

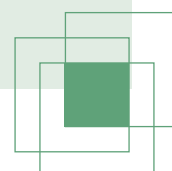
Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination



Grâce au micro-crédit, à la formation et à d'autres soutiens, cet homme handicapé a pu monter son propre commerce sur l'île de Zanzibar.

6.3 HANDICAP : DES APPROCHES INCLUSIVES POUR UN TRAVAIL PRODUCTIF

■ En raison de la discrimination qu'elles subissent sur le marché du travail et de l'exclusion sociale, les personnes handicapées se situent généralement à l'extrémité du spectre de l'économie informelle, en particulier dans les pays en développement. Le fait que les personnes handicapées ne soient pas engagées de manière productive dans l'économie a un coût non négligeable. Tant dans les nations industrialisées que dans les pays en développement, la sous-utilisation des personnes handicapées dans la main-d'œuvre a des effets négatifs conséquents sur la productivité des économies nationales. Des approches inclusives s'inscrivant dans le cadre de politiques générales visant à soutenir la transition vers la formalité dans des domaines tels que l'éducation, la formation, l'entrepreneuriat, l'accès aux ressources productives et aux possibilités d'emploi, peuvent contribuer à transformer les cycles de pauvreté et de marginalisation qui caractérisent la vie d'un grand nombre de personnes handicapées.



PRINCIPAUX ENJEUX

- Mise en marge de l'économie formelle
- Insuffisance des données permettant de soutenir le développement de la politique en la matière
- Obstacles liés aux attitudes et exclusion sociale
- Faibles niveaux d'éducation
- Lacunes de compétences
- Discrimination sur le marché du travail
- Faiblesse de l'environnement politique et juridique

■ **Mise en marge de l'économie formelle.** Pendant des siècles, de nombreuses personnes handicapées ont été exclues du tissu social. Les handicapés font partie des personnes pour lesquelles la probabilité de faire l'objet de discrimination sur le marché du travail est la plus élevée, et ils sont aussi très fortement exposés au risque de pauvreté. C'est pourquoi, notamment dans les pays en développement, on les rencontre généralement dans l'économie informelle car il n'existe pas de prestations d'assistance et de possibilités d'emploi pour les handicapés dans l'économie formelle¹.

Cette exclusion a généré des coûts considérables pour les sociétés concernées, en particulier en termes de pertes de contributions que les personnes handicapées pourraient apporter à leurs communautés et à la société à tous les niveaux. Les coûts économiques de la non-utilisation du potentiel productif représenté par les personnes handicapées, sont loin d'être négligeables. Une récente étude de l'OIT portant sur dix pays en développement en Asie et en Afrique, a en effet montré que les pertes économiques liées à cette exclusion des handicapés sont importantes et mesurables: elles s'élèvent à quelque 3 à 5 pour cent du PIB².

Sur les 650 millions de personnes handicapées (soit près d'un dixième de la population mondiale), 470 millions sont en âge de travailler. Dans toutes les régions du monde, il est rare qu'on leur offre les prestations de soutien et les possibilités qui leur permettraient d'apporter une contribution majeure à l'économie et à la société³. L'ONU estime que dans les pays en développement, 80 pour cent des personnes handicapées vivent au-dessous du seuil de pauvreté, et les handicapés constituent près de 20 pour cent des pauvres dans le monde.⁴ Dans les pays en développement, une grande partie des personnes handicapées vivent dans des zones rurales où la faiblesse des infrastructures et l'absence de prestations de soutien viennent s'ajouter à leurs désavantages. Dans toutes les régions du monde⁵:

- les personnes handicapées sont moins susceptibles d'être employées que des personnes non handicapées ;

Qu'est-ce que le handicap ?

L'OIT définit comme suit la notion de personne handicapée: *toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement, sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu*⁶.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société, sur la base de l'égalité avec les autres⁷. Chaque pays a tendance à faire figurer sa propre définition du handicap dans ses lois et dans ses

1 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, (document interne), août 2009, Département des compétences et d'employabilité, BIT.

2 Backup, S., 2009, *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, document de travail n°43, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

3 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, (document interne), août 2009, Département des compétences et d'employabilité, BIT.

4 BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)* BIT, Genève.

5 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, op.cit.

6 Voir la Section des Ressources pour la Convention de l'OIT (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

7 Voir la rubrique des Ressources pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, article 1.

réglementations, et il est fortement probable qu'ils aient de nombreuses définitions selon le contexte ou l'objectif de ces dernières.

Les personnes handicapées ne sont pas un groupe homogène. Comme tous les individus, leurs identités, leurs situations personnelles et leurs besoins sont déterminés par une multitude de facteurs, tels que le sexe, l'âge, la personnalité, le lieu où ils vivent, l'éducation, l'ethnicité, la couleur de peau, la classe sociale, la famille, la religion et l'orientation sexuelle⁸. Le handicap est un autre aspect de la diversité humaine. Il fait partie de la normalité de l'expérience humaine, et tout membre de la société peut faire l'expérience du handicap à un moment ou un autre de sa vie.

Les handicaps eux-mêmes sont de nature diverse. Les principales catégories comprennent les handicaps sensoriels, tels que les handicaps touchant la vue et l'ouïe, les handicaps physiques, tels que les handicaps à la mobilité et les handicaps orthopédiques, les handicaps intellectuels, tels que les handicaps dans l'apprentissage, la compréhension et la capacité de concentration, et les handicaps psycho-sociaux, tels que les handicaps résultant des troubles de l'humeur, les comportements inadaptés et les maladies mentales.

8 Powers, T., 2008, *Recognizing Ability: the skills and productivity of persons with disabilities: A literature review* document de travail, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

- lorsqu'elles sont employées, il est plus probable qu'elles se trouvent dans des emplois mal rémunérés, avec peu de perspectives de progression professionnelle, et dans de mauvaises conditions de travail ;
- les femmes handicapées ont moins tendance à avoir un emploi décent que des femmes non handicapées, ou que des hommes handicapés ;
- de nombreuses personnes handicapées ne sont pas non plus déclarées en tant qu'employés ou en tant que chômeurs et, de ce fait, sont invisibles sur le marché du travail et ne parviennent à survivre que grâce au soutien de leurs familles ou avec les subsides de la sécurité sociale ;
- les personnes handicapées et les membres de leur famille risquent davantage de faire partie des pauvres au sein de la société.

Résultat global de cette situation: de nombreuses personnes handicapées sont confinées dans l'économie informelle dans des pays en développement où elles n'ont pas la possibilité de gagner un revenu décent ou de contribuer aux revenus de leurs familles. Le potentiel d'un très grand nombre de personnes handicapées demeure non reconnu, laissant ainsi une majorité de femmes et d'hommes handicapés vivre dans la pauvreté, la dépendance et l'exclusion sociale⁹. Les attitudes envers les femmes ont aussi une influence. Dans certains pays où l'on refuse généralement aux femmes la possibilité de développer leurs compétences professionnelles, les femmes handicapées doivent faire face à des obstacles supplémentaires. Dès lors, les personnes handicapées se rencontrent souvent à la dernière extrémité du spectre de l'économie informelle, et elles sont parfois fortement dépendantes des membres de leur famille. De même, d'autres facteurs – tels que la race, l'ethnicité ou l'âge – peuvent créer des obstacles supplémentaires dans différentes sociétés.

