. Toutefois, la capacité de l'OIT à renforcer, voire à maintenir, son rôle de premier plan en matière d'inclusion du handicap se trouve compromise par la situation financière actuelle. Il sera essentiel de continuer à accorder une attention particulière à la mise en œuvre, à la définition des priorités et à la responsabilisation afin de préserver les progrès réalisés à ce jour.

► Projet de décision

34. **Le Conseil d'administration:**

- a) **demande au Directeur général de continuer à mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2024-2027), en tenant compte des orientations fournies au cours de la discussion;**
- b) **se félicite des initiatives visant à préserver la capacité de l'OIT à continuer de jouer un rôle de premier plan en matière d'inclusion du handicap au sein de l'Organisation et dans l'ensemble du système des Nations Unies;**
- c) **charge le Bureau d'effectuer un suivi et de le faire coïncider avec la période considérée pour l'établissement de rapports sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité établi par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et de lui présenter un rapport biennal sur les progrès réalisés et les points à améliorer comportant un résumé du rapport annuel sur la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap 2.0 présenté à l'ONU;**
- d) **demande au Directeur général de promouvoir, conformément au mandat de l'OIT, l'inclusion du handicap dans l'exécution des plans stratégiques actuels et futurs de l'Organisation et des programmes et budgets correspondants et de faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires, en tenant compte des orientations données pendant la discussion.**