■ **Insuffisance des données permettant de soutenir le développement d'une politique en la matière.** L'insuffisance des données et de l'analyse empêche l'élaboration d'une politique générale visant à soutenir les handicapés dans l'économie informelle. Des variations significatives dans les définitions du handicap adoptées par différents pays et des divergences dans les méthodes de collecte des données, ont entraîné de grandes variations dans les estimations sur la prévalence du handicap, rendant ainsi très difficile l'établissement de comparaisons internationales pertinentes.¹⁰

■ **Obstacles liés aux attitudes et exclusion sociale.** L'un des obstacles les plus sérieux portant préjudice aux personnes handicapées, réside dans les préjugés et les attitudes négatives concernant le handicap. Les barrières générées par la société sont souvent des obstacles bien plus difficiles à surmonter que le handicap des intéressés. Les personnes handicapées présentant certains types d'incapacités comme des handicaps intellectuels, psycho-sociaux ou touchant à la santé mentale, sont souvent les plus affectées¹¹. La réussite de l'insertion d'une personne handicapée dans le monde du travail dépend davantage de l'éducation, de la formation, d'un aménagement raisonnable conforme à ses besoins et des possibilités que de son handicap¹². Voir ci-encadré.

9 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, op.cit.

10 Yeo, R., 2001, *Chronic poverty and disability*, Chronic Poverty Research Centre (CPRC), Background Paper No. 4, (Somerset, UK, CPRC), août 2001.

11 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, op.cit.

12 Voir la section des Ressources pour BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, BIT, Genève.

Qu'est-ce qu'un «aménagement raisonnable»?

Aux termes de l'article 2 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, on entend par «aménagement raisonnable» les «modifications et ajustements apportés, nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, – sur base de l'égalité avec les autres –, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales;»

■ **Faibles niveaux d'éducation.** L'exclusion sociale des handicapés commence souvent précocement avec un symptôme, à savoir la mise en marge de l'enseignement de base. Dans certains pays, les handicapés ne vont généralement pas à l'école – soit parce qu'ils sont cloîtrés et tenus à l'écart par leurs familles, soit parce que les établissements d'enseignement refusent de les accepter – et ils se voient donc refuser la possibilité de développer d'importantes compétences d'employabilité, comme la capacité de lecture et de calcul élémentaires. On estime actuellement à quelque 150 millions le nombre d'enfants handicapés dans le monde, dont les quatre cinquièmes vivent dans des pays en voie de développement. Ils sont en outre plusieurs millions à vivre avec des parents et des proches qui sont eux-mêmes handicapés¹³. Si des engagements internationaux visant à garantir l'éducation primaire universelle sous l'égide des Objectifs du Millénaire pour le Développement ont certes permis d'intensifier les efforts dans de nombreux pays, afin d'assurer aux enfants handicapés un meilleur accès à l'éducation et une meilleure inclusion sociale, la marginalisation demeure un problème persistant.

■ **Lacunes de compétences.** Au vu des faibles taux de participation scolaire des handicapés dans beaucoup de pays en développement, et des plus faibles taux d'alphabétisation qui en résultent, leur accès à la formation professionnelle est souvent considérablement limité. Même lorsqu'ils ont pu accéder à une formation, il arrive fréquemment que cette formation soit axée sur l'offre et qu'elle ne réponde pas à la demande du marché. Dès lors, dans de nombreux cas, les micro-entreprises qu'ils peuvent créer souffrent de la saturation du marché et de l'intensité de la concurrence.

Les personnes handicapées et d'autres groupes exclus de la société ont aussi davantage tendance à manquer des compétences clés en matière de travail qui sont généralement développées tout au long de la vie, grâce aux interactions sociales et aux activités professionnelles régulières, comme les compétences de communication, l'aptitude à travailler en équipe, la prise de décision, la gestion du temps, etc. Il s'agit précisément de compétences ne pouvant guère être enseignées lors d'un cours de formation à court terme, mais qui revêtent une grande importance, tant pour les emplois de l'économie formelle que pour ceux de l'économie informelle.

■ **Discrimination sur le marché du travail.** Si, dans les pays en développement, les personnes handicapées doivent faire face à un grand nombre d'obstacles similaires à ceux qu'ils rencontrent dans des pays plus développés, – obstacles tels que le manque d'accès aux transports, à l'éducation, à la formation et aux services de première nécessité, la faible estime de soi et les faibles attentes découlant de leur marginalisation et de leur condition sociale –, il est fréquent aussi, dans les pays en développement que les emplois du secteur formel soient plus rares et soumis à une plus vive concurrence. Les préjugés des employeurs au sujet du niveau de productivité

● Les personnes handicapées peuvent se voir refuser des possibilités de formation et de qualification, ce qui les confine dans des activités de production informelles

● Les préjugés et les attitudes négatives réduisent les opportunités sur le marché du travail pour les personnes handicapées

¹³ UNESCO, 2010, Atteindre les marginalisés: Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous, Paris.

des handicapés qui serait inférieur – il s’agit fréquemment d’une idée erronée – réduisent les opportunités d’emploi pour les handicapés. De même, des attitudes de ce genre peuvent prévaloir dans des institutions de micro-finance, auprès de prestataires de formation, auprès des autorités et des communautés locales, limitant ainsi l’accès des handicapés aux ressources productives et aux opportunités de revenus.

● La faiblesse des cadres politique et juridique rend encore plus difficile l’accès à l’économie formelle pour les handicapés qui doivent déjà faire face aux discriminations existantes

■ **Faiblesse des cadres politique et juridique.** Le manque de politiques générales de soutien et d’une législation dans ce domaine ainsi que leur mise en œuvre inadéquate constituent un obstacle supplémentaire. S’il s’agit d’un facteur qui concerne tous ceux qui travaillent dans l’économie informelle, la protection inadéquate des handicapés par cette législation est particulièrement problématique pour ces derniers puisqu’ils se voient déjà confrontés à un grand nombre d’inconvénients. Même lorsque certains pays ont déployé des efforts afin de parvenir à atteindre l’économie informelle et à encourager la transition vers la formalité, il est fréquent que les handicapés demeurent invisibles dans la formulation de la politique générale, même s’ils contribuent, dans de nombreux cas, à la réalisation de revenus destinés à leurs familles et à leurs communautés.



Vendeuse lépreuse avec ses enfants.



Coiffeur handicapé au travail, Ethiopie.

- Une approche fondée sur les droits
- Des stratégies inclusives
- Relever les défis liés aux données
- Elargir les possibilités sur le marché du travail
- Les politiques en matière d'éducation
- Comblar les lacunes de compétences
 - Rendre la formation accessible
 - Encourager la réadaptation à base communautaire
- Changer les cadres politique et juridique
- Sensibilisation et partage des connaissances

● Une approche du handicap basée sur les droits reconnaît qu'il y a lieu d'éliminer les obstacles à la participation économique afin de permettre aux handicapés de prendre part à la vie économique courante

■ **Une approche fondée sur les droits.** Ces dernières années, la manière de traiter les questions liées au handicap, a connu un important changement d'approche avec l'introduction d'une conception nouvelle du handicap. Au lieu de considérer le handicap comme un problème ou une tragédie personnelle qui est souvent accompagnée par une approche purement médicale ou relevant uniquement de la sécurité sociale, on reconnaît aujourd'hui que de nombreux obstacles à la participation des personnes handicapées au monde du travail sont dus à des suppositions et à des attitudes négatives ainsi qu'à des facteurs environnementaux, tant sociaux que physiques. Cette évolution a conduit à une plus grande reconnaissance des droits des personnes handicapées¹⁴. L'approche fondée sur les droits est fondée sur un modèle social relatif au handicap. Ce modèle suggère que les désavantages auxquels sont confrontés les personnes handicapées, sont largement le fruit de barrières dressées par la société plutôt que d'obstacles qui proviendraient exclusivement du handicap de la personne concernée. Il s'agit d'éliminer ces barrières à la participation et d'instaurer un aménagement raisonnable, de sorte que les personnes handicapées puissent pleinement exercer leurs droits et prendre part à la vie de la société en contribuant au développement de leur pays.¹⁵

Instruments internationaux visant à soutenir l'accès au travail productif pour les personnes handicapées

Si toutes les normes internationales du travail de l'OIT s'appliquent aux femmes et aux hommes handicapés, certaines mettent particulièrement l'accent sur leurs besoins et leurs droits spécifiques. Les concepts de prestation de services de réadaptation professionnelle (orientation professionnelle, formation et assistance au placement) et de promotion de l'inclusion ont été mis en avant avec l'adoption de la *Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955*. Elle a été suivie par la *Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983* et la *Recommandation (n° 169)* qui l'accompagne. Cette dernière promeut de manière générale les principes d'égalité de traitement et d'égalité d'opportunité entre travailleurs handicapés et non-handicapés, ainsi que d'égalité d'opportunité entre femmes et hommes. En outre, la *Recommandation (n° 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines*, reconnaît la nécessité de promouvoir l'accès à la formation aux compé-

14 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, op.cit.

15 Voir la section des Ressources pour BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, op. cit.

tences pour les handicapés, ainsi que pour d'autres personnes ayant des besoins spéciaux, y compris les jeunes, les personnes à faible niveau de compétences et les minorités ethniques.¹⁶

L'OIT dispose également d'un *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail (2001)* qui offre des conseils pratiques sur la gestion des handicaps au poste de travail, y compris sur la manière de garantir des possibilités égales pour les handicapés et d'améliorer les perspectives d'emploi pour les personnes vivant avec des handicaps¹⁷.

Avec l'entrée en vigueur de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, le mandat de l'OIT consistant à inclure les personnes handicapées s'est trouvé renforcé et stimulé. Elle requiert des Etats en faisant partie, de veiller à garantir que les personnes handicapées puissent accéder à la formation professionnelle et à d'autres formes de formation sur pied d'égalité avec les autres et à leur fournir un aménagement raisonnable. De même, elle précise que les personnes handicapées devraient être acceptées sur le marché du travail et être en mesure de travailler dans un environnement ouvert, inclusif et accessible.

Pour plus de détails, voir la rubrique *Ressources pour accéder à ces instruments*.

■ **Des stratégies inclusives.** L'approche inclusive du handicap vise à promouvoir et à garantir la participation des personnes handicapées dans tous les aspects de la société, y compris l'éducation, la formation et l'emploi, et à leur fournir l'appui nécessaire et un aménagement raisonnable, leur permettant de participer pleinement à la vie de la société¹⁸.

En raison de la diversité de la nature des handicaps, les personnes handicapées ont aussi des capacités d'emploi différentes. A chaque type de handicap est associée une série de besoins spécifiques auxquels il conviendrait de répondre, afin de garantir une productivité maximale des individus. Par exemple, les personnes sourdes ou malentendantes auraient besoin que leurs supérieurs et leurs collègues de travail utilisent d'autres méthodes de communication, comme le langage des signes, le langage écrit ou les messages textuels. Les personnes à mobilité réduite peuvent avoir besoin que l'on prête une attention particulière à l'aménagement physique et à l'accessibilité de leur poste de travail. Les personnes présentant des handicaps intellectuels peuvent avoir besoin d'une analyse de leurs tâches, qui devront peut-être être subdivisées en une séquence d'étapes plus facilement compréhensible. Les personnes ayant des handicaps psychosociaux peuvent avoir besoin de pauses plus fréquentes si leur capacité de concentration est limitée.

L'entrée d'une personne dans le monde du travail et sa capacité à être productive, dépend aussi du fait que le handicap ait été présent dès la naissance ou à un stade précoce de l'enfance, ou acquis plus tard dans la vie. Dans ce dernier cas, il se peut que cette personne ait eu relativement moins de problèmes pour accéder à des opportunités de développement de ses compétences et qu'elle soit déjà bien intégrée dans le monde du travail, alors que dans le premier cas, elle a peut-être dû faire face à des choix de vie beaucoup plus difficiles, et il se peut qu'on lui ait refusé des opportunités d'éducation, de formation et d'emploi. De même, les différents contextes culturels et sociaux des personnes handicapées peuvent considérablement influencer le développement de leurs compétences et leur capacité à s'engager dans une activité économique productive.

● Une approche inclusive du handicap se réfère au fait de promouvoir et de garantir la participation des handicapés dans tous les aspects de la société, y compris l'éducation, la formation et l'emploi, et de leur fournir l'appui nécessaire et l'aménagement raisonnable de façon à ce qu'ils puissent pleinement participer à la vie de la société

16 BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, BIT, Genève.

17 Voir la rubrique des Ressources pour accéder au Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, 2002 http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang-en/index.htm

18 BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, op.cit.

● L'article 31 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, fournit des directives sur la collecte efficace de données

● L'entrepreneuriat est une stratégie importante qui peut ouvrir des perspectives à des personnes handicapées en leur permettant d'échapper aux pièges de la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale

L'Égypte et la Jamaïque ont mis en place des mesures spéciales afin d'aider des handicapés à créer des entreprises.

■ **Relever les défis liés aux données.** Le problème du manque de données permettant d'élaborer une politique générale en la matière, ne se limite pas aux informations sur les personnes handicapées, mais prévaut pour l'ensemble de l'économie informelle en général. Il ne s'agit pas non plus d'un problème facile à résoudre, surtout compte tenu des différentes interprétations et définitions de la notion de handicap ou du fait que ce concept évolue dans le temps. Si les méthodes traditionnelles de collecte de données, telles que les recensements ou les enquêtes sur les ménages et la main-d'œuvre sont sous-utilisées, -collectes et enquêtes ayant pour but de réunir des informations sur les personnes handicapées-, il n'en demeure pas moins que l'on reconnaît de plus en plus la nécessité de disposer de meilleures données et de meilleures méthodologies de collecte des données afin d'élaborer des politiques générales inclusives, qui tiennent compte des besoins des handicapés et qui leur permettent de jouir de leurs droits. L'article 31 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, par exemple, oblige les Etats partenaires à collecter des informations pertinentes et fournit des conseils sur des moyens appropriés de réunir ces données. De même, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), ont élaboré conjointement un manuel sur la collecte des données relatives au handicap¹⁹.

■ **Elargir les possibilités sur le marché du travail.** De nombreux pays ont mis en place des mesures afin de surmonter les discriminations à l'encontre des personnes handicapées sur le marché du travail. Une approche à deux volets est souvent le moyen le plus efficace de s'attaquer au problème: d'une part, il s'agit de garantir l'instauration d'un cadre inclusif dans les politiques générales touchant au marché du travail qui puissent ouvrir des opportunités pour les handicapés sur le marché de l'emploi formel; et, d'autre part, il convient d'adopter une stratégie d'action positive afin de combattre les désavantages persistants et fortement enracinés qui subsistent sur le marché du travail. Les mesures précitées sont habituellement de nature temporaire et ont pour but de renforcer l'obtention de résultats équitables jusqu'à l'élimination de ces désavantages difficiles à éradiquer. Parmi les exemples de politiques d'action positive, on trouve la Bolivie, où quatre pour cent des postes d'employés des entreprises qui travaillent avec le gouvernement doivent être attribués à des personnes handicapées. L'Égypte et la Jamaïque prévoient toutes deux un quota de cinq pour cent des emplois publics en faveur des personnes handicapées. De plus, tant l'Égypte que la Jamaïque ont mis en place des mesures spéciales afin d'aider des handicapés à créer des entreprises. De même, l'Argentine octroie une aide économique aux micro-entrepreneurs handicapés²⁰. Le Mexique a développé un programme Open Spaces destiné à aider les handicapés à trouver un emploi; les Ministères du travail en Argentine, au Panama et en Uruguay disposent de programmes d'aide à la formation et de placement sélectif pour les personnes handicapées²¹.

L'entrepreneuriat est un autre domaine clé à même d'offrir des opportunités pour les personnes handicapées en leur permettant de sortir du cercle de la pauvreté et de l'exclusion économique. Les expériences faites dans le cadre des activités de coopération technique de l'OIT, ont montré que les handicapés, et les femmes en particulier, ont un immense potentiel productif, et qu'en dépit de préjugés très répandus, elles peuvent gérer des entreprises viables axées sur la croissance. Cinq pays sub-sahariens (l'Éthiopie, le Kenya, la République Unie de Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie) soutiennent le passage aux activités d'entrepreneuriat à

19 Voir <http://www.unescap.org/stat/disability/manual/Chapter3-Disability-Statistics.pdf> pour plus de détails.

20 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder au: Rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies 2009, *Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement relatifs aux personnes handicapées à travers la mise en œuvre du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, Soixante-quatrième session, point 63 de l'ordre du jour provisoire Développement social, y compris les questions relatives à la situation sociale dans le monde et aux jeunes, aux personnes âgées, aux handicapés et à la famille A/64/180.

21 Pour plus de détails, voir BIT, Cinterfor, Training and the Informal Economy. <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/grupos/discap.htm>

grande échelle pour les femmes handicapées, en leur offrant un meilleur accès à la formation aux compétences professionnelles et en leur permettant d'accéder à des prestations de crédit et à des services de développement d'entreprises (voir encadré ci-dessous).

Développer l'entrepreneuriat parmi les femmes handicapées (DEWD)

La stratégie du projet DEWD a été testée en Ethiopie entre 2001 et 2004, avec le soutien d'Irish Aid. Cette stratégie constitue une approche souple et innovante pour la coopération technique de l'OIT dans le domaine du handicap. Cette approche est fondée sur des partenariats conclus avec des organisations non gouvernementales locales d'OPH (organisations de personnes handicapées) et sont conçues et mises en œuvre en étroite consultation avec des OPH, des prestataires de formation, des institutions de micro-finance et des autorités gouvernementales nationales et locales. Les principaux axes du projet étaient les suivants:

- Renforcer des entreprises existantes de femmes handicapées et encourager des femmes entrepreneurs potentielles à créer leurs entreprises.
- Mettre en place des capacités permettant aux OPH nationales de:
 - Faciliter l'accès de femmes entrepreneurs potentielles à la formation de gestion d'entreprise, les former à des compétences professionnelles et leur permettre d'accéder au crédit.
 - Assumer des responsabilités croissantes pour la réalisation du projet, en collaboration avec les autorités gouvernementales locales et nationales, sous contrat avec l'OIT.
 - Mobiliser et diversifier leurs sources de financement (p. ex. afin de leur permettre de soutenir les activités du projet à plus long terme).
- Garantir l'implication effective des femmes handicapées dans des activités de gestion de projet par la création d'un Comité de gestion du projet essentiellement composé de femmes représentantes des OPH participantes.
- Tirer parti des ressources de savoir-faire technique existant dans le pays, former aux compétences et développer la micro-finance.
- Chercher à étendre le projet à plus grande échelle afin de toucher davantage de femmes handicapées.
- Documenter l'impact des activités de projet à l'aide d'études de cas, d'enquêtes et d'enregistrements photo et vidéo²².

A partir des expériences faites dans le cadre du projet DEWD, des lignes directrices ont été élaborées afin de soutenir le développement à grande échelle des activités des femmes handicapées dans le cadre du Développement de l'entrepreneuriat féminin (WED). Ces lignes directrices intitulées *Count Us In!* (Nous en sommes!) fournissent des conseils techniques à des prestataires de services classiques et spécialisés, notamment aux associations de femmes entrepreneurs (WEA), aux organisations de personnes handicapées (OPH) et à d'autres partenaires qui souhaitent garantir la pleine participation des femmes handicapées au sein de WED.

INCLUDE, un autre projet de l'OIT soutenu par l'Irish Aid Partnership Programme, est le fruit de deux projets antérieurs de soutien aux femmes handicapées, à savoir le projet DEWD et le projet WEDGE («Women's Entrepreneurship and Gender Equality»). INCLUDE met l'accent sur la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans des programmes et services plus largement liés à l'emploi – y compris la formation professionnelle, le développement d'entre-

²² Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder à: BIT, Developing Entrepreneurship Among Women with Disabilities (DEWD) Skills and Employability, Bulletin d'information.

Améliorer l'accès à l'économie formelle commence par l'éducation. Les bonnes pratiques de l'Argentine, l'Équateur, la Jamaïque, le Monténégro et la République de Kirghizie appliquant des approches éducatives inclusives incluent les lois sur l'accès universel, les politiques d'intégration, les bourses, le ciblage, les quotas et les changements de l'infrastructure.

● Des politiques inclusives pour combler les lacunes de compétences consistent à assurer la participation des personnes handicapées à la formation ET à fournir des aménagements raisonnables à cet effet

prises, les services touchant à l'emploi et la micro-finance²³. La stratégie du Projet INCLUDE se concentre en priorité sur la mise en place de capacités pour créer des agences régionales et nationales d'aide à l'inclusion des handicapés, afin de fournir des services de défense des intérêts, de sensibilisation et de conseil technique ainsi que d'autres services de soutien, mettant ainsi sur pied des capacités nationales de soutien à l'inclusion, y compris l'inclusion de personnes handicapées vivant avec le VIH/SIDA.²⁴

■ **Des politiques éducatives inclusives afin de lutter contre les faibles taux de participation scolaire et d'alphabétisation.** Comme indiqué dans les enjeux mentionnés plus haut, les handicapés font partie des personnes qui auront le moins tendance à être scolarisés et risquent ainsi de faire partie des groupes de la population non alphabétisés ou semi-alphabétisés, en raison de l'absence d'égalité d'accès à l'éducation dès la petite enfance. Ceci réduit considérablement leurs possibilités d'accéder à la formation et de trouver des emplois, que ce soit dans l'économie formelle ou informelle. Toutefois, attendu que le potentiel productif des personnes qui vivent avec des handicaps est de plus en plus reconnu, les pays font actuellement des efforts pour parvenir à offrir aux enfants et aux adultes handicapés des possibilités de participation égale à la formation. Plusieurs gouvernements ont adopté les principes de l'éducation inclusive et sont en train de mettre en place des politiques actives en matière d'accès à la formation. L'Argentine, p. ex., a adopté une loi sur l'éducation nationale qui garantit l'éducation inclusive par le biais de politiques éducatives universelles, et elle fournit des bourses d'études d'un montant plus élevé aux personnes handicapées. L'Équateur est en train de mettre sur pied un Projet national d'éducation inclusive alors que la Jamaïque cherche à rendre l'éducation plus accessible et inclusive au travers de sa Politique nationale d'éducation spécialisée. La République de Kirghizie est en train de promouvoir l'éducation inclusive et a renforcé l'accès aux écoles non spécialisées pour les enfants handicapés. Le Monténégro prend actuellement des mesures afin de garantir l'inclusion et l'accessibilité à tous les enfants et à tous les jeunes handicapés. Quant aux Philippines, elles sont en train d'améliorer l'accessibilité de leurs structures éducatives en général²⁵.

■ **Comblent les lacunes de compétences.** A côté des mesures de soutien à la participation à l'enseignement supérieur et de renforcement de l'alphabétisation, le développement de compétences des personnes handicapées est une stratégie essentielle permettant à ces dernières d'être mieux rémunérées et d'avoir accès à des emplois formels et, partant, cesser d'être pénalisées et rompre le cycle de la pauvreté qui les confine dans l'économie informelle. En ce qui concerne l'acquisition de compétences, une approche inclusive du handicap signifie promouvoir et garantir la participation des handicapés dans tous les aspects de la société, y compris l'éducation, la formation et l'emploi; cela signifie également leur fournir l'appui nécessaire et un aménagement raisonnable de façon à ce qu'ils puissent pleinement participer à la vie de la société. En matière de handicap, l'inclusion implique davantage « qu'inviter à table les personnes handicapées ». Il s'agit de veiller à ce qu'elles arrivent à table, que les obstacles à leur participation soient levés et que le soutien adéquat soit fourni²⁶. Ces obstacles peuvent être de nature

23 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder à: Promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (INCLUDE), Fiche d'information, juillet 2009.

24 La collaboration est essentielle pour parvenir à une efficacité maximum et aux résultats escomptés. Ce projet réunit les efforts du Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité hommes-femmes (WEDGE), du Centre international de formation de Turin, du Programme de l'OIT sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (SEED), du domaine de la Finance sociale du BIT, du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT (GENDER) ainsi que du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (ILO/AIDS).

25 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder au: Rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies 2009, *Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement relatifs aux personnes handicapées à travers la mise en œuvre du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, op.cit.

26 Pour plus de détails, voir la rubrique des Ressources pour accéder à: BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, op. cit.

physique, relever de l'information et de la communication, du cadre politique et juridique, des institutions, de l'attitude ou bien être fondés sur le sexe²⁷. Certains pays ont mis en place des politiques anti-discrimination efficaces en matière d'éducation. L'Inde, par exemple, utilise des quotas pour s'assurer que les personnes présentant un handicap soient incluses dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (TVET). De même, l'Australie conduit une initiative spéciale pour promouvoir l'intégration de ces personnes dans le TVET.

Alors que, dans de nombreux cas, une approche intégrative peut permettre à certaines personnes handicapées de participer à la formation, il peut arriver que certains aménagements raisonnables soient nécessaires au sein du système de formation global pour des motifs de lecture, de transport, d'accessibilité ou en fonction de la nature du handicap de la personne. Mais cela n'implique pas un système séparé qui, en fin de compte, risque de renforcer l'exclusion sociale. Un cadre de formation intégrative concernant le handicap implique²⁸:

- Une intégration dans un seul système global
- L'implication des personnes handicapées dans tous les aspects du système
- Un environnement exempt d'obstacles
- Des méthodes d'enseignement adaptées et des installations d'assistance
- Une orientation de carrière
- Une approche en phase avec le marché afin de maximiser les perspectives d'emploi
- L'encouragement d'attitudes positives
- Le renforcement des capacités des formateurs
- Des ressources adéquates
- Une préparation adéquate.

Outre les méthodes de formation en classe, des approches, telles que la formation en groupes d'entraide, en cours d'emploi, le tutorat, la formation par les pairs et les apprentissages informels s'avèrent efficaces pour que les personnes handicapées puissent acquérir des qualifications. Au Cambodge, par exemple, des spécialistes de l'OIT sur le terrain ont testé la formation par les pairs pour des groupes de personnes faisant face à des obstacles rendant difficile toute autre forme de formation. La méthode implique de repérer des entrepreneurs basés dans le village ayant réussi et acceptant d'en former d'autres dans le cadre d'activités génératrices de revenu ou de micro-entreprises. Il est important de veiller à ce que l'activité des entrepreneurs soit rentable et que le marché puisse admettre une autre activité similaire. La formation est généralement de courte durée et est supervisée par un membre du personnel formé à cet effet. Ce type de formation s'est révélé de la plus haute efficacité pour les groupes de personnes non alphabétisées ou semi-alphabétisées, pour celles présentant des handicaps, tels que la surdité ou celles à mobilité réduite qui étaient incapables d'accéder à d'autres modes de formation²⁹. Le tutorat est un mode de formation en cours d'emploi où un tuteur fournit une formation sur le lieu de travail à des individus ou à un groupe d'individus présentant des handicaps. Le tuteur se retire progressivement du lieu de travail une fois que les apprentis maîtrisent les tâches, prennent confiance et s'adaptent à leur poste de travail. Le tuteur se tient normalement à disposition pour assurer un suivi avec l'apprenti ou l'employeur si nécessaire. Cette méthode s'est révélée efficace dans des lieux de travail formels avec des personnes présentant des handicaps mentaux ou psychosociaux, et, de plus en plus, pour des personnes présentant des handicaps physiques.³⁰

- **Rendre la formation accessible.** Rendre la formation plus accessible à toutes les catégories d'individus, y compris ceux présentant un handicap peut

27 Ibid.

28 Ibid.

29 Pour plus de détails, voir la rubrique des Ressources pour accéder à: BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, op. cit.

30 Ibid.

● La formation en groupes d'entraide, en cours d'emploi, le tutorat, la formation par les pairs et les apprentissages informels s'avèrent efficaces pour que les personnes handicapées puissent acquérir des qualifications dans l'économie informelle

Le Ghana, l'Afghanistan, le Viet Nam et le Népal font partie des pays ayant élaboré des formations à base communautaire de manière intégrée, participative et multi-sectorielle, ce qui engage les collectivités locales à renforcer les compétences des personnes handicapées.

appeler divers changements. Ceux-ci peuvent, par exemple, comprendre des modifications dans l'infrastructure physique mais aussi, des changements dans les attitudes concernant le potentiel productif des personnes handicapées. Des approches de formation flexibles peuvent également se révéler nécessaires. Par exemple, pour les personnes ne sachant pas lire et écrire, ce qui est souvent le cas pour quiconque n'a pas eu accès à un enseignement de base, des approches pratiques ou de formation non fondée sur l'alphabétisation peuvent être employées, telles que la démonstration ou l'apprentissage par la pratique. Par ailleurs, une fois que quelqu'un travaille, ses aptitudes d'alphabétisation peuvent être développées en même temps que d'autres compétences³¹. Il convient d'évaluer le niveau de compétences de base et de continuer à les développer. Des jeux de rôles, des missions, l'utilisation de mentors et de tuteurs pendant et après la formation, la fourniture de travail à l'essai et de formation sur le tas ou d'expériences de travail, peuvent aider à développer ces compétences en même temps que des compétences techniques. Certaines personnes handicapées peuvent très bien avoir développé des compétences en matière de résolution de problèmes, au fil des ans ou durant toute une vie durant laquelle elles ont cherché à surmonter des obstacles. Ces compétences peuvent être transposées dans la formation et en situation de travail³².

- **Réadaptation à base communautaire.** La Réadaptation à base communautaire (RBC) est une autre stratégie efficace pour répondre aux besoins de formation des différents groupes d'handicapés. Définie d'une manière générale, il s'agit d'une «stratégie faisant partie intégrante du développement communautaire général qui vise à assurer la réadaptation, l'égalité des chances et l'intégration sociale des personnes handicapées. La réadaptation à base communautaire est mise en œuvre grâce aux efforts combinés des personnes handicapées elles-mêmes, de leur famille, des organisations et des communautés, ainsi que des services sanitaires, éducatifs, professionnels et sociaux»³³. De nombreux pays dans le monde ont élaboré des programmes de RBC, notamment des communautés du Ghana, d'Afghanistan, du Viet Nam et du Népal. Il n'existe pas un modèle unique de RBC, attendu que les différentes communautés se caractérisent par des contextes culturels et sociopolitiques différents. Néanmoins, l'approche générale consiste en un programme de développement communautaire intégré et participatif. Depuis sa première introduction en tant que stratégie de réadaptation médicale, la Réadaptation à base communautaire a considérablement évolué vers une approche plus globale et multisectorielle, englobant l'accès aux soins médicaux, l'éducation, la formation, la génération de revenu et l'intégration communautaire.
- **Changer les cadres politique et juridique.** Les cadres légaux et politiques relatifs aux personnes handicapées contiennent souvent des mesures obsolètes et discriminatoires qui doivent être réformées. Les pays reconnaissent de plus en plus le besoin de changer les cadres légaux afin que ceux-ci reflètent mieux les principes de non-discrimination et d'égalité d'une approche du handicap fondée sur les droits. Les cadres légaux doivent promouvoir activement l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les personnes présentant un handicap, notamment en matière d'emploi. Une telle législation doit utiliser un langage largement inclusif visant à protéger de la discrimination sur base du handicap. Elle doit prendre en compte un aménagement raisonnable -(compte-tenu des besoins des personnes handicapées)-, des questions de parité et des mesures positives si nécessaire. La législation peut être consignée dans les constitutions, dans les codes pénal ou civil ou dans les lois sur le travail, ces dernières ayant l'impact pratique le plus important en matière d'élargissement des possibilités pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs³⁴. Même s'il est

31 Ibid.

32 Ibid.

33 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder au: Joint position paper of ILO, UNESCO and WHO on Community Based Rehabilitation, 1994

34 Pour plus de détails, voir la rubrique des Ressources pour accéder à: BIT, 2007, *Achieving Equal Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines*, BIT, Genève.

vrai que l'économie informelle est souvent non protégée par les cadres légaux – lorsqu'ils existent –, en raison de leur faible taux d'application ou l'absence d'exécution, il demeure essentiel d'élargir le champ de ces cadres légaux afin de protéger les droits humains des personnes handicapées. Le défi consiste alors à garantir une mise en œuvre et une application efficaces.

Le projet du BIT «Promouvoir l'employabilité et l'emploi des personnes handicapées à l'aide d'une législation efficace» encourage la révision et la réforme des lois et des politiques de formation et d'emploi relatives au handicap, ainsi que leur mise en œuvre efficace dans certains pays d'Afrique orientale et australe ainsi qu'en Asie³⁵. Il engage les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations de personnes présentant un handicap, dans des activités et des manifestations visant à réviser ou à développer les politiques et les législations traitant du handicap. En outre, ce projet recherche la collaboration avec les instituts de formation, les services d'emploi et les facultés de droit, afin d'obtenir leur engagement d'inclure la perspective du handicap dans leurs programmes, leurs services et leurs cursus³⁶.

■ **Sensibilisation et partage des connaissances.** Les campagnes de sensibilisation menées par les partenaires sociaux et les gouvernements sont essentielles pour changer les attitudes négatives et les préjugés concernant le handicap. Comme mentionné précédemment, les obstacles liés aux attitudes font partie de ceux qui entravent le plus l'accès des personnes handicapées aux possibilités de formation et de travail et qui les empêchent de jouir de leurs droits de citoyens. Dès lors, de nombreuses personnes handicapées sont confinées dans l'économie informelle et sont dans une position de forte dépendance par rapport à leur famille, qui fait déjà souvent partie des travailleurs pauvres. De telles campagnes de sensibilisation peuvent cibler les instituts de micro-finance, les instituts de formation, les employeurs ou le grand public.

En 2010, la Jordanie a lancé la campagne «Different Abilities» avec le soutien de l'UNESCO. Cette initiative fait le tour des écoles et est appuyée par des annonces télévisées, des expositions de photos, des brochures et des affiches. Son objectif est de sensibiliser les jeunes sur les aptitudes, les droits et les besoins des personnes présentant des handicaps. Le Monténégro a lancé une campagne similaire avec le soutien de l'UNICEF. La campagne «It's about ability» (Une question de capacités) a été suivie par une enquête auprès du public pour évaluer son impact. Au Bangladesh, le Forum national des organisations travaillant avec les handicapés (NFOWD) a sensibilisé le grand public tout en plaidant en faveur de la mise en œuvre de lois et de politiques pour soutenir l'inclusion des personnes présentant des handicaps³⁷.

En Afrique, un chapitre majeur de la Déclaration de Lusaka de 2010, issue de la Conférence régionale de l'OIT «Personnes handicapées intellectuelles – Ouvrir des voies d'accès à la formation et à l'emploi en Afrique» est consacré à la sensibilisation et détaille les rôles et les responsabilités des partenaires sociaux et du gouvernement, en vue de garantir un accès équitable à la formation et à l'emploi pour les personnes présentant un handicap intellectuel dans la région³⁸.

Le partage de connaissances est un aspect important de la sensibilisation car un gros travail est fourni et les enseignements retirés des activités peuvent soutenir les efforts de promotion. Les bonnes pratiques doivent être partagées de

● Les pays reconnaissent de plus en plus le besoin de changer les cadres légaux afin que ceux-ci reflètent mieux les principes de non-discrimination et d'égalité d'une approche du handicap fondée sur les droits

● Les campagnes de sensibilisation par les partenaires sociaux et les gouvernements sont essentielles pour changer les attitudes négatives et vaincre les préjugés sur le handicap et ouvrir l'accès à l'économie formelle

La Jordanie et le Bangladesh font partie des pays à avoir lancé des campagnes de sensibilisation en utilisant différents médias afin de changer la perception du handicap.

Les initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE) peuvent concerner la chaîne de création de valeur jusque dans l'économie informelle. Les bonnes pratiques en matière de RSE peuvent notamment comprendre des stratégies de développement rural, des possibilités de micro-finance, l'accès à la formation et l'aide à la recherche d'un emploi pour les personnes handicapées.

35 PEPDEL est mis en œuvre dans trois pays d'Asie (Chine, Thaïlande et Viet Nam) et quatre pays d'Afrique orientale et australe (Ethiopie, République Unie de Tanzanie, Ouganda et Zambie).

36 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder à: *Promoting the Employability and Employment of People with Disabilities through Effective Legislation (PEPDEL)*, Op.cit.

37 Pour plus de détails, voir la rubrique Ressources pour accéder au: Rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies 2009, *Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement relatifs aux personnes handicapées à travers la mise en œuvre du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, op.cit.

38 Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_141158.pdf pour plus de détails.

manière à être adaptées ou reproduites dans d'autres contextes. L'OIT s'emploie à accroître le partage des connaissances sur le handicap parmi ses constituants. Elle a, par exemple, produit une vidéo intitulée «From Rights to Reality» afin de mettre en évidence les efforts déployés par les syndicats pour appréhender les besoins en travail décent des personnes handicapées dans le monde, y compris celles engagées dans des situations de travail informel³⁹. Le Réseau mondial handicap et entreprise de l'OIT a été mis en place par des entreprises multinationales et des organisations d'employeurs. La priorité n'est pas l'économie informelle en tant que telle ; cette plate-forme cherche en effet à faire partager des connaissances à propos du handicap parmi les entreprises et les employeurs et notamment dans la perspective de l'emploi et du maintien en fonction, des produits et services et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Les aspects de RSE, notamment, sont les types d'initiatives qui peuvent concerner la chaîne de création de valeur jusque dans l'économie informelle. Les actions des entreprises peuvent, par exemple, consister à mettre des fonds de côté pour le développement rural et la micro-finance, ouvrir l'accès à l'éducation et rechercher des emplois pour les personnes handicapées dans les pays en développement et, enfin et surtout, reconnaître le rôle des nouvelles technologies pour abolir les obstacles sur le lieu de travail en mettant en place un enseignement informatisé pour les personnes handicapées dans les pays en développement⁴⁰.



Fabrication de bougies par un travailleur handicapé, Liban.

39 Il est possible de commander la vidéo en écrivant à : disability@ilo.org.

40 Des détails sur les bonnes pratiques de RSE mentionnées sont disponibles dans la récente publication - BIT, 2010, *Le handicap sur le lieu de travail: les pratiques des entreprises*, document de travail n°3, BIT, Genève.



Musicien handicapé, Angkor, Cambodge.

La présente section propose une liste de ressources permettant au lecteur d'approfondir la question. Des informations détaillées sur les bonnes pratiques présentées ci-dessus y sont accessibles. Elle comprend des documents internationaux, des conclusions de la Conférence internationale du Travail, des publications utiles et des outils de formation. Une bibliographie de références dans le texte est présentée à la suite. Il se peut que les informations de ces deux parties fassent double emploi.

Instruments de l'OIT et de l'ONU et conclusions de la Conférence internationale du Travail

La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159

La convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

La recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

La recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955

La recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

La Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

BIT, 1998, Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées, étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 86e session, Genève.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>

BIT, 2002, La gestion du handicap sur le lieu de travail: recueil de directives pratiques, BIT, Genève.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_fren.pdf

BIT, 2004, Réaliser l'égalité des chances des personnes handicapées en matière d'emploi par la législation: Directives, BIT, Genève.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_256_fren.pdf

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

<http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?navid=15&pid=605>

Publications pertinentes

Buckup, S., 2009, *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, document de travail n°43, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

BIT, 2010, *Le handicap sur le lieu de travail: les pratiques des entreprises*, document de travail n°3, BIT, Genève.

http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_150658/lang--en/index.htm

BIT, 2007, *Strategies for skills acquisition and work for persons with disabilities in Southern Africa*, BIT, Genève.

BIT, *The employment of people with disabilities: the impact of legislation*, série par pays, BIT, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_90_en.pdf

O'Reilly, A., 2007, *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang-en/index.htm

Powers, T., 2008, *Recognizing Ability: the skills and productivity of persons with disabilities: A literature review* document de travail, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103984/lang-en/index.htm

Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies 2009, *Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement relatifs aux personnes handicapées à travers la mise en œuvre du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, Soixante-quatrième session*, point 63 de l'ordre du jour provisoire Développement social, y compris les questions relatives à la situation sociale dans le monde et aux jeunes, aux personnes âgées, aux handicapés et à la famille A/64/180.
<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/479/80/PDF/N0847980.pdf?OpenElement>

Outils

OIT, UNESCO, OMS, 2010, Guide de réadaptation à base communautaire (RBC), OMS, Genève.
<http://apps.who.int/bookorders/anglais/detart1.jsp?sesslan=2&codlan=1&codcol=15&codcch=792>

BIT, 2009, Promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (INCLUDE).
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_111460/lang-en/index.htm

BIT, 2009, Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE), BIT, Genève.
<http://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang-fr/index.htm>

BIT, 2009, Promouvoir l'employabilité et l'emploi des personnes handicapées à l'aide d'une législation efficace (PEPDEL).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111458.pdf

BIT, Developing Entrepreneurship Among Women with Disabilities (DEWD) Skills and Employability, Bulletin d'information.
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/lusaka/download/tc/wedge/trainingtools/dewdfactsheet.pdf>

BIT, 2008, Skills development through community based rehabilitation (CBR) : a good practice guide, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_132675.pdf

BIT, 2008, Replicating Success Tool Kit: A guide for peer trainers, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok.

BIT, 2008, Count us in! : How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106558/lang-en/index.htm

BIT, 2007, Achieving Equal Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang-en/index.htm

BIT, 2007, Link and learn: progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities into the WEDGE programme in four African countries, BIT, Genève.

- BIT, 2004, *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation: Guidelines*, BIT, Genève.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=gladnetcollect>
- OIT, UNESCO, OMS, 1994, Joint Position Paper on Community Based Rehabilitation.
http://www.who.int/disabilities/030507_CBR_guideline_3rd_meeting_report.pdf
- UNESCO, 2010, *Atteindre les marginalisés: Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous*, UNESCO, Paris. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001866/186606e.pdf>
- OMS, UNESCAP, 2008, *Training Manual on Disability Statistics* United Nations, Bangkok.
<http://www.unescap.org/stat/disability/manual/Training-Manual-Disability-Statistics.pdf>

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter le site web de l'OIT, domaine de l'intégration des personnes handicapées
<http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang-fr/index.htm>

Références

- Buckup, S., 2009, *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, document de travail n°43, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.
- BIT, 2009, *Think Piece – Inclusions of Persons with Disabilities*, (document interne), août 2009, Département des compétences et d'employabilité, BIT.
- BIT, 2009, *Rural Skills Training: A Generic Manual on rural Economic Empowerment (TREE)*, BIT, Genève.
- BIT, 2009, *Promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (INCLUDE)*, Fiche d'information, juillet 2009.
- BIT, *Developing Entrepreneurship Among Women with Disabilities (DEWD) Skills and Employability*, Bulletin d'information.
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/lusaka/download/tc/wedge/trainingtools/dewdfactsheet.pdf>
- BIT, 2007, *Achieving Equal Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines*, BIT, Genève.
- BIT (2002) *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*, 2002
- BIT, *Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées*, 1983.
- BIT, CINTERFOR, *Training and the Informal Economy*.
<http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/grupos/discap.htm>
- OIT, UNESCO, OMS, 1994, Joint Position Paper on Community Based Rehabilitation.
http://www.who.int/disabilities/030507_CBR_guideline_3rd_meeting_report.pdf
- ONU, 2007, *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*.
- UNESCO, 2010, *Atteindre les marginalisés: Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous*, UNESCO, Paris.
- Secrétaire général à l'Assemblée générale des Nations Unies 2009, *Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement relatifs aux personnes handicapées à travers la mise en œuvre du Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, Soixante-quatrième session, point 63 de l'ordre du jour provisoire Développement social, y compris les questions relatives à la situation sociale dans le monde et aux jeunes, aux personnes âgées, aux handicapés et à la famille A/64/180.
- OMS, UNESCAP, 2008, *Training Manual on Disability Statistics* United Nations, Bangkok.
<http://www.unescap.org/stat/disability/manual/Training-Manual-Disability-Statistics.pdf>

Table des matières:

Remerciements / Avant-propos / Préface / Comment utiliser ce guide / Acronymes

PARTIE I: Les concepts

1. Travail décent et économie informelle

1.1 Questions conceptuelles clés

2. Mesure de l'économie informelle

2.1 Relever les défis statistiques

PARTIE II: Politiques d'appui aux transitions vers la formalité

3. Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité

3.1 Modèles de croissance économique et économie informelle

4. Le cadre réglementaire et l'économie informelle

(A) Normes internationales du travail

4.a1 Cadre réglementaire et l'économie informelle: définir un socle social pour tous les travailleurs

4.a2 Normes internationales du travail: pour que la loi s'étende aux travailleurs non protégés

4.a3 Comprendre la relation de travail et son impact sur l'informalité

(B) Groupes spécifiques

4.b1 Travailleurs domestiques: stratégies pour surmonter les lacunes de la réglementation

4.b2 Travailleurs à domicile: réduire les vulnérabilités par l'extension et l'application de la loi

4.b3 Vendeurs ambulants: innovations en matière réglementaire

4.b4 Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail: réduire les lacunes en matière de protection

4.b5 Stratégies pour transformer le travail non déclaré en travail réglementé

(C) Administration du travail

4.c1 Administration du travail: surmonter les défis pour atteindre l'économie informelle

4.c2 Inspection du travail et économie informelle: des innovations à portée de main

5. Organisation, représentation et dialogue

5.1 Dialogue social: promouvoir la bonne gouvernance dans l'élaboration des politiques en matière d'économie informelle

5.2 Le rôle des organisations d'employeurs et des associations de petites entreprises

5.3 Syndicats: atteindre les populations marginalisées et exclues

5.4 Coopératives: un tremplin pour sortir de l'informalité

6. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination

6.1 Promouvoir l'autonomisation des femmes: sortir de l'informalité par la voie sexospécifique

6.2 Travailleurs migrants: cadres politiques pour une migration régulée et formelle

6.3 Handicap: des approches inclusives pour un travail productif

7. Entrepreneurat, renforcement des capacités et finance

7.1 Entreprises informelles: soutiens à la politique d'encouragement à la formalisation et à la mise à niveau

7.2 Amélioration des compétences et employabilité: faciliter l'accès à l'économie formelle

7.3 Microfinance: stratégies ciblées pour sortir de l'informalité

8. Extension de la protection sociale

8.1 Étendre la couverture de sécurité sociale à l'économie informelle

8.2 VIH/Sida: mettre fin à la discrimination et à l'exclusion économique

8.3 Étendre la protection de la maternité à l'économie informelle

8.4 La garde des enfants: un soutien essentiel à l'amélioration des revenus

9. Stratégies de développement local

9.1 Développement local: Mécanismes de soutien intégré pour sortir de l'informalité